



DIRCREDITO

Sinfub

Banca Antoniana Popolare Veneta

Le Segreterie di Coordinamento

Comunicato a tutti i lavoratori

E' stato sottoscritto in data odierna tra la Banca Antonveneta e le Segreterie dell'Organo di Coordinamento delle RRSSAA un accordo quadro finalizzato all'individuazione degli strumenti, in un ambito di coerenza complessiva, utili al conseguimento degli obiettivi contenuti nel piano industriale.

Questi i temi affrontati:

- **Esodo anticipato volontario:** le parti hanno concordato di dare avvio all'attuazione del piano di esodazione volontaria in base agli accordi sottoscritti il 24 marzo 2003. Le risoluzioni del rapporto di lavoro avverranno esclusivamente su base volontaria ed interesseranno i dipendenti in servizio alla data odierna che si trovino in una delle seguenti condizioni:
 - o Abbiamo già maturato o matureranno alla data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2005 (ultima finestra utile 1/10/2005) i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO e comunque non abbiano raggiunto i 65 anni di età. A questi lavoratori verranno riconosciute le indennità previste dell'accordo del 24 marzo 2003;
 - o Matureranno nel periodo 1° gennaio 2004 – 30 giugno 2005 i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO secondo le disposizioni attualmente vigenti entro l'ultima finestra I.N.P.S. che da diritto al calcolo della pensione con gli attuali criteri, comunque entro un periodo massimo di 60 mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. A tali lavoratori saranno erogati i trattamenti previsti dal Fondo di Solidarietà per il settore del credito;
 - o Le adesioni dovranno essere manifestate entro il 30/11/2004 e le uscite avverranno nel periodo compreso tra il 31/1/2004 ed il 30/6/2005 fatta eccezione quanto previsto al primo alinea;

Ove dovessero intervenire modifiche legislative in materia pensionistica che comportassero l'impossibilità per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito all'esodo, di conseguire la pensione alle condizioni vigenti al termine del previsto periodo di permanenza al Fondo Esuberi, le parti si impegnano ad individuare una soluzione che consenta agli interessati il mantenimento del medesimo livello di reddito. Potranno invece revocare la domanda di esodo coloro che abbiano già aderito e che, per effetto delle suddette modifiche legislative, non potessero più accedere alla pensione di anzianità alle condizioni attualmente vigenti (sia come criteri di calcolo della pensione che come requisiti di età/anzianità). Resta fermo in materia di condizioni creditizie, di assistenza sanitaria integrativa, di previdenza complementare, di premio aziendale di produttività e premio incentivante e di fedeltà quanto stabilito dall'accordo 24 marzo 2003.

- **Mobilità territoriale:** vengono introdotti criteri per la mobilità territoriale che limitano lo spostamento del lavoratore nell'ambito massimo di 65 km dal comune di residenza del lavoratore, ovvero in località raggiungibili con una percorrenza massima di 60 minuti utilizzando un mezzo di trasporto pubblico alle condizioni economiche già previste dal vigente CIA. Al fine di limitare la mobilità territoriale verrà data la precedenza

all'accoglimento delle domande di trasferimento volontarie. Le predette norme si applicano esclusivamente ai trasferimenti resi necessari dalle esigenze connesse con l'attuazione del piano industriale. Per tutti gli altri trasferimenti restano valide le attuali norme contrattuali;

- **Part time**: viene considerato uno strumento utile per agevolare talune scelte individuali dei lavoratori tese a migliorare la propria qualità di vita e, nel contempo, fornire all'Azienda ulteriori opportunità per accelerare il ridimensionamento degli organici nei tempi consentiti dal Piano Industriale. A tal fine, in via sperimentale, l'Azienda si impegna ad accogliere – secondo i criteri e le priorità previste dalla normativa allegata all'accordo – nei tempi strettamente necessari e comunque non oltre i 60 giorni dalla presentazione le domande giacenti e di nuova presentazione per il Personale delle Strutture Centrali e nei limiti dell'8,5% del totale dei Dipendenti del complesso della Rete produttiva. Dette domande dovranno essere inoltrate anche alla Direzione Centrale ed alle OO.SS. al fine di permettere una puntuale verifica in merito all'applicazione dell'accordo. L'Azienda ha accolto la raccomandazione avanzata dalle organizzazioni Sindacali di valutare anche le richieste di trasformazione a Part time avanzate da appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello;
- **Formazione**: I progetti formativi richiamati nell'accordo sono funzionali alla realizzazione degli obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale del Personale coinvolto, in coerenza con il progetto di riorganizzazione della rete e di potenziamento della capacità commerciale dell'intera struttura. E' prevista l'erogazione di oltre 72.000 ore di formazione articolata sulle seguenti aree tematiche: formazione tecnica, formazione commerciale e riqualificazione e sviluppo professionale verso ruoli altamente innovativi (Addetti alla clientela di base, Gestori affluenti, Gestori POE, Gestori e addetti corporate e Titolari di dipendenza). Il progetto coinvolgerà, inizialmente, 630 risorse localizzate presso l'Area pilota Lazio Marche e Sardegna.

In un apposito incontro da tenersi entro il 31 dicembre 2004 le Parti verificheranno l'impatto sulla preventiva riduzione dei costi prodotto da:

1. numero delle adesioni volontarie raccolte entro il termine del 30 novembre 2004;
2. numero dei dipendenti cessati dal servizio per qualsiasi causa;
3. numero dei contratti part time attivati in sostituzione di contratti a tempo pieno.

In quella sede, verificata la coerenza dei comportamenti tenuti da ciascuna delle Parti e relativo alla riduzione dei costi del Personale contenuto nel Piano Industriale, si individueranno – ove necessario – gli ulteriori strumenti, compreso il ricorso alle misure previste dall'art. 17 del vigente CCNL, con cui conseguire nell'arco di vigenza del Piano l'obiettivo di riduzione dei 75 milioni di Euro del costo del Personale.

Qualora invece venisse verificato che gli obiettivi medesimi sono superati, la Banca si impegna a procedere, per la differenza, all'assunzione di nuovo Personale (tenendo in particolare considerazione – come da prassi già in vigore – anche le richieste di assunzione presentate dai figli di ex dipendenti in quiescenza che abbiano i richiesti requisiti di idoneità e/o professionalità in rapporto alle esigenze tecnico organizzative dell'Azienda).

Prima della prevista verifica del 31/12/2004 le Parti si incontreranno periodicamente – di norma ogni 3 mesi – per monitorare l'andamento della situazione relativamente agli obiettivi di riduzione dei costi condivisi e relativamente al progetto di riorganizzazione della struttura dell'Azienda.

Cogliamo l'occasione per porgere a tutti i lavoratori di BAPV i migliori auguri di buone Feste.

Padova, 23 dicembre 2003

Le Segreterie di Coordinamento