



IPOTESI DI ACCORDO RAGGIUNTA

Care colleghe, cari colleghi,

dopo un'estenuante trattativa di circa due mesi nella serata del 27 novembre si è addivenuti alla firma di un'ipotesi di accordo in un contesto di estrema difficoltà. Come già più volte ribadito nei precedenti comunicati, le scriventi OO.SS. hanno sempre espresso la propria contrarietà ad un Piano Strategico basato prevalentemente sulla riduzione degli organici. Con senso di responsabilità abbiamo lavorato per la sostenibilità dei principi di equità e solidarietà sociale attraverso azioni coerenti volte a ottenere per tutti i colleghi le tutele previste dal nostro CCNL e dagli altri strumenti normativi di settore, strumenti che l'azienda dichiarava di non voler utilizzare se non dopo una pesante riduzione del personale tramite uscite volontarie "incentivate" con cifre inferiori agli standard di categoria. Da questo nostro impegno a garantire che venisse rispettato quanto prescritto dal nostro Contratto Nazionale e dal principio di volontarietà di utilizzo degli strumenti di settore è stata definita questa ipotesi di accordo che verrà sottoposta al vaglio dell'Assemblea dei Lavoratori perché diventi efficace.

Andiamo ad elencare di seguito i punti salienti contenuti nell'ipotesi di accordo che verranno comunque esaminati in dettaglio durante l'Assemblea dei Lavoratori che si terrà lunedì 2 dicembre:

a) - Prepensionamenti: I colleghi che matureranno i requisiti pensionistici tra il 1°.01.2020 e il 31.12.2022 avranno la possibilità di accedere al Fondo di solidarietà (prepensionamenti) con garanzie su eventuali modifiche della legge pensionistica. Per tutta la durata di permanenza nel fondo verranno garantite l'assistenza sanitaria, le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti e il contributo della Banca al fondo pensione. La Banca e Symphonia si riservano, comunque, la facoltà di non accettare - senza limite numerico - domande di accesso ai prepensionamenti se provenienti da personale che gestisca fasce di clientela e/o portafogli di clienti con mansioni di relationship manager e/o private banker.

b) - Accesso al fondo emergenziale: i colleghi che non hanno i requisiti per i prepensionamenti di cui al punto a), e che non aderiscono alla successiva opzione c), potranno accedere, su base volontaria, al fondo emergenziale con una risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. L'accesso al fondo emergenziale consente un sostegno al reddito per 24 mesi ed eventualmente un sostegno al reddito per ulteriori 12 mesi finanziato dal FOC se verranno utilizzati i servizi di outplacement forniti, su richiesta, dall'Azienda. Coloro che aderiranno a questa opzione riceveranno un incentivo pari a 18 mensilità lorde (in aggiunta alle ordinarie spettanze di fine rapporto, ivi comprese le ferie maturate e non godute e TFR) quale corrispettivo della non opposizione al licenziamento. Di seguito si riportano i massimali mensili previsti dall'articolo 12, comma 3, del D.I. n. 83486/2014, per l'assegno emergenziale, aggiornati per l'anno 2019, nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi. L'importo indicato in prima fascia, calcolato sull'80% della retribuzione lorda mensile, è indicato al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge n. 41/1986, che attualmente è pari al 5,84%.

Massimali assegno emergenziale:

Retribuzione tabellare annua lorda (euro)	% retribuzione tabellare lorda mensile	Importo al lordo della riduzione 5,84 (art. 26, L. n. 41/1986) (euro)	Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. n. 41/1986) (euro)
Inferiore a 41.621,22	80%	2.431,19	2.289,21
Compresa tra 41.621,22– 54.763,95	70%	2.738,72	
Superiore a 54.763,95	60%	3.833,17	

c) - Piano di incentivazione: i colleghi che non hanno i requisiti per i prepensionamenti di cui al punto a) e che non aderiscono alla opzione b) potranno, su base volontaria, optare per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con piano di incentivazione che prevede quanto segue: un incentivo pari a 18 mensilità lorde (in aggiunta alle ordinarie spettanze di fine rapporto, ivi comprese le ferie maturate e non godute e TFR) alle quali verrà aggiunto il valore del contributo individuale che la Banca avrebbe dovuto versare in caso di adesione al fondo emergenziale. Il corrispettivo totale varierà da un minimo di 22 mensilità lorde ad un massimo di 24 mensilità lorde.

