



CHIUSURA FILIALI – UN ACCORDO RESPONSABILE IN UNA FASE ANCORA INCERTA E MOLTO DELICATA

Nel pomeriggio di ieri 15 luglio le OO.SS. e l'azienda hanno raggiunto l'accordo che esperisce e chiude la procedura ai sensi degli artt. 20 (Occupazione) e 21 (Confronto a livello di gruppo) di cui all'Informativa del 26 maggio scorso.

Confermata la **chiusura delle prime 30 filiali**, nel rispetto di quanto previsto dal Piano Industriale che, ricordiamo, nel triennio indica che verranno chiuse complessivamente 70 filiali e che gli organici verranno ridotti di 490 lavoratori.

In questo accordo abbiamo insistito affinché l'azienda **salvaguardi le professionalità maturate** e il mantenimento dell'equivalenza delle mansioni attualmente ricoperte da coloro che lavorano nelle filiali in chiusura. Si potranno avere casi di assegnazione a mansioni anche non equivalenti solo per evitare fenomeni di mobilità ed esclusivamente nell'ambito della propria categoria di appartenenza (Aree Professionali e Quadri Direttivi).

L'azienda si è inoltre impegnata a attuare il principio dello **scorrimento** con la possibilità, per i colleghi interessati da casi di mobilità, di venire assegnati anche a Unità Organizzative di altre aziende del Gruppo al fine di ridurre il più possibile la mobilità territoriale.

L'azienda ci ha assicurato che ricercherà il **consenso e la condivisione** di tutte le colleghe e di tutti i colleghi dedicando una particolare attenzione per le esigenze manifestate dal personale appartenente alle seguenti categorie:

- lavoratori disabili ai sensi di legge;
- lavoratori beneficiari della legge 104;
- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 6 anni.

Con l'intesa raggiunta abbiamo convenuto le modalità per dare corso a una **riduzione degli organici di 110 lavoratori/lavoratrici**.

Prioritariamente, cesseranno il proprio rapporto di lavoro coloro che abbiano già maturato il diritto alla **pensione** o che lo matureranno entro il 31/12/2016.

Per questi ultimi chi lo farà volontariamente, presentando domanda entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, avrà diritto a percepire un **premio di tempestività pari al 25% della RAL**.

Sempre per questi colleghi, chi non dovesse formulare la propria domanda come primo effetto non avrà più diritto a percepire il contributo aziendale a favore della propria posizione previdenziale dal giorno successivo alla maturazione del diritto alla pensione. Coloro i quali sono già in possesso dei requisiti non lo percepiranno dal giorno successivo al termine dei 60 giorni per la presentazione della domanda.

Entro il 31/3/2016, potranno invece richiedere di accedere alle prestazioni del **Fondo di Solidarietà**, con una **permanenza massima di 42 mesi** (tre anni e mezzo), coloro che matureranno il diritto all'erogazione della pensione dall'1/1/2017 al 30/06/2020.

Su nostra precisa richiesta e nel caso dovesse pervenire un numero di richieste superiore alle uscite convenute, verranno accolte con **diritto di precedenza** le domande inviate da parte dei colleghi rimasti esclusi dall'accordo di Gruppo sottoscritto il 26/10/2012 e dall'accordo di Veneto Banca del 17/12/2014.

Coloro che avranno accesso al Fondo di Solidarietà, purché entro il 31/12/2015 abbiano fruito di almeno 15 giorni di solidarietà difensiva, avranno diritto a beneficiare dell'**Assistenza Sanitaria e delle condizioni bancarie** riservate ai dipendenti previste tempo per tempo presso le aziende di provenienza fino al 31/12 dell'anno in cui matureranno il diritto alla pensione.

Tale diritto verrà riconosciuto anche ai colleghi che hanno aderito all'Accordo di Veneto Banca del 17/12/2014 una volta verificato che abbiamo rispettato le condizioni concordate nell'accordo citato.

