



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



Gruppo Banca Popolare di Vicenza

17 febbraio 2014

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL GRUPPO BANCA POPOLARE DI VICENZA

presentata all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle Assemblee del Personale

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il 2013 è stato un anno ancora particolarmente preoccupante per l'andamento dell'economia e per la situazione del settore nel suo complesso: una spirale perversa caratterizzata da **domanda in frenata, produzione in calo e fallimenti in crescita, rischiosità del sistema in aumento** con conseguente stretta sui nuovi finanziamenti. **L'onda lunga della crisi colpisce ancora duro.** In dicembre, dicono i dati della Banca d'Italia, è diminuito il calo dei prestiti alle imprese ma si è **aggravato il peso delle sofferenze**, cioè dei finanziamenti non rimborsati, che per la prima volta hanno sfondato il tetto dei 150 miliardi di euro.

LA SITUAZIONE CONTRATTUALE NEL NOSTRO SETTORE e NEL NOSTRO GRUPPO

Il 16 settembre 2013 l'ABI disdetta in maniera unilaterale il CCNL del Credito lasciando tutta la categoria priva di una prospettiva certa. Due mesi dopo il 27 novembre 2013 -in piena sospensione delle trattative sindacali a tutti i livelli- la Direzione della BPVI formalizza la **disdetta di tutta la contrattazione di secondo livello** nelle diverse Aziende del Gruppo. Contestualmente viene attivata la procedura per i **licenziamenti collettivi in Prestinuova** e iniziano a farsi sempre più insistenti le voci di stampa che chiamano in causa il nostro Gruppo nel processo di fusioni e acquisizioni che sta interessando il mondo delle Banche popolari. **Una situazione a dir poco pesante e complessa, ancora in divenire.** Nel mese di dicembre -dopo alterne fasi conflittuali e di negoziato- è giunta a soluzione la vertenza su Prestinuova. Solo di recente sono stati rivisti i termini delle disdette dei contratti prima a livello nazionale e poi a livello aziendale e poste le basi per l'inizio del confronto negoziale sul CCNL e sul CIA

Nella lettera indirizzata alle Organizzazioni Sindacali il 27 di novembre, la Capogruppo ha dato una disdetta a tutta la contrattazione integrativa, motivandola essenzialmente sulla base di tre fattori principali.

- **FATTORE ECONOMICO:** "operare una riduzione complessiva dei costi, anche dei costi del personale"
- **FATTORE GESTIONALE:** la necessità di aumentare le "flessibilità gestionali"
- **FATTORE NORMATIVO:** arrivare ad un corpus normativo "organico e adeguato al contesto di riferimento"

Nella fase negoziale sarà quindi essenziale una verifica tra le Parti sulla **SOSTENIBILITA' ECONOMICA E GESTIONALE** di tutti gli **ISTITUTI CONTRATTUALI che si andranno ad analizzare**, per valutarne poi la relativa **ARMONIZZAZIONE NORMATIVA in un CIA DI GRUPPO.** E' questa un'impostazione metodologica che riteniamo corretta e coerente, che vogliamo dichiarare pubblicamente ai colleghi e all'Azienda.

All'Azienda diciamo poi con chiarezza: **NON ACCETTIAMO UNA LOGICA DI TAGLI LINEARI SUL SALARIO DEI LAVORATORI.** Sarebbero altre le spese da razionalizzare. Occorre invece riconoscere ai colleghi i positivi risultati sulla **PRODUTTIVITA' AZIENDALE** e trovare formule innovative che diano **al lavoratore maggiori benefici economici e all'azienda minori oneri.**

OBBIETTIVO: UN CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO

- ✓ UN UNICO CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO IN TUTTE LE AZIENDE DEL GRUPPO
- ✓ BPVI, BANCA NUOVA, SERVIZI BANCARI, PRESTINUOVA, NEM, IMMOBILIARE STAMPA, FARBANCA.
- ✓ PER COLMARE I VUOTI, ARMONIZZARE LE TUTELE, ESTENDERE I DIRITTI

MODALITA': LA PIATTAFORMA E IL PERIMETRO DEL NEGOZIATO

- ✓ DEFINIZIONE DELLE MATERIE OGGETTO DI TRATTATIVA NEGOZIALE CON L'AZIENDA
- ✓ CONFERMA E PROROGA DEGLI ACCORDI IN ESSERE, NON OGGETTO DI NEGOZIAZIONE
- ✓ EVENTUALI DEMANDI A COMMISSIONI TECNICHE PER TEMI SPECIFICI NON AFFRONTABILI IN TEMPI BREVI

TEMPISTICA: LE TAPPE DEL PERCORSO

- ✓ PRESENTAZIONE E VOTAZIONE DELLA PIATTAFORMA NELLE ASSEMBLEE DEI LAVORATORI
- ✓ CONFRONTO NEGOZIALE CON L'AZIENDA, VERIFICA SU UNA IPOTESI DI ACCORDO
- ✓ PRESENTAZIONE DELL'EVENTUALE IPOTESI DI ACCORDO NELLE ASSEMBLEE

I TEMI DEL CONFRONTO

1. PREMIO AZIENDALE (ex VAP) e PROPOSTA di “PREMIO VARIABILE DI RISULTATO”

Il Premio Aziendale rappresenta una delle voci essenziali previste nei demandi della contrattazione integrativa. La norma contrattuale ne prevede la natura variabile e direttamente correlata ai risultati di bilancio. Il CCNL 2012 ha introdotto anche la possibilità -su iniziativa aziendale- di dar vita ad un unico **PREMIO VARIABILE DI RISULTATO** che sostituisca e assorba il PREMIO AZIENDALE e il SISTEMA INCENTIVANTE. E' questa una sfida lanciata dal Sindacato alle Aziende per porre le basi di un premio unico negoziato e non discrezionale. Verificheremo se l'Azienda vorrà misurarsi con noi su questo tema.

E' inutile negare che nella mente di tutti i dipendenti del Gruppo pesa ancora oggi in maniera forte la mancata corresponsione nel 2013 del PREMIO AZIENDALE relativo all'esercizio 2012. E' questo per noi un principio irrinunciabile. Occorre rivendicare la mancata corresponsione del premio nello scorso anno e porre allo stesso tempo le basi per la definizione di un **PREMIO AZIENDALE certo, quantificabile ed erogato sulla base di indici** di redditività, efficienza, produttività, qualità e patrimonializzazione. Una **composizione di più indicatori** offre da questo punto di vista il beneficio di ridurre il rischio connesso al risultato negativo di un unico indice. Necessaria anche una **clausola di salvaguardia** in caso di **operazioni straordinarie** che possano vanificare il raggiungimento dei risultati positivi di bilancio.

- ✓ **RIVENDICAZIONE DELLA MANCATA CORRESPONSIONE DEL PREMIO AZIENDALE 2012, EROGAZIONE 2013**
- ✓ **DEFINIZIONE DI CRITERI CERTI ED OGGETTIVI BASATI SU INDICI DI REDDITIVITÀ, PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI INDICATORI DI PATRIMONIALIZZAZIONE (CORE TIER 1)**
- ✓ **PROPOSTA DI UN “PREMIO VARIABILE DI RISULTATO” CHE REGOLI INSIEME VAP E SISTEMA INCENTIVANTE**
- ✓ **CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO IN CASO DI OPERAZIONI “STRAORDINARIE”**
- ✓ **OPZIONE DI SCELTA PER FORME DI EROGAZIONE DEL PREMIO CHE SIANO FISCALMENTE PIU' VANTAGGIOSE**

2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO (PART-TIME, SOCIAL HOUR, FLESSIBILITA')

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riveste oggi **un'importanza determinante sulla qualità della vita** dei colleghi e delle colleghe. E' quindi importante valorizzare e mettere a disposizione una **pluralità di strumenti** in grado di offrire risposte nuove alle diverse esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Lo strumento del PART-TIME era fino a poco tempo fa l'unico istituto contrattuale che garantiva un'articolazione diversa dell'orario di lavoro, pur con alcune rigidità. Nel nuovo CIA di Gruppo si intendono introdurre nuove tipologie di flessibilità e rinnovare su basi più oggettive l'accordo sul PART-TIME.

- ✓ **AZIONI POSITIVE SULLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO COFINANZIATE IN BASE ALLA LEGGE N.53 8/03/2000**
- ✓ **FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA O IN USCITA, CONTRAZIONE VOLONTARIA PAUSA PRANZO (30 minuti)**
- ✓ **CONFERMA DEI PERMESSI BREVI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI**

✓ **PROGETTO SOCIAL HOUR**

Astensione volontaria dal lavoro per un periodo determinato dovuta a necessità personali, malattie proprie o dei propri congiunti, estensione dei periodi di assenza per maternità o paternità, congedi parentali, fine del periodo di comporta, motivi di studio. In base all'inquadramento viene riconosciuto al lavoratore una quota del 60%-40% della retribuzione, garantita dalla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà.

Valida alternativa all'aspettativa non retribuita, che contempla anche la contribuzione ai fini pensionistici.

✓ **NUOVO ACCORDO PART-TIME**

- **INTRODUZIONE DI UNA GRADUATORIA DI MERITO PER LA CONCESSIONE DEL PART-TIME**
- **PRIORITA' STRAORDINARIE PER GRAVI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI**
- **CRITERI DI PRIORITA' PROGRESSIVI ED OGGETTIVI (a titolo esemplificativo)**

1. **mamme con figli piccoli (fino a 3 anni)**
2. **genitori con figli in età prescolare (fino a 6 anni)**
3. **necessità di assistenza e/o cura di familiari,**
4. **motivi di studio,**
5. **attività sociali e di volontariato,**
6. **altre casistiche di indole personale e/o familiare**

(priorità straordinarie potranno riguardare nuclei familiari monogenitoriali o situazioni di handicap grave)

3. MOBILITA' TERRITORIALE E INDENNITA' DI DISAGIATA DESTINAZIONE

Il pendolarismo lavorativo, insieme alle esigenze di flessibilità orarie, rappresenta per molti colleghi un elemento che ha un impatto diretto sull'organizzazione della propria vita personale e familiare. E' quindi un tema particolarmente sensibile e delicato. **Conciliare la sostenibilità della sede lavorativa dei colleghi rispetto alla dimora abituale** oltre ad essere un principio di buon senso, che facilita sicuramente il benessere del dipendente e ne aumenta la produttività, risponde anche alle esigenze aziendali di riduzione dei costi perché limita fortemente il ricorso allo strumento della disagiata destinazione. Occorre richiamare l'Azienda (e in modo particolare i Gestori di Area) ad una corretta valutazione della **sostenibilità del pendolarismo** in termini di **distanza chilometrica, di tempi effettivi di percorrenza, di eventuali collegamenti con mezzi pubblici**. La presenza su tutto il territorio nazionale del nostro Gruppo, con le prospettive potenziali di ulteriore sviluppo, deve portarci a distinguere un livello di **mobilità ordinaria**, fisiologica per la gestione ordinaria del personale e di una **mobilità straordinaria** legata ad eventi particolari e ben definiti. Fatte salve le previsioni e le salvaguardie del CCNL si avanza la proposta di introdurre nel confronto sul tema della mobilità una **pluralità di indicatori (anzianità servizio, età anagrafica, livello inquadramentale, funzione direttiva, carichi familiari e situazioni di malattia o handicap) e clausole di salvaguardia per garantire il rientro**.

- ✓ **DEFINIZIONE DI CRITERI PER UNA MOBILITA' ORDINARIA E PER UNA MOBILITA' STRAORDINARIA**
- ✓ **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER GARANTIRE TEMPI CERTI DI RIENTRO SU RICHIESTA DEL COLLEGA**
- ✓ **PROGRESSIVITÀ NEL RIMBORSO DELLA DISAGIATA DESTINAZIONE. MAGGIORE INDENNIZZO A FRONTE DI UN MAGGIOR DISAGIO DOVUTO ALLA DISTANZA CHILOMETRICA DALLA RESIDENZA ABITUALE.**
- ✓ **CORRETTIVI CHE TENGANO CONTO ANCHE DEI TEMPI DI PERCORRENZA SU SEDI PARTICOLARMENTE DISAGIATE O SU AREE METROPOLITANE AD INTENSO TRAFFICO VEICOLARE (ES. ROMA, MILANO)**
- ✓ **INTRODUZIONE DI UNA PLURALITÀ DI INDICATORI PER IL CONSENSO**
 - Anzianità di servizio ed età anagrafica
 - Livello inquadramentale e funzione di preposizione
 - Carichi familiari, stato di malattia o handicap (aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge e di contratto)

4. CONDIZIONI PER IL PERSONALE E BENEFIT AZIENDALI

Le condizioni agevolate riservate al personale in servizio e in quiescenza rappresentano indubbiamente un **benefit importante per i colleghi** e sono nel contempo -dal punto di vista aziendale- una leva motivazionale per la selezione e la **fidelizzazione dei dipendenti**. Analoga considerazione può essere estesa anche ai **premi fedeltà aziendali** e alle **coperture assicurative** da armonizzare. L'allargamento della base della clientela al nucleo familiare collegato direttamente o indirettamente al dipendente rappresenta inoltre per la Banca una possibile opportunità commerciale.

- ✓ **ARMONIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI DIPENDENTI E RAZIONALIZZAZIONE DELLE FASCE**
- ✓ **ADEGUAMENTO E INNALZAMENTO DEI MASSIMALI DELLE COPERTURE ASSICURATIVE PER I DIPENDENTI**
- ✓ **ARMONIZZAZIONE DELLA DISCIPLINA SUI PREMI FEDELTA'E ADEGUAMENTO ALLE NORME PENSIONISTICHE**

5. WELFARE AZIENDALE E SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE

La contrattazione integrativa è tesa a valorizzare sempre più le voci del welfare aziendale per due ordini di motivi. Il primo è dovuto purtroppo al **progressivo impoverimento dello stato sociale** che in termini di **previdenza** e di **assistenza** non sembra garantire più i livelli di copertura del passato. Il secondo motivo è invece indotto dalle **agevolazioni di tipo fiscale** che rendono in molti casi più conveniente al lavoratore (e meno oneroso per l'Azienda) una prestazione in **welfare** piuttosto che un aumento salariale. Il Sindacato attraverso il **welfare aziendale** sente fortemente anche la necessità di valorizzare la **solidarietà intergenerazionale** indirizzando progressivamente le risorse della previdenza sui **colleghi più giovani**, fortemente penalizzati dal nuovo sistema pensionistico e garantendo forme di **sostegno al reddito ai genitori con figli**, con particolare riferimento a **situazioni di handicap grave**.

- ✓ **FATTI SALVI I DIRITTI SOGGETTIVI, OCCORRE ARMONIZZARE IL CONTRIBUTO AZIENDALE A PREVIDENZA**
- ✓ **IN PARTICOLARE OCCORRE INNALZARE IL CONTRIBUTO AZIENDALE PER I LAVORATORI PIU' GIOVANI**
- ✓ **CONFERMARE E VALORIZZARE LE INDENNITA' E LE PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO**
- ✓ **AUMENTARE IN PARTICOLARE LE PROVVIDENZE DESTINATE AL SOSTEGNO DEI FIGLI CON HANDICAP**
- ✓ **GARANTIRE I LIVELLI DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIPENDENTI E PER I FAMILIARI**
- ✓ **CONTENERE I COSTI DELL'ASSISTENZA SANITARIA PER I FAMILIARI E PER I COLLEGGI IN QUIESCENZA**

6. SELEZIONE, FORMAZIONE, INQUADRAMENTI E SVILUPPO PROFESSIONALE

Una corretta selezione del personale, una formazione permanente e un serio percorso di sviluppo professionale sono le principali direttrici di crescita interna per un'azienda di servizi. Occorre rimettere al centro del confronto lo **sviluppo delle professionalità interne attraverso percorsi formativi mirati ed estesi a tutto il personale**. E' necessario valorizzare le commissioni bilaterali esistenti e costituire ulteriori commissioni paritetiche che siano efficaci ed operative. Elemento fondamentale per la funzione di garanzia e di controllo esercitata dal Sindacato è condividere con l'Azienda un corretto flusso informativo con particolare riferimento ai report periodici sugli organici. Sul piano della selezione del personale e delle nuove assunzioni si rinnova l'invito **all'assunzione di un familiare in caso di premorienza in servizio di un dipendente** ed a utilizzare le risorse garantite dal FOC per assunzioni stabili a tempo indeterminato.

- ✓ **COMMISSIONE TECNICA PER GLI INQUADRAMENTI CHE FACCIA UNA RICOGNIZIONE SULLE DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI RINVENIENTI DALL'APPLICAZIONE DEI NUOVI MODELLI AZIENDALI (DI RETE E DIREZIONE)**
- ✓ **COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA': verifica presenza di genere nelle progressioni professionali**
- ✓ **COMMISSIONE FORMAZIONE (già istituita): verifica della corretta erogazione della formazione obbligatoria, progettazione e verifica della formazione finanziata, verifica erogazione della formazione d'ingresso, per cambio di ruolo o mansione, a seguito di introduzione di significativi e rilevanti innovazioni tecniche o nuove procedure, particolare formazione per i colleghi della DG, di Servizi Bancari e degli "over 55".**
- ✓ **REPORTISTICA periodica sugli ORGANICI con i dati analitici del personale in servizio, necessari per la verifica degli inquadramenti, delle promozioni, dei trasferimenti ad altra unità produttiva, della mobilità territoriale, del tipo di contratto applicato (tempo determinato/indeterminato; full-time/part-time, etc.)**
- ✓ **NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE SI PREDILIGANO FORME DI CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ANCHE ATTRAVERSO UTILIZZO DELL'APPOSITO FONDO FINANZIATO PER L'OCCUPAZIONE STABILE (F.O.C.)**
- ✓ **IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE DI UN FAMILIARE PROSSIMO DEL DIPENDENTE DECEDUTO IN SERVIZIO O AFFETTO DA INVALIDITA' PERMANENTE CHE COMPORTI INIDONEITA' AL SERVIZIO.**

7. SALUTE E SICUREZZA, CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE

L'ambito della salute e sicurezza rappresenta una delle materie espressamente demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello. Le norme di legge e di contratto attribuiscono alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un ruolo molto importante come interlocutore diretto con le competenti funzioni aziendali e come presidio sul territorio preposto alla verifica e alla segnalazione delle problematiche inerenti i temi della salute e della sicurezza. Occorre predisporre nel nostro Gruppo un nuovo protocollo d'intesa sugli RLS basato sui principi che si stanno definendo tra ABI e Segreterie nazionali.

- ✓ **NUOVO PROTOCOLLO D'INTESA SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS).**
- ✓ **VERIFICA STRESS DA LAVORO CORRELATO**
- ✓ **VERIFICA CLASSIFICAZIONE FILIALI PER RISCHIO RAPINA IN PARTICOLARE PER LE FILIALI A STELLA**
- ✓ **VERIFICA DELLE CRITICITA' IGIENICO SANITARIE SEGNALATE IN ALCUNE FILIALI E UFFICI DI DIREZIONE**

8. ACCORDO DI CLIMA e OSSERVATORIO SULLE PRESSIONI COMMERCIALI.

Il fenomeno delle pressioni commerciali nel Gruppo BPVI ha raggiunto livelli tali da rendere necessario la costituzione di un apposito OSSERVATORIO. Contestualmente si pongono le basi per la sottoscrizione di un ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE.

- ✓ **ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE che eviti comportamenti lesivi della dignità della persona e della professionalità del dipendente e favorisca invece il principio di collaborazione reciproca.**
- ✓ **OSSERVATORIO SULLE PRESSIONI COMMERCIALI che segnali alle competenti funzioni aziendali i rischi di non conformità alle norme in materia di collocazione di strumenti finanziari dovuti a comportamenti non corretti o pressioni indotte da superiori gerarchici attraverso canali telefonici, informatici o reportistica non standardizzata e attraverso l'assegnazione di budget individuali su singoli prodotti.**