Mercoledì 17 dicembre 2014 abbiamo raggiunto l'accordo che esperisce e conclude la procedura prevista dal CCNL in conseguenza della riorganizzazione della struttura commerciale di Veneto Banca.
L'intesa prevede una **riduzione degli organici di 48** colleghi anziché 82.
Coloro che hanno già maturato o che matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2016 potranno risolvere il proprio rapporto di lavoro volontariamente (presentando domanda entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo) percependo un premio di tempestività pari al 25% della RAL.

Quelli che matureranno il diritto all'erogazione della pensione dal 30 giugno 2016 al 31 dicembre 2018 potranno chiedere entro il 31/3/2015 di accedere al Fondo di Solidarietà con una permanenza massima nel fondo di 30 mesi (due anni e mezzo). Verranno accolte massimo 40 domande.
Naturalmente avranno la precedenza di accesso i colleghi rimasti esclusi dall'accordo sottoscritto il 26 ottobre 2012 purché al 31 maggio 2014 abbiano fruito di almeno 30 giorni di solidarietà difensiva.

Nel caso non si raggiungesse il numero previsto di 48 uscite l'azienda risolverà il rapporto di lavoro solamente nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti di legge per aver diritto al trattamento pensionistico e a questi colleghi non verrà riconosciuto alcun incentivo.

In fase di riorganizzazione abbiamo insistito affinché l'azienda salvaguardi 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 categoria di appartenenza (Quadri Direttivi e Aree Professionali).

In merito alle **ferie** abbiamo nuovamente condiviso la necessità della loro completa fruizione, ma ribadito 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** (2466 colleghi hanno una giacenza di circa 155.000 ore) abbiamo concordato con l'azienda 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 finalmente promesso, entro il 31 marzo 2015, di emanare un' apposita comunicazione contenente tutte le modalità per consentirne la corretta rilevazione, registrazione e liquidazione.

Al fine di favorire il **ricambio generazionale**, l'azienda si è impegnata a stabilizzare un numero di risorse pari al numero di uscite di coloro che avranno maturato il diritto alla pensione.
Pertanto possiamo affermare con certezza che tutti i colleghi in servizio alla data del 26 ottobre 2012, assunti con un **contratto di apprendistato**, salvo aver ricevuto una valutazione non sufficiente, si vedranno (alla scadenza) il proprio rapporto di lavoro trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

Le stabilizzazioni già complessivamente realizzate superano abbondantemente quelle previste dagli accordi: un risultato molto positivo, considerato il contesto generale.

Inoltre, **i contratti a tempo determinato** in scadenza entro fine anno, che riguardano 30 colleghi, verranno prorogati alla data del 30 giugno 2015 e gli attuali organici presenti nella cosiddetta **massa manovra** non subiranno riduzioni.

Per concludere le parti hanno convenuto di avviare entro il 15 marzo 2015 un tavolo tecnico congiunto per analizzare il **sistema delle figure professionali** al fine di valutare gli inquadramenti corretti per tutti i ruoli presenti in azienda.

Si è trattato di una trattativa che le Organizzazioni Sindacali e l'azienda hanno affrontato con grande senso di responsabilità e pragmatismo e ci auguriamo che tutti convengano sulla bontà dei risultati ottenuti.

Montebelluna, 19 dicembre 2014

COORDINAMENTI AZIENDALI DIRCREDITO F ABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA

Scarica il comunicato

Scarica il testo dell'accordo