



## TRE ACCORDI PER CAMBIARE

Nella serata del 14 gennaio si è chiusa la procedura contrattuale ex art. 15 (*ristrutturazioni e/o riorganizzazioni / Trasferimenti di azienda*) e art. 18 (occupazione) del vigente CCNL, avviata dall'Azienda il 22 novembre 2010.

In quella data la Banca dichiarava un'eccedenza di personale pari a 280 unità comprensive delle risorse (53) interessate alla cessione delle 11 filiali umbre alla Cassa di Risparmio di Orvieto.

E' cominciata così un'intensa tornata di incontri e riunioni chiuse in prima battuta con l'accordo che accompagna e tutela i colleghi e le colleghe che passano da BPB a CRO e, in seguito, si è concordato di attivare un complesso di strumenti in grado di ridurre la dichiarata eccedenza di personale a 120 unità – *non più esuberanti ma personale esodabile* -, **superando le previsioni del piano industriale**.

In altre parole, la sottoscrizione dell'accordo supera il concetto di "esuberanti", regolamentando l'esodo incentivato del personale che matura i requisiti per la pensione e, nel contempo, scongiura il rischio di esternalizzazioni di lavorazioni e lavoratori, aprendo alla possibilità di utilizzare il Fondo di Solidarietà per il Sostegno al Reddito.

Sono stati raggiunti, significativi risultati sul piano occupazionale:

- nei prossimi tre anni saranno stabilizzati almeno 36 tra coloro i quali che, a partire dal 2008 in poi, abbiano prestato la loro opera in BPB con contratti a tempo determinato per periodi superiori a 12 mesi;
- pur concordando un blocco del *turn-over* sino al primo semestre 2012, in occasione di previsti incontri di verifica sui raggiunti equilibri degli indicatori di bilancio, sarà sottoscritto fra le Parti un Protocollo che tracci le linee guida delle politiche sulla nuova occupazione.

\* \* \*

Questo lo schema degli incentivi all'esodo:

12 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica non superiore ai 61 anni compiuti
10 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età
8 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 63 anni e sino al compimento del 64° anno di età
6 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 64 anni e sino al compimento del 65° anno di età

In aggiunta alle suddette mensilità, per ciascuna delle fasce di età indicate nella tabella di cui sopra verrà erogata, sempre quale incentivo, la somma di € 2.000,00 lordi. Solo in mancanza del raggiungimento dell'obiettivo si attiveranno per questi lavoratori le procedure della Legge 223/1991, sostanzando un esodo obbligatorio. Qualora anche con questo strumento non si raggiungano i numeri previsti (con una

soglia di tolleranza del 10% +/-), dopo ulteriori verifiche congiunte, si ricorrerà al Fondo di Solidarietà - *solo per coloro che maturano i requisiti pensionistici AGO nel 2014* -, su base volontaria.

Degli ulteriori strumenti utilizzabili - *previsti dall'invocato art. 18 CCNL 08/12/2007, quali sistemi "idonei a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa"* ( **in altre parole per evitare i licenziamenti collettivi** con il ricorso alla Legge 223 del 23/07/1991 ) -, si è convenuto, in un'Azienda riluttante alla concessione del *part-time* di favorire la concessione di tale istituto contrattuale e, in via sperimentale per la sola durata dell'accordo – scadenza 31/12/2013 -, si procederà a recuperare le prime 25 ore di lavoro straordinario, oltre il limite di cui al comma due dell'art. 100 del vigente CCNL, attraverso il meccanismo della Banca Ore – da fruirsi anche in deroga ai limiti di preavviso previsti dal CCNL -.

\* \* \*

Per completezza di informazione, si elencano anche i punti salienti dell'accordo inerenti il trasferimento infragrupo degli sportelli umbri BPB a CariOrvieto:

- o riconoscimento dell'anzianità convenzionale, ai fini delle normative contrattuali nazionali ed aziendali;
- o mantenimento del ruolo e dello sviluppo professionale, compatibilmente al modello di filiale adottato in CRO;
- o mantenimento dei trattamenti economici integrativi delle Banche di provenienza;
- o premio aziendale - (erogazione 2011), in pagamento con le modalità e le scadenze previste da BPB;
- o eventuale premio aziendale 2011 (erogazione 2012), assegnato pro quota alle condizioni e per importi definiti presso BPB;
- o erogazione del premio fedeltà, calcolato secondo l'attualizzazione dell'anzianità maturata al momento della cessione.

\* \* \*

Altro elemento essenziale di questa complessa, delicata - *e inedita nella storia della BPB* – trattativa è stata la vicenda del VAP 2010.

Sin dall'inizio della procedura con l'Azienda, le OO.SS. avevano posto come elemento ineludibile del confronto, la definizione del Premio di Produttività inerente l'anno trascorso ben sapendo che difficilmente i criteri di calcolo avrebbero dato i risultati sperati.

In ragione di ciò la posizione dell'Azienda, sino agli ultimi momenti della trattativa, è stata di assoluta fermezza nel diniego a forme di erogazione premiali.

Solo grazie alla tenace posizione sindacale, che chiedeva e otteneva un incontro con l'Amministratore Delegato, il dialogo, ormai ad un passo dalla rottura, si risolveva con l'intesa del riconoscimento di un'erogazione in danaro pari al 75% del montante complessivo (VAP+Buoni Benzina), erogato lo scorso anno.

\* \* \*

In conclusione, riteniamo di aver chiuso un buon accordo che ribalta il concetto di esuberanti per trasformarlo in esodi volontari e incentivati, internalizza lavorazioni anziché esternalizzarle, produce occupazione anziché disperderla, dà garanzie a chi va via e speranze a chi potrebbe arrivare, fornisce riconoscimenti economici pur in un periodo non certo facile, riesce a porre limiti alla discrezionalità aziendale nelle assunzioni - blocco del *turn-over* e seguente verifica – e nell'utilizzo delle consulenze – chi esce dalla porta, non potrà rientrare dalla finestra! –.

Tutto questo senza comprimere alcun diritto – anzi allargandolo, come nel caso del *part-time* -, tutto questo senza alcuna divisione sindacale, mantenendo l'azienda ostinatamente al tavolo per evitare di

lasciarle mano libera nell'applicazione delle norme di legge, rinunciando ad ogni possibilità di controllo da parte sindacale.

Quest'intesa, di fatto, apre, come riconosciuto anche dai vertici aziendali, una nuova stagione di relazioni industriali.

Certo, tutti ci mettiamo, con modalità diverse, qualcosa di nostro, ma colleghe e colleghi, questa è quella che si chiama solidarietà: solidarietà tra generazioni, solidarietà tra lavoratori e lavoratrici di una stessa azienda e dunque con lo stesso destino.

Senza consapevolezza di ciò, senza solidarietà, c'è solo la guerra tra poveri, la vittoria degli egoismi, la sconfitta di tutti.

Bari, lì 14 gennaio 2011

Le Segreterie di Coordinamento

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UILCA