



## ANCORA UNA VOLTA SONO I DIPENDENTI A DIFENDERE IL FUTURO DELLA BANCA

Nella notte tra **venerdì 22 e sabato 23 aprile** uu.ss. le OO.SS. e l'Azienda, dopo una trattativa molto dibattuta, in cui ci sono stati diversi momenti di tensione, con grande senso di responsabilità hanno raggiunto l'**intesa che esperisce e chiude la procedura** di cui all'Informativa del 16 marzo scorso e definisce un perimetro negoziale che si pone l'ambizioso obiettivo di tutelare tutti e di difendere le tutele e le garanzie conquistate in anni e anni di negoziazione.

L'accordo consentirà di **gestire le ricadute** sui lavoratori per le imminenti chiusure di ulteriori 30 filiali (oltre alle 30 che chiuderanno entro il I trim 2017), per la messa a regime del modello Hub&Spoke, per la definizione delle nuove Direzioni Territoriali e il potenziamento di alcune strutture di Direzione Centrale, in particolare nell'area controlli, **evitando soluzioni estreme per la gestione degli esuberanti**.

Non essendo possibile ricorrere esclusivamente all'accompagnamento nel Fondo di Solidarietà dei lavoratori in possesso dei requisiti utili, per via dell'età media piuttosto giovane dei dipendenti di Veneto Banca, e della disponibilità, per carenza di risorse, da parte aziendale di prevedere una permanenza nel fondo non superiore a 36 mesi, fermi gli obiettivi di riduzione dei costi voluti dall'azienda, **abbiamo cercato di individuare strumenti alternativi per prevenire l'attivazione della Legge 223/91** che disciplina severe norme in materia di riduzione del personale.

La riduzione degli organici attraverso i **pensionamenti e l'accesso al Fondo Esuberanti** interesserà un numero massimo di **100 lavoratori/lavoratrici**.

Prioritariamente, cesseranno il proprio rapporto di lavoro **coloro che abbiano già maturato il diritto alla pensione o che lo matureranno entro il 31/12/2017**.

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

Così come stabilito nei precedenti accordi, chi non dovesse formulare la domanda predetta 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.

**Entro il 30/4/2017**, potranno invece richiedere di accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, con una permanenza massima di 36 mesi, **coloro che matureranno il diritto all'erogazione della pensione dall'1/1/2018 al 31/12/2020**.

Coloro che avranno accesso al Fondo di Solidarietà, 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.

Elemento centrale dell'Accordo raggiunto è il **ricorso alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa (c.d. solidarietà) per un totale di 103.000 giornate nell'arco di tre anni, pari a circa 22 complessive per ciascun dipendente**. Tale obiettivo è stato sensibilmente ridotto rispetto alle 140.000 giornate richieste inizialmente dall'Azienda.

Rispetto agli scorsi anni **le giornate non verranno retribuite**. Non è stato infatti possibile ricorrere al Fondo di Solidarietà per la sospensione temporanea dell'attività di lavoro (giornate di solidarietà), in quanto le giacenze nel Fondo, al momento, non sono sufficienti a soddisfare un così

elevato numero di giornate. Indicativamente sarà possibile farvi nuovamente ricorso nel 2017 e parte delle giornate potrebbero essere parzialmente coperte proprio dalle prestazioni ordinarie del Fondo.

Il numero complessivo di giornate potrebbe subire una riduzione in base alla quantità di adesioni a una **prima fase volontaria** che, per ciascun dipendente di Veneto Banca e di Bancapulia, prevede la **possibilità di richiedere, entro il 31 maggio 2016, per motivi personali fino ad un anno di aspettativa non retribuita.**

Entro il 15 giugno 2016 ci incontreremo nuovamente con l'azienda per definire il numero di giornate complessive che verranno ripartite egualmente tra i circa 4.600 dipendenti di Veneto Banca e di Bancapulia.

**La fruizione di queste giornate sarà obbligatoria e avverrà come segue:**

- **non più di 6 giornate nel 2016 – a partire dal 1 luglio;**
- **non più di 12 giornate nel 2017;**
- **non più di 4 giornate nel 2018.**

Per attenuarne l'impatto economico abbiamo ottenuto la **possibilità di compensare tali giornate sostituendole con le Ex Festività**, per le quali nel triennio 2016/2018 l'azienda non ricorrerà alla monetizzazione, **e con le Ferie arretrate.**

Abbiamo inoltre concordato che la scadenza per la **pianificazione delle ferie**, che l'azienda aveva chiesto di effettuare entro la fine del 2016, venga **prorogata fino a tutto il 31 marzo 2017.** I piani ferie potranno essere pertanto rivisti.

