

## **TRATTATIVA INTEGRAZIONE EX BANCHE VENETE**

Nelle giornate del 18 e 19 ottobre è iniziata la trattativa in merito ai trattamenti economici e normativi per il personale proveniente dalle ex Banche Venete.

L'Azienda ha illustrato le proprie posizioni ribadendo che, in caso di mancato accordo entro la scadenza della procedura, applicherà da novembre unicamente i trattamenti economici e normativi del Contratto Nazionale.

Sintetizziamo di seguito la posizione aziendale:

### **Trattamento economico**

L'Azienda intende ricondurre le retribuzioni del personale di tutto il perimetro ex Banche Venete alla media delle RAL (Retribuzioni Annuhe Lorde) del personale ISP, che è di norma più bassa.

Secondo i dati aziendali sono 5.284 colleghi su 8.320 che hanno trattamenti economici extra CCNL (considerando sia ad personam, che voci individuali o collettive contrattate).

Sono escluse dal raffronto delle RAL tutte le indennità, i patti di stabilità/non concorrenza (sui quali l'azienda valuterà l'eventuale mantenimento caso per caso in base alle proprie esigenze) e l'indennità di trasferimento (sulla quale il confronto sarà collegato al tema mobilità).

La posizione aziendale prevederebbe un riallineamento del costo del lavoro per inquadramento con interventi di riduzione parziale, diversificati per fasce di RAL, delle quote eccedenti le previsioni CCNL. Si escluderebbero interventi di riduzione per i colleghi con RAL inferiori a 35.000 euro.

Sulle altre voci economiche si procederebbe all'armonizzazione alle normative Intesa Sanpaolo, con decorrenza 1/1/2018, in particolare per:

- indennità di rischio e altre indennità modali,
- buono pasto (€ 5,16),
- trattamenti di missione (ricordando che per le missioni per formazione viene riconosciuto solo il buono pasto e il rimborso delle spese di viaggio).

### **Orario, permessi, ecc.**

Applicazione del Contratto Collettivo di Secondo Livello ISP da inizio 2018 su orario di lavoro, elasticità d'ingresso, permessi, banca del tempo, part-time, ecc.

### **Assistenza sanitaria**

L'ipotesi è quella di mantenere per il 2018 le polizze già in essere presso le ex Banche Venete e iscrizione dal 1/1/2019 al Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo, con le previsioni statutarie del percorso di avvicinamento (tramite Polizza Unisalute a carico dell'azienda per tre anni, con versamento di un contributo di ingresso a carico del lavoratore).

Banca Apulia, poiché MBA ha disdettato la polizza in essere, potrebbe aderire dal 2018 alla polizza Unisalute.

L'Azienda ha posto la questione del maggior onere a suo carico per il passaggio al Fondo Sanitario di Gruppo (attualmente la contribuzione aziendale al FSI è di oltre 960 euro per dipendente, mentre il costo delle polizze attuali è di € 720 in Veneto Banca, € 600 in Banca Apulia, € 357 per AP/QD1/QD2 e € 666 per QD3/4 nel Gruppo PopVi), ipotizzando una compensazione con i costi aziendali sulla previdenza integrativa.

### **Previdenza integrativa**

L'ipotesi aziendale è di compensare i maggiori oneri che deriverebbero dalla assistenza sanitaria, con interventi di riduzione delle aliquote più alte di contribuzione e con mantenimento di quelle più basse, senza previsione di allineamento a quella prevista nel Gruppo Intesa Sanpaolo (3,5%).

La contribuzione verrebbe versata solo con iscrizione al Fondo pensione di Gruppo.

Per quanto riguarda i Fondi Caripac e Cariprato l'Azienda ne prevede la confluenza nei fondi previsti nel Gruppo.

### **Condizioni agevolate**

Mantenimento delle precedenti condizioni per i finanziamenti e mutui già erogati.

I nuovi finanziamenti e mutui verrebbero concessi alle condizioni agevolate previste nel Gruppo.

Anche ai conti correnti, depositi amministrati, Apc/fido di cassa verrebbero applicate le nuove condizioni agevolate, a partire dalla migrazione procedurale.

### **Coperture infortuni e premorienza**

Armonizzazione dal 1/1/2018 alla normativa Intesa Sanpaolo per le coperture infortuni professionali, extraprofessionale e interventi in caso di premorienza/inabilità.

### **Ruoli e figure professionali**

Si applicherebbero le previsioni del Contratto Collettivo di Secondo Livello ISP sui ruoli professionali legati alla complessità delle filiali o dei portafogli gestiti, determinata sulla media dei tre mesi successivi alla migrazione (gennaio-marzo 2018).

### **Mobilità**

L'azienda ha rappresentato che, trattandosi di mobilità straordinaria, non intende applicare le previsioni del CCNL e del Gruppo riguardanti la mobilità ordinaria, ma di prevedere delle soluzioni specifiche:

- distribuzione di attività sui territori per limitare la mobilità (attività di Direzione Centrale, apertura di nuove sedi della Filiale Online);
- nel caso di trasferimento, indennità economiche ridotte rispetto a quanto previsto dalle norme nazionali/gruppo, che scatterebbero con soglie più ampie.

**Abbiamo chiesto all'Azienda di svolgere ulteriori approfondimenti ed abbiamo unitariamente dichiarato che le soluzioni prospettate comportano inaccettabili penalizzazioni economiche e normative e che non sono percorribili.**

**Ritenendo che il raggiungimento di un accordo sia elemento di fondamentale garanzia per le lavoratrici e i lavoratori delle ex Banche Venete, abbiamo chiesto all'Azienda di rivedere in maniera significativa la propria posizione.**

Il confronto proseguirà il prossimo 26 ottobre.

Milano, 20 ottobre 2017

**Segreteria di Gruppo FISAC/CGIL**