



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Vicenza, 1 aprile 2014

CIA DI GRUPPO BPVI: I TERMINI E CONTENUTI DELL'ACCORDO

Come anticipato nella comunicazione di venerdì sera, **Dircredito, Fabi, Fiba/CISL, Fisac/CGIL e Ugl** (UNICA COALIZIONE TRATTANTE) hanno concluso la difficile trattativa per un *nuovo* Contratto Integrativo del Gruppo Banca Popolare di Vicenza: **primo esempio compiuto a livello nazionale di un livello integrativo unico** per tutte le diverse aziende e le società facenti parte di un medesimo Gruppo bancario.

I punti di partenza delle Parti si sono rivelati da subito molto distanti e di questo non abbiamo mai fatto mistero ai lavoratori nei nostri comunicati. Ci siamo misurati con le **forti rigidità aziendali dimostrate sul piano del contenimento dei costi e su quello gestionale ed organizzativo**. Innumerevoli sono state le difficoltà registrate in fase negoziale, rese ancor più pesanti dal contesto di profonda crisi che investe tutto il sistema bancario italiano ed europeo da quasi 7 anni.

Siamo consapevoli di aver lavorato in condizioni non semplici. Abbiamo **superato resistenze molto forti** che operavano su più fronti affinché si creasse una situazione di *caos* o di vuoto normativo.

Siamo ulteriormente convinti di aver scongiurato **il triste scenario ed il pericolo** che avrebbe visto da oggi tutti i dipendenti del Gruppo BPVi senza alcuna tutela integrativa, con l'esclusiva applicazione del CCNL 19 gennaio 2012, o di eventuali liberalità di iniziativa prettamente aziendale, proprio nel momento in cui **iniziano a concretizzarsi le prime operazioni societarie che vedono l'acquisizione di sportelli da altri gruppi bancari**.

Si tratta di un Contratto Integrativo ex-novo, per il quale siamo riusciti a fissare la scadenza al **31/12/2016** prorogando la durata di un anno rispetto a quanto inizialmente proposto dall'Azienda.

L'accordo è stato sottoscritto con "riserva di approvazione definitiva" al termine delle procedure di deliberazione degli organismi preposti e dopo il VOTO vincolante di tutti i dipendenti del Gruppo nelle prossime Assemblee Aziendali, nel totale rispetto agli impegni presi.

Accompagniamo il testo con una presentazione analitica dei contenuti e dei termini dell'accordo

Organo di Coordinamento Gruppo BPVi
DIRCREDITO – FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UGL

Previdenza Integrativa

- confermato il regime esistente di contribuzione per ogni Azienda del Gruppo
- contributo aziendale pari al **3,5%** per assunzioni con contratti di apprendistato o forme equipollenti; in caso di trasformazione a tempo indeterminato l'aliquota sarà pari al **2,5%**
- per i colleghi provenienti da società esterne al Gruppo il contributo aziendale sarà pari al **2%**

Assistenza sanitaria

- estensione a tutti i dipendenti del Gruppo a partire dal 2015 dei disciplinari migliorativi previsti in BPVI
- premio a carico dell'azienda per le aree professionali ed i quadri direttivi di 1^a e 2^a livello è pari a **357** euro pro capite mentre per i quadri direttivi di 3^a e 4^a livello è pari a **666** euro comprensivi delle misure previste, a tal fine, dal CCNL. Su sollecitazione delle OOSS verrà predisposto da parte di CASPIE anche un nuovo disciplinare con coperture aggiuntive per i colleghi che – essendo percettori di un buono pasto di 6 euro - intendano destinare ad assistenza sanitaria la quota di 0,71 euro fiscalmente esente

Coperture assicurative

- Estensione con aumento a 65.000 euro della polizza morte o inabilità permanente dovuta a malattia (ex 55.000 euro per BPV)
- Nei confronti degli iscritti al Fondo di previdenza complementare CariPrato, continua a trovare applicazione l'apposita copertura assicurativa specifica
- L'azienda si è impegnata a stipulare una polizza per il rimborso di eventuali danni riportati a seguito di incidente dalle autovetture di proprietà dei dipendenti a fronte di accertato utilizzo per servizio

Permessi

- Confermati 3gg per morte familiare (compresi suoceri e zii)
- Confermati 2gg per la nascita di un figlio

Provvidenze sociali

- Conferma della norma che stanziava 6.000 euro per i figli portatori di handicap.
- Confermata la dichiarazione aziendale che esaminare con particolare comprensione le assunzioni di stretti familiari del dipendente della Banca in caso di premorienza o invalidità permanente del dipendente in servizio.

Agevolazioni e provvidenze per lavoratori studenti di studio e borse di studio per figli studenti

Conferma ed estensione a tutti i dipendenti del Gruppo delle provvidenze previste in BPVI

- BORSE STUDIO per FIGLI STUDENTI
- euro 150 annui per figli scuola media di I grado,
- euro 250 annui per figli scuola media secondaria
- euro 500 annui per figli studenti universitari.

- LAVORATORE-STUDENTE
- Conferma: 500 euro al conseguimento del Diploma
- Conferma: 700 euro al conseguimento laurea primo livello, 300 euro al conseguimento laurea magistrale.
- Conferma: 1.000 quale premio laurea per eventuali cicli di studi universitari quinquennali
- Al lavoratore-studente che partecipa a corsi universitari attinenti a materie giuridico economiche coerenti con il rapporto di lavoro bancario è data la facoltà di convertire le ore di formazione previste dall'art 72 del CCNL 19/1/2012 in permessi retribuiti finalizzati a sostenere esami.

Ferie e Banca Ore

Le ferie devono essere programmate e fruita entro la fine dell'anno di competenza. I residui di ferie e di banca delle ore riferiti agli esercizi precedenti al 2014 dovranno essere fruiti entro il 31.12.2014. In caso di particolari residui significativi (100 ore di BAOR o 40 giorni di FERIE) la fruizione potrà avvenire entro il 30.06.2015. Sono fatti salvi i criteri di accantonamento e di fruizione della banca ore previsti dal CCNL.

Part Time

L'Azienda conferma l'impegno ad accogliere il maggior numero possibile di richieste di part-time

- **Obbligo accoglimento** domande per mamme con figli fino a tre anni
- **Obbligo accoglimento** domande per dipendenti con accertata invalidità o disabilità
- **Priorità di accoglimento** delle domande di assistenza per disabili conviventi, gravi motivi familiari anche derivanti da vedovanza, separazione o divorzio, assistenza di almeno due figli con età inferiore a 8 e 6 anni, assistenza di un figlio in età prescolare fino a 5 anni.
- E' stata introdotta una nuova modulistica codificata e condivisa che garantisce un maggior livello di trasparenza e di verifica delle domande inoltrate e di gestione delle priorità.
- I dati aggregati relativi al Part-Time saranno forniti alle Organizzazioni Sindacali per le opportune analisi e valutazioni attraverso la commissione bilaterale sulle Pari Opportunità.

Accordo Social Hour

Si tratta di un'ulteriore possibilità per il dipendente che prevede la sospensione **VOLONTARIA** dal lavoro con minimo di 3 mesi fino ad un massimo di 12 mesi (rinnovabili fino a 2 anni) per esigenze quali motivi familiari, di salute, di assistenza ai familiari, motivi di studio, esaurimento dei congedi parentali, fine del periodo di comporta. E' riconosciuta attraverso il Fondo di Solidarietà una quota indicativamente compresa tra il 40% e il **60% della retribuzione lorda** con massimali differenziati in base a tre diverse fasce di reddito e **contributi previdenziali riconosciuti al 100%**.

(Nell'accordo quadro per accedere al finanziamento del SOCIAL HOUR da parte del Fondo di Solidarietà è prevista la presentazione del MODELLO ECOCERT per i colleghi nati prima del 1958).

Mobilità territoriale

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1^a e 2^a livello trasferiti **oltre i 40 Km** dal luogo di residenza viene riconosciuta una indennità di disagiata destinazione che viene progressivamente aumentata (da 4,50€/km fino ad un massimo di 6,25€/km) in base alla distanza chilometrica e riconosciuta in ragione dei giorni di effettiva presenza.

AREE PROFESSIONALI

- per trasferimenti **oltre i 40 km** dalla residenza o dalla propria dimora abituale saranno considerati l'età anagrafica, l'anzianità di servizio e le situazioni di disagio personale e familiare.
- dopo **24 mesi** il lavoratore può presentare domanda per essere **riavvicinato entro la soglia dei 40 km**.
- se la domanda non viene accolta nell'arco dei sei mesi l'indennità viene **elevata del 15% per altri 6 mesi**
- l'indennità viene incrementata **dal 15% al 25% per ulteriori 12 mesi**, decorsi i quali l'Azienda provvede al rientro **entro la soglia dei 40 km (termine massimo complessivo 48 mesi)**.

QUADRI DIRETTIVI 1° e 2° LIVELLO (non preposti a Filiale)

- per trasferimenti **oltre i 70 km** dalla residenza o dalla propria dimora abituale saranno considerati l'età anagrafica, l'anzianità di servizio e le situazioni di disagio personale e familiare.
- dopo **36 mesi** il lavoratore può presentare domanda per essere **riavvicinato entro la soglia dei 70 km**.
- se la domanda non viene accolta nell'arco dei sei mesi l'indennità viene **elevata del 15% per altri 6 mesi**
- l'indennità viene incrementata **dal 15% al 25% per ulteriori 12 mesi**, decorsi i quali l'Azienda provvede al rientro **entro la soglia dei 70 km (termine massimo complessivo 60 mesi)**.
- I trasferimenti disposti a distanze superiori a quelli indicati nella tabella saranno motivati da specifiche esigenze produttive ed organizzative e quindi avranno natura **straordinaria**.
- I colleghi che beneficiavano di una indennità superata dalla nuova franchigia riceveranno un importo pari al 50% della precedente indennità fino al 31.12.2014
- I colleghi che si trovano già in servizio oltre le soglie previste (40 km per le Aree Professionali e 70 km per i QD1 e QD2) potranno presentare domanda di riavvicinamento

Missioni

- Rimborso chilometrico euro 0,40 per Km (sostitutiva della indennità di disagiata destinazione in caso di missione, corsi, riunioni, incontri ..)

Premio aziendale (VAP)

- Le parti hanno definito i criteri in coerenza con quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza e dal CCNL in vigore per la definizione dei futuri "Premi Aziendali di Gruppo" (indicatori di produttività, di redditività e di risultato) avendo a riferimento l'accordo 24/10/2010.

Erogazione risultato specifico

- Al fine di premiare il contributo fornito dai Colleghi è previsto -nel mese di giugno 2014- un riconoscimento economico parametrato su tre fasce:

Aree professionali	650 euro
QD 1 e Q2	750 euro
QD 3 e Q4	850 euro

(in alternativa alla corresponsione nella busta paga di giugno, il dipendente potrà scegliere di far confluire l'importo alla previdenza complementare, godendo del relativo beneficio fiscale)

Buono Pasto

Il valore del buono pasto giornaliero viene fissato in **5,29 euro** per tutti i dipendenti del Gruppo (ovvero la soglia massima prevista non sottoposta a tassazione); per il personale a part time (orizzontale o misto) viene riconosciuto in 3,00 euro per ogni giornata di servizio. I colleghi che percepivano un buono pasto dell'importo di 6,00 euro potranno optare di versare dal prossimo anno la differenza netta (71 centesimi) nella propria posizione pensionistica individuale oppure ad assistenza sanitaria (aderendo ad un disciplinare apposito con maggiori coperture)

Automatismo di carriera

Stante la ferma opposizione della Banca sul piano degli automatismi di carriera, continuerà a trovare applicazione in via transitoria la norma prevista nel contratto integrativo della Capogruppo per coloro che abbiano già maturato un'anzianità di servizio di **almeno 15 anni**.

Figure professionali e inquadramenti

Le Parti hanno ritenuto opportuno costituire un gruppo di lavoro ad hoc sul sistema degli inquadramenti per valutare gli effetti realizzati dalle modifiche avvenute nella rete commerciale con l'introduzione del modello "a stella" nonché delle significative riorganizzazioni apportate alle attività di Direzione Generale e delle società di prodotto.

Costituzione Commissioni Paritetiche

E' stata deliberata la costituzione di apposite Commissioni bilaterali, che si occuperanno delle materie:

- Pari opportunità
- Formazione
- Ambiente di lavoro, salute, sicurezza (RLS/Rappresentanti Salute e Sicurezza)
- Sviluppo sostenibile e politiche commerciali

Condizioni dipendenti

Confermate ed estese a tutti i dipendenti le condizioni per il personale della Capogruppo