



## ACCORDO RAGGIUNTO IN V-TSERVICES

Nella serata del 12 maggio è stato raggiunto l'accordo per la chiusura della procedura attivata dall'azienda, ai sensi dell'art. 17 e 20 del CCNL, con lettera inviata in data 28 febbraio, con la quale venivano dichiarati 100 esuberanti pari al 25% del personale totale di V-TServices.

Abbiamo contestato con forza la motivazione di tale iniziativa, che dichiarava la necessità di un riequilibrio di bilancio attraverso una pesante riduzione di costi.

In pratica, poiché le entrate derivate dal contratto di rinnovo con Unicredit non garantiscono più gli stessi utili, VTS ha deciso di ridurre il Personale.

A nostro avviso, in V-TServices non vi sono esuberanti, ma necessità di nuove assunzioni, visto che molte strutture hanno ritmi e carichi di lavoro non più sostenibili, nonostante la presenza di personale esterno.

Per evitare che l'Azienda ricorresse, dopo la scadenza dei termini della procedura, ad applicare gli strumenti contrattualmente previsti (part-time obbligatori, riduzioni salariali per tutto il personale etc.) **e forme di uscita dei dipendenti in modo unilaterale e non regolato**, le Organizzazioni Sindacali hanno portato avanti la trattativa, seppure in un contesto di forte criticità, dovuta alla situazione derivante dal COVID-19.

Tutta la trattativa si è svolta in video conferenza e dal 15 aprile con la partecipazione delle Segreterie Nazionali insieme alle RR.SS.AA aziendali, che hanno posto come elemento pregiudiziale la volontarietà quale unico criterio per la gestione delle uscite, nonché una riduzione sostanziale del numero dichiarato degli stessi.

L'accordo raggiunto prevede che:

- L'azienda accetterà domande di uscite volontarie per un massimo di 70 risorse impegnandosi per 30 riconversioni professionali stabili verso nuove attività, quali la Cyber Security e altre aree innovative dal punto di vista del valore del servizio.  
Le OO.SS. hanno raggiunto un importante risultato relativo alla nuova occupazione, definendo un piano di ricambio generazionale, che prevede **l'assunzione di un nuovo lavoratore ogni due uscite**, a qualunque titolo dovessero avvenire, sia per i piani di esodo volontario concordato, sia per effetto del turn-over naturale. Queste assunzioni verranno effettuate **prevalentemente** nelle aree critiche. Inoltre è prevista la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato per tutti gli apprendisti al termine della formazione.
- Le uscite saranno gestite con i seguenti strumenti di **assoluta volontarietà** :
  - sono stati definiti i criteri per l'accesso al pensionamento diretto e al Fondo di Solidarietà del Settore del Credito per un massimo di 60 mesi, per il ricorso alla pensione anticipata e per la così detta quota 100, con i relativi incentivi;
  - l'Azienda ha dato la disponibilità a valutare il riscatto della laurea direttamente a suo carico, al 100%, nel caso di accesso diretto alla pensione Ago/Inps entro il 31/12/2020, mentre, nel caso di accesso al Fondo di Solidarietà Straordinario, il contributo per il riscatto laurea sarà al massimo il 70% della spesa.

L'azienda ha definito un'ulteriore modalità di uscita volontaria, mediante dimissioni incentivate secondo una tabella basata su fasce di età e comunicata alle OO.SS. tramite lettera.

Nell'ottica di riduzione dei costi, è stata inviata alle OO.SS. un'altra lettera che prevede la possibilità di utilizzare gli strumenti messi a disposizione dal CCNL per smaltire le ferie arretrate e definire in autonomia un calendario di "chiusure" da comunicare alle RSA.

**gli elementi acquisitivi aziendali che abbiamo ottenuto sono:**

- l'aumento dell'importo del buono pasto elettronico e l'equiparazione anche per i part-time nella misura di: **6.50€ dal 1/10/2020, 7€ dal 1/10/2021, 8€ dal 1/10/2022;**
- la modifica dell'indennità notturna per i turnisti della sala operativa, che sale a 70€
- Il versamento del 4% sul fondo PreviBank per tutti gli apprendisti "vecchi e nuovi" per il periodo di 36 mesi;
- L'impegno da parte dell'azienda a riesaminare e modificare insieme alle RSA, entro il mese di novembre 2020, le procedure riguardanti "reperibilità ed interventi programmati" e "flex work", con l'intento di adeguare le stesse alle novità del nuovo CCNL, anche in tema di diritto alla disconnessione. Inoltre sarà valutata l'istituzione della banca del tempo, mutuata dal nuovo CCNL e affronteremo il tema della premorienza sotto ogni aspetto sia occupazionale che assicurativo.  
Riteniamo che il raggiungimento di intese aziendali, in merito alle sopracitate procedure, sia fondamentale per garantire condizioni di lavoro adeguate e il necessario equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Le Organizzazioni Sindacali, nel confermare che l'adesione ai vari piani di uscita è **assolutamente volontaria**, non accetteranno nessun atteggiamento coercitivo da parte dell'Azienda e invitano tutte le Lavoratrici/tori a segnalare eventuali forzature.

Nell'accordo vi è una importante dichiarazione delle OO.SS, che affermano la propria indisponibilità a discutere un nuovo piano di riduzione di organici, che modifichi i livelli occupazionali aziendali. **Le OO.SS. con la trattativa sono riuscite a modificare in modo sostanziale quanto contenuto nella lettera di apertura della procedura e hanno evitato azioni unilaterali e non controllate da parte dell'Azienda, stabilendo opportunità importanti per chi esce, per chi verrà assunto e per coloro che rimarranno a lavorare in V-TServices.**

**Le RSA**

**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA/UIL**