



COMUNICATO UNITARIO ESODI E SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Si è conclusa il 24 luglio la procedura aperta dall'Azienda in tema di esodi e di solidarietà espansiva.

Iniziata ai primi di maggio, di comune accordo tra le parti, in considerazione delle possibili evoluzioni in materia previdenziale, è stata prorogata oltre i termini, con lo scopo di raggiungere un positivo accordo.

Positivo in quanto, se da un lato gli accordi sugli esodi non costituiscono più una novità, dall'altro sul tema della solidarietà espansiva potremmo affermare quasi sicuramente che stiamo facendo da "apripista" nel settore.

Questo, quindi, ha comportato maggior tempo e massima attenzione anche in riferimento alle indicazioni ministeriali e alle circolari esplicative dell'Inps.

Riteniamo di essere, come spesso capita per Banca Sella, i "pionieri" in questa ulteriore modalità di uscita dall'ambito lavorativo, della quale vi abbiamo già parlato nel nostro comunicato unitario del 24 maggio.

Vi ricordiamo a proposito i desiderata dell'azienda in tema di piano strategico per i prossimi tre anni, dove è prevista anche una crescita del personale, nonostante gli esodi volontari, e anche sulla scorta della solidarietà espansiva, oltre all'efficientamento con l'utilizzo di nuovi modelli di servizio.

Veniamo ai punti più interessanti dell'accordo e che volutamente presentiamo in modo schematico per lasciare spazio alle nostre considerazioni finali.

ESODI

I criteri di accesso prevedono:

- base volontaria ma con domanda irrevocabile;
- requisiti pensionistici maturali entro il 01.01 2023;
- numero massimo di 28 unità di cui 2 per Banca Sella Holding, 25 per Banca Sella e n.1 per Biella Leasing;
- ultima finestra prevista per il 31.03.2019;
- criteri secondo l'ordine di priorità sotto riportato:
 - percentuale di invalidità pari o superiore al 74%, debitamente documentata, alla data di sottoscrizione del presente accordo;
 - maggior prossimità alla maturazione del diritto alla pensione;
 - maggior età anagrafica.

Le aziende potranno accogliere un numero superiore di domande, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative, e inoltre:

- la presentazione delle domande dovrà realizzarsi entro e non oltre il 15 ottobre 2018 con contestuale inoltro dell'ecocert o busta arancione ove disponibile;
- non è prevista la clausola di ripensamento;
- eventuale conciliazione in sede protetta;
- obbligo di fruizione di tutte le ferie, ex festività e permessi comunque maturati prima della data di uscita che verrà tempestivamente comunicata al lavoratore;
- mantenimento quale condizione di miglior favore: Polizza sanitaria, Previdenza complementare, ulteriori provvidenze e trattamento condizioni di conto e finanziamento, Premio di anzianità per il compimento del 25 anno di servizio.

L'azienda si è dichiarata assolutamente disponibile a incontrare le OO.SS. qualora intervenissero modifiche delle normative di legge per l'accesso ai trattamenti pensionistici, nel caso in cui queste dovessero verificarsi dopo la firma dell'accordo, al fine di ricercare soluzioni condivise.

In caso di variazioni intervenute prima dell'accesso al Fondo Esuberi, sarà consentito il ritiro della domanda allorché si producesse una penalizzazione futura pari o superiore al 5% del valore dell'assegno mensile di esodo.

SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

I criteri di accesso prevedono:

- la richiesta volontaria di part time con domanda irrevocabile;
- la maturazione di diritto pensionistico entro il 01.01.2023;
- le dimissioni irrevocabili alla maturazione del diritto pensionistico;
- la trasformazione a tempo parziale per una durata massima non inferiore ai 12 mesi e per un massimo di 48 mesi;
- la libertà di scelta dell'articolazione dell'orario compatibilmente con esigenze organizzative aziendali
- la richiesta irrevocabile entro il 30 novembre 2018;
- il versamento a carico azienda degli interi contributi come se il dipendente fosse a tempo pieno;
- l'integrazione del 25% della minore retribuzione, per effetto della riduzione dell'orario di lavoro, attraverso l'integrazione prevista dall'accordo nazionale del 29 gennaio 2018 relativamente al FOC;
- il possibile successivo accesso al Fondo di Solidarietà per l'Esodo con ripristino del tempo pieno nell'ultimo mese di lavoro;
- la conciliazione obbligatoria in ambito protetto;
- previste massimo 60 adesioni.

Saranno previsti tra l'azienda e le OO.SS. ulteriori incontri di verifica atti a valutare le ricadute dell'accordo.

Le OO.SS. della Banca Sella ritengono con questo accordo di aver onorato il loro impegno per le aspettative e la tutela di tutte le Colleghe e di tutti i Colleghi.

Questo favorendo anche il ricambio generazionale, con l'inserimento nell'accordo della centralità dell'occupazione e contrattando le nuove assunzioni in rapporto proporzionale (2/5) rispetto alle dichiarate uscite che avverranno nella Banca e nel Gruppo.

Permetteteci in chiusura ancora una riflessione.

Se nel caso di esodi le considerazioni riteniamo siano superflue per il grado di conoscenza e gradimento dei Colleghi, per quanto riguarda la solidarietà espansiva dobbiamo cercare di rendere edotti coloro i quali ne stiano valutando una possibile richiesta.

Pur sostenendo che questa nuova modalità di uscita dall'ambito lavorativo può essere considerata una valida alternativa all'applicazione pura e semplice della legge Fornero, non ancora metabolizzata da quella parte degli italiani che sono in pole position per la pensione e tenuto conto che siamo in uno scenario lavorativo in continua evoluzione, possiamo rilevare che non vanno di pari passo la mentalità e la disponibilità ad effettuare certe scelte, pertanto dobbiamo qui "consegnarvi" alcune considerazioni.

Sottolineando che la solidarietà espansiva è prevista per un massimo di 60 adesioni, per coloro i quali intendano aderire, il nostro invito è di valutare attentamente le condizioni e le modalità di adesione.

Questo in quanto la conciliazione obbligatoria chiude ogni pendenza o possibile vertenza con l'Azienda, fatte salve le verifiche contabili e le situazioni che si manifestassero dalla firma per adesione fino all'accesso successivo all'esodo pensionistico anticipato o alla maturazione del diritto pensionistico.

Siamo riusciti nella trattativa, che con nostra soddisfazione ha riscontrato l'accoglimento di gran parte delle nostre richieste, anche ad inserire qui una clausola che riteniamo di salvaguardia proprio in tema di conciliazione tombale e che è appunto quella del riconoscimento delle eventuali differenze contabili in tema di retribuzione che i Colleghi dovessero aver riscontrato.

Si invitano pertanto i Colleghi a fare presente eventualmente nell'immediato possibili divergenze.

Della serie: "si parli ora o si taccia per sempre"...

Noi restiamo a disposizione con il caloroso invito a contattarci.

Buona estate!

LE DELEGAZIONI SINDACALI DI GRUPPO

FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA

Biella, 31 luglio 2018