Si precisa che le mensilità lorde saranno calcolate avendo riguardo alla retribuzione base mensile ottenuta dalla seguente operazione matematica “retribuzione annua lorda riconosciuta al dipendente diviso 12”. Le adesioni dei colleghi ai punti a), b) e c) dovranno pervenire alla banca entro e non oltre il 16/12/2019 ore 23:59 all’indirizzo email

gestionepersonale@bancaintermobiliare.com

attraverso la compilazione di moduli che verranno forniti dall’azienda il prima possibile.

La banca e Symphonia avranno la facoltà di:

- non accettare domande di accesso agli strumenti di cui ai punti b) e c) nel numero massimo complessivo di 10 unità, se provenienti da personale con competenze chiave o specialistiche e senza limite numerico, se provenienti da personale con mansioni di relationship manager e/o private banker;
- accettare, con facoltà di differire le uscite dei dipendenti fino al 31.08.2020, domande di accesso agli strumenti di cui ai punti b) e c) nel numero massimo complessivo di 10 unità se provenienti da personale con competenze chiave o specialistiche.

L’azienda e le OO.SS. hanno fissato per il giorno 18/12/2019 un incontro di verifica sulle adesioni pervenute. Tale fase di verifica sarà fondamentale per capire la necessità di riaprire le trattative ai sensi della legge 223/1991.

d) - Mobilità territoriale: è previsto il trasferimento del personale presso la sede di Milano delle seguenti direzioni: Internal Audit, Risk Management, Compliance e AML, Pianificazione e CDG, Commerciale, Risorse Umane, Marketing, Affari Societari, Legale, di tutta Symphonia e del 30% della Direzione Mercati Finanziari.

Per mitigare l’impatto sociale derivante dai trasferimenti previsti dall’azienda e che come sindacati non possiamo impedire, abbiamo ottenuto come condizioni migliorative nella cornice dell’accordo che:

1. Non possono essere trasferiti, senza consenso:

- Colleghe in stato di gravidanza;
- genitori con figli di età inferiore ai due anni;
- genitori con figli in condizioni di disabilità;
- colleghi in condizioni di grave disabilità e colleghi che fruiscono delle garanzie previste dall'art. 33 della legge 104/1992;
- colleghi rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 legge 68/1999.

2. Accoglimento domande di rientro per genitori con figli tra i 2 ed i 4 anni trascorsi 6 mesi dal trasferimento compatibilmente con le esigenze organizzative.

3. Copertura delle spese di abbonamento per l'alta velocità e per la metro in caso di trasferimento tra le sedi di Torino e Milano.

4. Riconoscimento di un importo lordo una tantum per i disagi di pendolarismo pari a 1.500€ per due anni in caso di trasferimento tra le sedi di Torino e Milano.

Abbiamo previsto un incontro entro il 30/06/2020 per individuare eventuali ulteriori strumenti per mitigare i disagi relativi alla mobilità territoriale, aprendo una negoziazione su:

- trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time anche mediante il ricorso alla parte ordinaria del fondo di solidarietà;
- forme di smart-working.

e) Formazione/Riconversione: Le parti hanno convenuto la necessità di sostenere la riqualificazione e la riconversione professionale delle risorse attraverso programmi formativi che rispondano ai fabbisogni rilevati, anche utilizzando le diverse forme di finanziamento disponibili.

f) Riorganizzazione e chiusura filiali: la banca dichiara che, allo scopo di raggiungere gli obiettivi delineati nel Piano Strategico, entro il 31/12/2019, le filiali di Bologna e di Pavia saranno accorpate rispettivamente sulle filiali di Modena e Milano.

g) Numero di esuberanti ridotto a 130 colleghi.

La situazione aziendale è andata via via peggiorando nel corso degli anni, sino ad oggi.

Ricordiamo che nella prima parte dell'anno si è aperta una procedura conclusasi senza alcun accordo. Nel frattempo, l'emorragia di masse e di RM ha peggiorato ulteriormente il quadro globale portando all'apertura di una nuova procedura dall'impatto occupazionale devastante.

Ribadiamo l'importanza di partecipare all'assemblea per esprimere il proprio parere su un argomento così importante per la vita di tutti i colleghi: siamo convinti che l'ipotesi di accordo raggiunta sia la migliore possibile in questo contesto aziendale fortemente critico.

**Rappresentanti Sindacali Aziendali del Gruppo Bim Fabi e Fisac/Cgil
Le strutture territoriali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN**

Torino, 28 novembre 2019



BIM: raggiunta ipotesi di accordo