



FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA

FIRMATO IL VERBALE DI ACCORDO SUL PIANO INDUSTRIALE E L'ACCORDO SUL VAP 2012 DEL GRUPPO BANCO DESIO

LE OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA HANNO FIRMATO CON L'AZIENDA L'ACCORDO SUL PIANO INDUSTRIALE 2013/2015 PER IL GRUPPO BANCO DESIO E L'ACCORDO SUL VAP 2012 (EROGAZIONE 2013).

Per la prima volta l'Azienda ha presentato un piano industriale che prevedeva interventi molto pesanti sul tema occupazione, orari di lavoro e welfare.

Le OO.SS. firmatarie hanno sviluppato proprie considerazioni concordando con l'azienda una serie di incontri al fine di poter avere tutte le informazioni necessarie a realizzare il miglior accordo possibile per garantire le massime tutele e garanzie per i lavoratori.

Tutto questo in un quadro dove l'azienda si era inizialmente presentata "rivendicando" fuoriuscite obbligatorie, interventi pesanti su orario di lavoro e ferie e restrizione del welfare aziendale.

La tenacia e la volontà di queste OO.SS. ha permesso di arrivare alla definizione di un accordo responsabile ed equilibrato riguardo alle fuoriuscite tutte volontarie e incentivate.

La firma dell'accordo ha permesso anche la contestuale definizione del VAP 2012 che altrimenti sarebbe stato difficilmente erogato.

Cosa prevede l'accordo

Risoluzione del rapporto di lavoro del personale che matura il diritto a pensione

Tutti i lavoratori del Gruppo che abbiano già maturato o che maturino il diritto alla erogazione della pensione entro il 30.04.2014 presenteranno le dimissioni entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo con cessazione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione.

A questi lavoratori sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, un importo onnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR, pari al 50% della R.A.L.

Esodo volontario con accesso al fondo

I lavoratori che maturino il diritto alla pensione dal 1.5.2014 al 31.12.2018 potranno presentare domanda di accesso al fondo entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, indicando la preferenza della finestra di esodo.

Sono previste 3 finestre di esodo: 01.01.2014: esodo di 30 risorse; 01.10.2014: esodo di 30 risorse; 01.07.2015: esodo di 35 risorse.

L'azienda entro 45 giorni comunicherà al lavoratore l'accoglimento della domanda e la sua decorrenza, la media della permanenza nel fondo non potrà superare i 24 mesi.

Ai lavoratori che presenteranno la domanda, in caso di accoglimento dell'accesso al fondo, sarà erogata una somma una tantum lorda pari al:

- 28% della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) fino a 12 mesi di permanenza
- un ulteriore 1% della RAL per ogni mese successivo ai primi 12 mesi di permanenza nel Fondo
- quanto sopra con il limite massimo complessivo pari al 55% della suddetta RAL;

Inoltre il Gruppo garantisce il mantenimento della cassa di assistenza alle stesse condizioni del personale in servizio (fino al 31/12 dell'anno di maturazione del diritto a pensione) ed il mantenimento delle condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio per conti correnti, prestiti personali e mutui.

Lavoratori che maturano il diritto alla erogazione della pensione prima del 62° anno di età anagrafica

Ai lavoratori ed alle lavoratrici presenti nel Fondo che accedano al trattamento pensionistico non avendo ancora maturato il compimento del 62° anno di età anagrafica un ulteriore incentivo pari a :

- 10% della RAL in caso di pensionamento prima del 61° anno di età
- 20% della RAL in caso di pensionamento prima del 60° anno di età
- 30% della RAL in caso di pensionamento prima del 59° anno di età

Donne optanti (57 anni di età e 35 anni di contributi)

Alle lavoratrici che presentino le dimissioni per maturazione del diritto alla pensione ed abbiano esercitato il diritto di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo del sistema contributivo verrà corrisposto, a titolo di "una tantum" un importo lordo pari al 100% della RAL.

Ulteriori interventi

Il Fondo di solidarietà provvede al finanziamento della riduzione dell'orario/sospensione temporanea della prestazione lavorativa dei dipendenti attraverso la sospensione dell'attività lavorativa di 16 giornate/mese per un periodo di mesi quattro precedenti alla cessazione del servizio. Ai lavoratori interessati verrà comunque assicurata, per il periodo di utilizzo riduzione orario la stessa copertura economica pari all'assegno del fondo di solidarietà.

Qualora il Fondo di solidarietà accolga le domande per l'accesso alle suddette prestazioni le parti concordano che le finestre previste del presente accordo sono posticipate di mesi 4.

