



Dopo due giorni di incessante confronto, lo stato della trattativa sta registrando un significativo avanzamento in materia di salvaguardie per i lavoratori delle ex Banche ed in tema di occupazione.

Al momento attuale la sintesi sui vari argomenti è la seguente: **ASSETTO NORMATIVO**

Applicazione del Contratto di Secondo Livello del Gruppo (CC2L), salvo per quanto successivamente specificato. Il CC2L è prorogato per tutto il personale del Gruppo al 30 giugno 2018.

#### ASSETTO RETRIBUTIVO

Dopo una difficile discussione, abbiamo ottenuto una importante modifica dell'impostazione proposta inizialmente dall'azienda ed abbiamo ridotto sensibilmente l'incidenza dell'intervento sull'assetto retributivo.

Vengono interamente salvaguardate tutte le retribuzioni fino a 60.000 euro di RAL, in modo da mantenere inalterato il salario per la quasi totalità dei colleghi. Per le retribuzioni superiori si è ottenuta comunque una salvaguardia parziale.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Passaggio al Fondo pensione di Gruppo con mantenimento delle attuali contribuzioni in essere. L'azienda ha accolta la nostra richiesta di allineamento progressivo delle contribuzioni inferiori al 3,5%; l'ipotesi prevede una gradualità a partire dal 1 luglio 2019 ed entro il 1 luglio 2021.

#### ASSISTENZA SANITARIA

Mantenimento nel 2018 delle attuali polizze sanitarie; dal 1° gennaio 2019 è prevista l'iscrizione al Fondo Sanitario di Gruppo con il percorso di ingresso previsto dallo Statuto (3 anni di polizza Unisalute e contributi di ingresso a carico del lavoratore). Per Banca Apulia, a fronte della disdetta della attuale copertura assicurativa, viene previsto il passaggio alla polizza Unisalute anche per il 2018.

#### MOBILITÀ

La mobilità straordinaria per i lavoratori delle ex Banche, derivante dai processi di riorganizzazione, sarà regolata da una normativa specifica valida fino al 30 giugno 2019, senza che ciò possa creare precedente per il rinnovo del CCNL.

Abbiamo ottenuto di ricondurre la normativa all'impianto vigente nel Gruppo. Unicamente il primo trasferimento individuale potrà essere realizzato senza consenso entro una distanza di 90 km dalla residenza; in tal caso verrà riconosciuta l'indennità di pendolarismo, vigente nel Gruppo, a partire dai 35 km dalla residenza.

I trasferimenti successivi al primo saranno regolati dalla normativa di Gruppo.

Per limitare la mobilità territoriale sarà possibile l'assegnazione a FOL già esistenti o l'apertura di nuove strutture di FOL in altre zone.

Abbiamo fermamente respinto la proposta aziendale di procedere a cessioni individuali di contratto fra le Società del Gruppo senza il consenso individuale del lavoratore.

#### PART TIME

I contratti vengono conservati alle attuali condizioni pattuite. Qualora le articolazioni di orario non fossero compatibili con

la nuova situazione organizzativa, l'azienda proporrà soluzioni compatibili con le esigenze tecnico-organizzative. Abbiamo respinto il tentativo aziendale di inserire il rientro a tempo pieno in caso di mancato accordo con il lavoratore.

#### CONDIZIONI AGEVOLATE

Applicazione delle condizioni agevolate previste nel Gruppo.

Abbiamo chiesto che vengano poste in atto tutte le soluzioni per eventuali richieste di ristrutturazione dei debiti in essere.

#### TEMPI DETERMINATI

L'azienda ha accolto la richiesta, che la FISAC ha fortemente reiterato nel corso di tutta la trattativa, di assumere tutti i lavoratori a tempo determinato in servizio al 25 giugno nel perimetro ex Banche Venete.

La trattativa prosegue nel corso della giornata del 15 novembre, con l'analisi dettagliata della bozza di testo che è stata consegnata dall'azienda.

Vi terremo tempestivamente informati sugli sviluppi.

14 novembre 2017

La Delegazione Trattante FISAC/CGIL