



## chi PARTE..., chi RESTA (!!!), chi ARRIVA (???)

Proseguono gli incontri a livello di Gruppo dopo la ripresa delle trattative. Iniziano anche a concretizzarsi le proposte aziendali e **prendono forma le ipotesi di accordo sottoposte alle Organizzazioni sindacali. Nella riunione di martedì 25 l’Azienda ci ha consegnato l’informativa per attivare il Fondo di Solidarietà** demandando ad una “dichiarazione di intenti unilaterale” la disponibilità a trattare di VAP 2013, Part-Time e revisione del CIA in maniera differita e con tempistiche non meglio specificate.

Partiamo da un presupposto chiaro ed evidente a tutti: l’interesse ad attivare un **Fondo di Solidarietà è squisitamente aziendale** (poiché la Banca vede in prospettiva un forte risparmio dei costi del personale) anche se, come è ovvio, ci sono nel Gruppo diversi colleghi interessati a poter aderire -su base volontaria- a questa forma di incentivo. L’interesse a garantire invece un **Premio Aziendale** a tutti i colleghi del Gruppo è **soltanto sindacale** (inutile dire che la Direzione ne coglie soltanto l’immediato aumento dei costi sul conto economico della Banca).

Abbiamo manifestato all’Azienda tutte le nostre perplessità su un percorso negoziale che ha metodi e tempistiche che non ci soddisfano. Abbiamo poi letto e analizzato la documentazione sulla procedura.

Questi in sintesi i contenuti essenziali della prima bozza aziendale che prevede un **Piano di esodo anticipato per 109 colleghi (82 in BPVI, 14 in Banca Nuova, 13 in Servizi Bancari)**

Il dipendente che matura i requisiti pensionistici entro il 31/12/2013	Il dipendente che matura i requisiti pensionistici dal 01/1/2014 ed entro il 31/10/2016
se aderirà entro il 30/9/2013 - a titolo aggiuntivo sul TFR- riceverebbe un importo pari al 30% della RAL (Retribuzione Annuale Lorda), se l’adesione avverrà successivamente al 30/9/2013, l’importo aggiuntivo sul TFR sarà del 20% della RAL.	Se aderirà entro il 31/8/2013, percepirebbe, a titolo aggiuntivo sul TFR, una percentuale del 0,75% della RAL (Retribuzione annua Lorda) in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà.

In via prioritaria verranno accolte le domande dei lavoratori che avevano già aderito ai piani di incentivazione all’esodo sulla scorta delle fusioni avvenute per Cariprato e Banca Nuova (e cambiate poi in relazione alla riforma Fornero). L’Azienda intende poi chiedere la certificazione ECOCERT (dati contributivi INPS) a tutti i colleghi nati entro il 1956.

L’Azienda pone infine l’obbligo all’utilizzo delle ferie residue entro il 31/12/2014. Le ferie maturate nel 2014 e 2015 dovranno essere utilizzate obbligatoriamente entro l’anno, così come le ex festività.

Come è ovvio abbiamo comunicato all’Azienda che la proposta -così formulata- necessita di notevoli integrazioni e di sostanziali modifiche e ci siamo impegnati a formulare una nostra proposta in occasione del prossimo incontro negoziale che si svolgerà a livello di Gruppo.

Se questa prima bozza aziendale per noi non è ricevibile, la bontà **complessiva degli accordi** si misurerà su tre fattori, o meglio si valuterà in maniera complessiva sulla base di tre semplici domande:

- ***In quali condizioni di scelta saranno posti i colleghi interessati ad accedere al Fondo?***
- ***In che condizioni (lavorative ed economiche) si troveranno i colleghi del Gruppo che rimarranno?***
- ***In che numero e con quali condizioni saranno assunti i nuovi colleghi?***

Per costruire un **BUON ACCORDO COMPLESSIVO** occorre sempre un chiaro patto generazionale tra colleghi. Tra chi ormai vede prossimo il traguardo della pensione, chi invece sa che in questo Gruppo dovrà lavorare ancora per molti anni e infine (non dimentichiamolo mai) chi oggi un lavoro non ce l'ha.

Può ad esempio un accordo sul **FONDO di SOLIDARIETA'** (che ha costi ed oneri rilevanti) penalizzare fortemente sul piano economico il **PREMIO AZIENDALE** di chi rimane al lavoro? E allo stesso tempo può un mancato **PIANO DI ASSUNZIONI** penalizzare sul piano dei carichi di lavoro i colleghi attualmente in servizio?

### **A CHI SCEGLIE VOLONTARIAMENTE DI LASCIARE IL LAVORO (a chi parte...)**

dobbiamo garantire in primo luogo **tutele** rispetto ad una possibile modifica delle norme pensionistiche; un assegno che non penalizzi rispetto alla futura pensione; il mantenimento, per gli anni di permanenza al Fondo, delle condizioni per i dipendenti in servizio,

Ma dobbiamo essere altrettanto onesti, con questi colleghi che lasciano anticipatamente il lavoro, e prevedere un clausola che **non consenta il loro rientro in servizio da ex-dipendenti come consulenti....**

### **A CHI RIMANE A LAVORARE NEL NOSTRO GRUPPO (a chi resta...)**

dobbiamo garantire condizioni di lavoro più serene: un freno alle esasperate **PRESSIONI COMMERCIALI**, un giusto riconoscimento per l'impegno profuso con l'erogazione di un **PREMIO AZIENDALE** adeguato; una giusta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso un potenziamento del **PART-TIME** sia dal punto di vista dell'aumento percentuale delle concessioni, sia dal punto di vista del metodo di accesso; un welfare aziendale in linea con le mutate esigenze dei colleghi e delle loro famiglie;

### **A CHI VERRA' A LAVORARE NEL NOSTRO GRUPPO (a chi arriva...)**

dobbiamo riconoscere contratti che favoriscano una **occupazione stabile**; condizioni e tutele in linea con quelle dei colleghi già in servizio.

Nella comunicazione del 9 novembre 2012, che ha dato avvio all'ampio confronto negoziale che stiamo ancora oggi portando avanti, l'Azienda ha dichiarato alle Delegazioni sindacali di Gruppo di voler attivare un **"Fondo di solidarietà finalizzato a consentire il ricambio generazionale"**. Noi ci auguriamo che tale volontà sia confermata e non sia smentita dai fatti e che l'accordo sia ricercato nell'interesse comune di tutti: **di chi parte, di chi arriva e di resterà a lavorare ancora per molti anni nel nostro Gruppo.**

*Come già sapete, domani (28 giugno) le Delegazioni Aziendali e le Segreterie Nazionali di DIRCREDITO - FIBA/CISL - FISAC /CGIL – UGL sono convocate nella Sede ABI di Roma per un incontro sul PREMIO AZIENDALE (VAP) richiesto da queste OO.SS. ai sensi dell'art 48 del CCNL.*

**DIRCREDITO - FIBA/CISL - FISAC /CGIL - UGL**

**Coordinamenti Gruppo Banca Popolare di Vicenza**