



Una Banca che chiede sacrifici ai propri dipendenti, mentre aumenta del 10% i compensi riconosciuti agli Amministratori delle Società del Gruppo (cfr. "Relazioni sugli argomenti all'ODG" delle Assemblee dei soci 2011 e 2012). Insomma, una Banca che si atteggia a padre severo ma giusto, e viene invece vissuta dai lavoratori come un padre padrone che ha smesso di voler bene ai propri figli.

Il nostro e vostro malcontento non sono contro la Banca, sono contro una Banca che si comporta in questo modo e lo sciopero è stato il primo segnale, forte, che così non può andare avanti per molto.

Auspichiamo che la Banca decida di coglierlo.

#### BOZZA ARGOMENTI DISCUSSI IN DATA 17/4/2013

##### FONDO DI SOLIDARIETA' e INCENTIVAZIONI ALL'ESODO per uscita di circa n° 100 risorse

**Attivazione Fondo di Solidarietà** su base volontaria dal 1° luglio 2013 per il personale che matura il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2016 con erogazione che integra assegno Fondo in misura pari allo 0.75 % della RAL per ogni mese di permanenza nel Fondo.

**Incentivo all'esodo per il personale** che ha già maturato i requisiti pensionistici o che li matura entro il 31/12/2013 in misura pari al 50 % RAL; in caso di mancata adesione all'esodo uscita obbligatoria senza incentivo.

Titolo di priorità per coloro che avevano già manifestato la volontà di aderire al piano incentivazione esodo di cui agli accordi 24/11/2010 e 24/2/2011.

##### FRUIZIONE RESIDUI FERIE E BANCA ORE

Pianificazione obbligatoria del residuo individuale delle ferie e/o banca ore entro certo tempo data - in caso di non fruizione collocamento obbligatorio da parte dell'Azienda.

##### ASSUNZIONE NUOVE RISORSE

Impegno all'inserimento di nuovo personale da destinare al potenziamento della rete anche riveniente da nuove aperture di filiali.

##### MOBILITA' TERRITORIALE – INDENNITA' DISAGIATA DESTINAZIONE

Applicazione in via sperimentale e temporanea della seguente disciplina:

<b>Consenso al trasferimento:</b> Aree Professionali	a partire da 70 Km
Quadri Direttivi 1° e 2° livello	a partire da 100 Km
Respons./Preposti	a partire da 150 Km
Quadri Direttivi 3° e 4° Livello (a prescindere dal ruolo)	nessun consenso

Il consenso è sempre necessario nei casi di: lavoratrici in gravidanza, genitore unico affidatario di figli minori, portatori di handicap, beneficiari legge 104.

Per trasferimenti oltre i limiti precedentemente previsti nel CIA, decorsi 12 mesi il lavoratore potrà chiedere il riesame della posizione; tale riesame dovrà avvenire entro 30 giorni anche con assistenza delle OO.SS.

**Indennità disagiata destinazione:** inserimento franchigia

##### RICONOSCIMENTO ECONOMICO

Erogazione di una somma di € 500 (per 3A2L riparametrate) da erogare nell'anno in corso con modalità da stabilirsi e da considerare quota parte dell'eventuale premio aziendale dell'esercizio in corso.

##### FILIALI A STELLA

Normativa in materia di inquadramenti (come da testo consegnato nell'ultimo incontro sull'argomento)

##### PART-TIME

Conferma attuale normativa aziendale – impegno alla concessione di ulteriori part time tenuto conto delle esigenze organizzative e comunque non oltre la percentuale prevista nel CIA del 10%.

##### PRESSIONI COMMERCIALI

Comunicazione alle strutture della rete di attenzione alla materia (ripresa di quanto già scritto tempo addietro) e valutazione di strumenti omogenei di reportistica.