L'accordo prevede inoltre il ricorso al Fondo di Solidarietà per la sospensione temporanea dell'attività di lavoro (**giornate di solidarietà**), in forma assolutamente volontaria, strumento già sperimentato negli scorsi anni con successo, nei limiti delle risorse disponibili (circa 8.000 giornate), da fruirsi entro il 31 dicembre 2015. Le richieste devono pervenire entro il 15 settembre 2015 e verranno accolte, nei limiti della disponibilità, seguendo le seguenti priorità:

- almeno 15 giorni al personale che intende accedere volontariamente all'esodo anticipato attraverso il Fondo di Solidarietà di cui sopra, avendone i requisiti;
- nella misura richiesta volontariamente dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri al rientro dalla maternità, che abbiano fruito di almeno il 50% dei congedi parentali, nel limite complessivo di 2.000 giornate;
- fino ad un massimo di 3 giornate per tutti gli altri dipendenti che ne facciano richiesta volontariamente.

Entro il 30 settembre incontreremo l'azienda per una verifica sulle richieste pervenute e per valutare la possibilità di ricorrere allo strumento anche nel 2016.

Nell'accordo è stata ribadita la necessità della completa fruizione delle **ferie**, ma sottolineando, in materia, l'esigenza di un rigoroso rispetto delle vigenti norme contrattuali e di legge.

In considerazione del consistente numero di ore di lavoro straordinario confluite nella **Banca Ore** è stato concordato che quelle maturate da oltre 24 mesi dovranno essere smaltite entro il 31 dicembre 2016. Consapevoli delle difficoltà nella fruizione di tali permessi, spesso dovute a esigenze organizzative, nonostante nell'art. 106 del CCNL sia previsto chiaramente come esercitare il diritto al recupero nel periodo prescelto, abbiamo raccomandato all'azienda di rimuovere tutti gli ostacoli che potrebbero impedirne il completo smaltimento.

Relativamente al tema delle **prestazioni aggiuntive**, l'azienda ha ribadito l'impegno di emanare entro il 15/09/2015 un'apposita comunicazione contenente tutte le modalità per consentirne la corretta rilevazione, registrazione e liquidazione.

Tale comunicazione ci verrà preventivamente illustrata per permetterci di sottoporre le nostre considerazioni.

Al fine di favorire il **ricambio generazionale**, l'azienda si è impegnata a stabilizzare tutti i contratti di apprendistato in scadenza al 31/12/2015 con giudizio positivo.

Inoltre, per i **contratti a tempo determinato** in scadenza al 31 luglio, che riguardano almeno 30 colleghi, l'azienda provvederà a prorogarli ulteriormente.

Un altro importante punto riguarda i contratti **Part-time**: l'azienda si è impegnata a facilitarne il ricorso in tutte le sue forme e nei confronti di tutto il personale (Aree Professionali e Quadri Direttivi).

I colleghi e le colleghe interessati dovranno inviare una specifica richiesta direttamente all'indirizzo mail gestionepersonale@venetobanca.it.

Entro il 30 settembre 2015 ci incontreremo per esaminare l'entità e la tipologia delle richieste pervenute per una valutazione degli interventi da adottare.

Rimangono invariate comunque le previsioni già esistenti in materia di contrattazione di secondo livello almeno fino al 31/12/2015: in un contesto di estrema incertezza e indeterminazione l'accordo ha infatti stabilito la **proroga della Contrattazione di Secondo Livello** fino a fine anno, un obiettivo che consente a

tutti di attendere la imminente evoluzione strategica del Gruppo con un minimo di serenità e di tutele in più.

Durante la trattativa che si è chiusa con la firma dell'accordo, ancora una volta le OO.SS. hanno dimostrato il loro grande senso di responsabilità e pragmatismo nel ricercare soluzioni sostenibili e comunque tutelanti per tutti i lavoratori del Gruppo.

Conclusa la trattativa sugli esuberi sul tavolo negoziale rimangono ancora diversi argomenti in sospeso. Abbiamo chiesto che rapidamente l'azienda convochi le OO.SS., sempre attente alle sorti del Gruppo Veneto Banca, per riprendere il confronto sui numerosi temi per i quali tutte le colleghe e tutti i colleghi desiderano avere delle risposte.

Montebelluna, 17 luglio 2015

***COORDINAMENTI AZIENDALI E DI GRUPPO VENETO BANCA
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN***