



### **Chiusura procedura art. 20 del CCNL Credito.**

A seguito della comunicazione del 14 aprile 2014, relativa alla decisione da parte della direzione aziendale di attuare un programma di ristrutturazione/riorganizzazione che prefigurava pesanti ricadute sui lavoratori coinvolti, ci siamo attivati per trovare una possibile soluzione negoziale finalizzata anche ad evitare la possibilità, prospettata, di applicazione della legge 223, 23 luglio 1991 (*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità ...*), utilizzando gli strumenti previsti dall'art 20 del CCNL Credito.

Da parte sindacale si è subito deciso di fare ogni sforzo nel tentativo di superare l'obbligatorietà del trasferimento presso sedi molto distanti per 44 colleghi che avrebbe comportato ripercussioni molto pesanti sulla vita familiare, tali che in alcuni casi le abbiamo ritenute come oggettivamente non percorribili.

Data la scelta aziendale di non voler mettere in discussione il modello organizzativo definito, come sindacato abbiamo lavorato per far prevalere un meccanismo basato sulla volontarietà incentivata. Lo abbiamo fatto mettendo in campo una serie di possibilità alternative che, permettendo all'azienda di raggiungere il proprio scopo riorganizzativo, minimizzino l'impatto sul lavoratore.

**E' stata definita una prima fase, della durata di 6 mesi, nel corso della quale l'azienda accoglierà candidature volontarie di seguito definite. Trascorsi questi 6 mesi, nel caso di residue posizioni non risolte, azienda e organizzazioni sindacali si sono impegnate ad incontrarsi per valutare le azioni idonee a risolvere le predette posizioni nel corso di successivi ulteriori sei mesi.**

Vi presentiamo, schematicamente, i meccanismi di funzionamento degli strumenti prefigurati nell'accordo. Per i dettagli vi rimandiamo alla lettura puntuale dell'accordo nonché dell'art. 88 e art. 111 del CCNL Credito.

#### **A. Adesione volontaria al ricollocamento presso la città di trasferimento:**

I 44 dipendenti, originariamente identificati dall'azienda come soggetti da trasferire (d'ora in poi "*ORIGINARI*"), qualora aderissero volontariamente al ricollocamento presso la città di trasferimento potranno scegliere tra due trattamenti alternativi che prevedono:

1. Quanto previsto degli art 88 (quadri direttivi) o art. 111 (aree professionali) del CCNL
2. Un ulteriore indennità di trasferimento equivalente a 6 mensilità.

Oppure, in alternativa, il lavoratore potrà scegliere:

1. un alloggio, per 36 mesi, con le caratteristiche necessarie al soddisfacimento delle necessità della famiglia. (Al termine dei 36 mesi il contratto sarà trasferito al dipendente. Le utenze saranno a carico del dipendente)
2. Un'ulteriore indennità di trasferimento equivalente a 12 mensilità.



## B. Ricerca soluzioni alternative

L'azienda ricercherà le seguenti soluzioni alternative da attuarsi tra i lavoratori la cui sede ricada su una piazza allargata, ossia ad una distanza di 100 km dalla sede (o dalla residenza) degli *ORIGINARI*.

### B1. Volontari alternativi al trasferimento:

L'azienda accoglierà le candidature volontarie alternative da parte di lavoratori della piazza allargata (tranne i casi di incompatibilità del ruolo e fino alla numerosità necessaria).

Ai volontari sarà garantito:

1. un alloggio, per 36 mesi, con le caratteristiche necessarie al soddisfacimento delle necessità della famiglia. (Al termine dei 36 mesi il contratto sarà trasferito al dipendente. Le utenze saranno a carico del dipendente)
2. Un ulteriore indennità di trasferimento equivalente a 12 mensilità.

### B2. Candidature a dimissioni volontarie

Saranno accolte anche dimissioni volontarie (fino alla numerosità necessaria) da parte di lavoratori della piazza allargata. Ai questi dimissionari saranno garantiti come incentivo all'esodo:

1. 24 mensilità (con un minimo di 60mila euro)
2. Mantenimento in essere delle condizioni dipendenti Agos Ducato, fino alla scadenza in materia di: prestiti personali e finalizzati AD; carte di credito AD; mutui AD; CQS AD; e fino al 31 dicembre le coperture sanitarie aziendali applicabili

In aggiunta l'azienda si è impegnata ad accogliere, per i prossimi 5 mesi in tutta Italia, candidature a dimissioni volontarie con i medesimi incentivi

**Al verificarsi dei casi B1 e B2 l'ORIGINARIO** andrà a sostituire il volontario alternativo od il dimissionario, incorrendo quindi in un trasferimento di massimo 100 km (non sono previsti rimborsi da parte dell'azienda)

### B3. Job sharing

Qualora l'ORIGINARIO lo richiedesse, l'azienda valuterà, ricercando un altro volontario della stessa sede, la trasformazione dei due rapporti di lavoro da full time a part time a tempo indeterminato al 60%.

**Al verificarsi del caso B3 l'ORIGINARIO** verrebbe spostato alle mansioni del secondo, evitando quindi il cambio di sede.

**Comunque nei casi B2 e B3 l'azienda provvederà all'assunzione di nuovo personale**, con contratto a tempo indeterminato, da assegnare al ruolo originariamente identificato (od altro ruolo se il primo fosse ricoperto per "crescita interna" di un lavoratore Agos Ducato).



#### **B4. Nuove opportunità di lavoro nelle sedi degli ORIGINARI**

Se si verificassero opportunità di lavoro, nelle loro sedi di lavoro, gli *ORIGINARI* potranno essere chiamati a ricoprire tali posizioni.

**Al verificarsi del caso B4** all'*ORIGINARIO* potranno essere applicate fungibilità allargate secondo le seguenti tre fasce:

da max Quadro Direttivo 4° Livello o Quadro Direttivo 3° Livello a min 3ª Area 4° Livello

da max Quadro Direttivo 2° Livello o Quadro Direttivo 1° Livello a min 3ª Area 3° Livello

da max 3ª Area 4° Livello a min 2ª Area 3° Livello.

In alternativa l'*ORIGINARIO* potrà optare per l'adesione volontaria al trasferimento (punto A) qualora tale posizione risulti ancora vacante.

**In tutti i casi A, B1, B2, B3 e B4** all'*ORIGINARIO* sarà confermato l'inquadramento e la retribuzione.

Di seguito l'elenco dei trasferimenti programmati dall'azienda per distribuzione territoriale e per inquadramento di riferimento:

<u>Città distaccante</u>		<u>Città Ricevente</u>	<u>Inquadramento</u>
o da Cagliari	a	Milano	: n° 1 - Quadro Direttivo;
o da Bari	a	Milano	: n° 1 - Quadro Direttivo;
o da Genova	a	Milano	: n° 1 - Quadro Direttivo;
o da Lodi	a	Lucca	: n° 1 - Area Professionale;
o da Lucca	a	Milano	: n° 13 - Area Professionale; : n° 7 - Quadro Direttivo;
o da Messina	a	Lucca	: n° 1 - Area Professionale;
o da Olbia	a	Lucca	: n° 1 - Area Professionale;
o da Palermo	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;
o da Piacenza	a	Milano	: n° 2 - Area Professionale;
o da Pisa	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;
o da Reggio C.	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;
o da Roma	a	Lucca	: n° 1 - Area Professionale;
o da Roma	a	Milano	: n° 8 - Area Professionale;
o da Saronno	a	Milano	: n° 1 - Quadro Direttivo;
o da Trapani	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;
o da Udine	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;
o da Verona	a	Milano	: n° 1 - Area Professionale;



Infine l'accordo prevede, limitatamente ai 44 "ORIGINARI" e agli altri 90 lavoratori cui verrà proposto un nuovo ruolo (a seguito di cancellazione di quello attualmente svolto, e solo a questo fine) che venga attuata la fungibilità tra tutti i 4 livelli ma solo all'interno della categoria di appartenenza; ossia tra I e IV livello della terza Area per gli impiegati; tra I e IV livello della categoria Quadri per i Quadri, con mantenimento di inquadramento e retribuzione.

Lucca – Milano, 30 giugno 2014

Le OO.SS.