Al fine di favorire il ricambio generazionale, l'azienda si è impegnata a **stabilizzare tutti i contratti di apprendistato con giudizio positivo e a stabilizzare i contratti a tempo determinato**, tenendo conto anche dell'anzianità maturata in azienda, **nella misura di uno ogni due cessazione per accesso al Fondo di Solidarietà o per quiescenza.**

Ancora una volta è stata ribadita la necessità/opportunità di **valorizzare 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) e **tutti i part-time che scadranno** durante il periodo del piano di solidarietà verranno, a chi ne farà richiesta, **prorogati di 12 mesi.**

In un contesto di estrema incertezza e indeterminatezza abbiamo inoltre ottenuto la **proroga della Contrattazione di Secondo Livello** delle realtà interessate da questa procedura **fino al 31 dicembre 2017**, un risultato che consente di attendere la prossima evoluzione strategica del Gruppo con un minimo di serenità in più.

Sul tema **inquadramenti** le parti hanno confermato sostanzialmente quanto già definito nell'Accordo dell'11 dicembre ovvero la necessità di adeguarli rapidamente ai nuovi modelli organizzativi avviando la **Commissione di Gruppo (esclusa BIM) entro il 30 giugno 2016.**

Nel caso in cui, entro il 30 settembre 2016 non si dovesse giungere a un accordo, dall'1 ottobre 2016 l'azienda riconoscerà gli inquadramenti vigenti al 31 dicembre 2015, salvaguardando le anzianità maturate nel frattempo.

Nell'accordo l'azienda ha ribadito l'**impegno a salvaguardare le professionalità** maturate e il mantenimento dell'equivalenza delle mansioni attualmente ricoperte. Si potranno avere casi di assegnazione a mansioni anche non equivalenti solo per evitare fenomeni di mobilità ed esclusivamente nell'ambito della propria area di appartenenza (Aree Professionali e Quadri Direttivi).

L'azienda si è inoltre impegnata a attuare il principio dello scorrimento con la possibilità 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.

Questo accordo dimostra ancora una volta che le donne e gli uomini del Gruppo Veneto Banca credono, come in passato, nella loro azienda e si augurano che la storia non si ripeta.

**Dopo i sacrifici richiesti a tutti i dipendenti, di ogni ordine e grado, abbiamo chiesto all'A.D., intervenuto nel corso della trattativa, un segnale anche da parte del Consiglio di Amministrazione.** Sul tema egli ha precisato che ha rinunciato ai compensi spettanti per gli incarichi nelle diverse società controllate e che tali compensi saranno il primo contributo per la creazione di un Fondo per andare incontro ai dipendenti/soci danneggiati. Ci sembra un primo passo nella giusta direzione dopo che per anni abbiamo assistito a un vero assalto alla diligenza da parte di pochi eletti che si sono garantiti retribuzioni multi-milionarie.

**Ci avviciniamo ad un appuntamento delicatissimo per la vita del Gruppo il prossimo 5 maggio: l'Assemblea dei Soci.** Veneto Banca ha avuto il coraggio di mettere in discussione il proprio passato e, pur nelle grandi difficoltà che ha attraversato dall'Assemblea del 19 dicembre, grazie al fondamentale apporto delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, ha mantenuto la rotta e vede all'orizzonte **il traguardo più importante della sua storia: l'Aumento di Capitale e la Quotazione in Borsa.**

Pur con tutti i sacrifici fin qui richiesti, dobbiamo dare atto che l'Azienda ha scalettato un percorso e ha finora mantenuto le promesse.

Inoltre **dopo l'Aumento di Capitale molto probabilmente vi sarà una nuova compagine societaria e per questo crediamo inopportuno un cambio di leadership che potrebbe durare la frazione di un mese.**

Crediamo che il senso di responsabilità che stiamo dimostrando sia il vero additivo nel motore di Veneto Banca per superare gli ultimi ostacoli e riportarci in carreggiata e riprendere finalmente a camminare come si deve, per il bene di tutti: soci, clienti e dipendenti.

Montebelluna, 26 aprile 2016

**RR.SS.AA. - COORDINAMENTI AZIENDALI e di GRUPPO VENETO BANCA  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**