Altri elementi di contenimento dei costi:

a) ***Premio fedeltà:***

Slittamento del 25° e/o 30° anno di permanenza in azienda, alle medesime condizioni previste dal C.I.A., ma alla maturazione, rispettivamente, del 30° e 35° anno di permanenza nel Gruppo con riconoscimento dei 5 giorni di ferie per il personale che matura il premio fedeltà durante la permanenza nel fondo.

b) ***Indennità di rischio:***

Allineamento della erogazione dell'indennità di rischio alle previsioni del CCNL; a tal fine si definisce che la maggiorazione della indennità stessa verrà erogata agli addetti alle casse operanti nelle filiali dei capoluoghi di provincia e nelle filiali con un numero di rapporti di conto corrente superiori a n. 1.500;

- per gli addetti in via saltuaria alla cassa l'erogazione avviene sulla base delle effettive giornate di adibizione con un minimo di tre/ventiduesimi..

c) ***Fondo pensione complementare:***

Con decorrenza dal 1.1.2014, ai lavoratori che godono di un contributo a carico del Gruppo al Fondo Pensione superiore al 3%, la parte eccedente il suddetto importo verrà trasformata in una cifra fissa non rivalutabile e versata (unitamente al suddetto 3%) al Fondo Pensione stesso.

Ferie

Utilizzo annuale dei residui ferie pari a 1/2 del residuo ferie pregresse con un minimo di 10 giorni entro il 31.12.2013 e il restante periodo entro il 31.12.2014. Per i

lavoratori che presentano le dimissioni per pensionamento o per l'accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà, le ferie residue dovranno essere fruite entro la data di uscita dall'azienda. Le ferie non saranno in ogni caso monetizzate.

Festività soppresse

Il recupero delle festività soppresse dovrà avvenire nell'anno di maturazione senza diritto alla loro monetizzazione.

Part time

Incentivazione del lavoro a tempo parziale orizzontale; accoglimento delle domande giacenti e delle nuove domande presentate. Verifica di possibile diversa distribuzione oraria per part time.

Straordinari

Contenimento del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario, le ore straordinarie non potranno essere monetizzate, ma confluiranno tutte nella banca delle ore.

Mobilità in azienda e infragruppo

Mobilità del personale, esclusivamente per un numero limitato di risorse delle aree professionali e dei quadri direttivi, nel limite massimo dell'1,50% del personale in forza e per il solo periodo 2013/2015. I suddetti limiti saranno previsti in:

- massimo km 50 per Aree professionali;
- massimo km 70 per i Quadri direttivi.

Per tale mobilità si procede alle erogazioni del trattamento di mobilità nella misura di € 10,00 al giorno. Tale mobilità straordinaria potrà essere utilizzata una sola volta per ogni lavoratore nel periodo.

Clausola di salvaguardia

Nel caso di modifiche normative e/o legislative che pregiudichino il diritto a pensione per i lavoratori in esodo, il Gruppo Banco Desio riammetterà in servizio gli stessi lavoratori riservandosi eventualmente il diritto di collocare gli stessi in aspettativa retribuita per l'intero periodo fino al raggiungimento del diritto a pensione.

Incontri di verifica

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2013 per una prima verifica in merito ai diversi punti dell'accordo.

Nel caso in cui non si dovessero raggiungere gli obiettivi di risoluzione del rapporto di lavoro del personale pensionabile e di adesione al Fondo di solidarietà le parti si impegnano, sin da ora, ad incontrarsi per agire su ulteriori strumenti, ivi inclusa l'applicazione della Legge 223/91.

Con lettera a latere l'Azienda si è impegnata alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, apprendistato e inserimento in contratti a

tempo indeterminato. Inoltre l'Azienda si è impegnata a risolvere i contratti di collaborazione e consulenza.

CONTESTUALMENTE LE OO.SS. HANNO SOTTOSCRITTO CON L'AZIENDA UN ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEL VAP 2012.

L'azienda aveva comunicato che il calcolo del VAP sui parametri dello scorso anno prevedeva un importo poco significativo.

Le OO.SS. hanno convenuto con l'Azienda che il VAP, in una fase emergenziale come questa, non poteva essere frutto di un semplicistico calcolo matematico, ma doveva rappresentare la compensazione economica per i sacrifici dei lavoratori uscenti e di coloro che dovranno garantire continuità alla attività aziendale.

IL VAP CONCORDATO AVRA' UNA PARTE ECONOMICA PARAMETRATA PARI A € 620,00 (per la 3[^] area 3° livello)

INOLTRE VERRANNO EROGATI BUONI SPESA PARI A € 250,00 NETTE.

L'importo complessivo equivale in termini lordi ad oltre € 1000,00 e sarà erogato con la busta paga di luglio.

AVENDO L'AZIENDA DICHIARATO LA PROPRIA DISPONIBILITA', LE PARTI HANNO CONVENUTO DI AVVIARE UN CONFRONTO PER LA DEFINIZIONE DI UN CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO TESO AD ARMONIZZARE LE DIVERSE NORMATIVE ATTUALMENTE IN ESSERE.

NEI PROSSIMI GIORNI VI COMUNICHEREMO IL CALENDARIO DELLE ASSEMBLEE NELLE DIVERSE REALTA' PER L'ILLUSTRAZIONE DELL'ACCORDO

Desio, 12 giugno 2013

FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA