



## FONDO ESUBERI GRUPPO C.R.ASTI: ACCORDO RAGGIUNTO!

Alle 4:45 del mattino del 20 marzo 2014, presso la sede della Capogruppo C.R.Asti, è stato raggiunto l'accordo inerente la riorganizzazione del Gruppo e l'accesso al Fondo Esuberi.

La procedura si era aperta il 27 gennaio con l'annuncio da parte della Capogruppo di esubero di personale per complessive 150 unità (59 su C.R.Asti e 91 su Biverbanca) e si è sviluppata in vari incontri tra Biella ed Asti.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono positiva l'intesa raggiunta sui tre pilastri su cui si è articolata la trattativa: **le tutele per il personale in esubero, le limitazioni alla mobilità territoriale e professionale e il potenziamento dell'organico.**

Di seguito vengono dettagliati gli elementi principali dell'accordo.

### TUTELE PER IL PERSONALE IN ESUBERO

#### a) Personale che ha maturato o matura il diritto alla pensione entro il 31.12.14

- Per i colleghi che hanno già maturato il diritto alla pensione e che presentino le dimissioni entro il 30.04.14, con cessazione entro e non oltre il 01.08.14, verrà riconosciuto come incentivo una mensilità.
- Per i colleghi che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.14 e che presentino le dimissioni entro il 30.04.14, con cessazione alla data di maturazione del diritto, verrà riconosciuto come incentivo una mensilità.

#### b) Esodo volontario con accesso al Fondo Esuberi

- I colleghi che matureranno il diritto alla pensione dal 01.01.15 al 01.01.20 potranno presentare **entro il 30.04.14** domanda di adesione al Fondo Esuberi. Sarà cura degli Uffici Personale fornire agli interessati l'ECOCERT (a chi non ne fosse già in possesso) e la stima dell'importo dell'assegno che verrà erogato dal Fondo.  
Le finestre di uscita previste sono: 01.08.14 – 01.10.14 – 01.01.15.  
Le Aziende del Gruppo comunicheranno agli interessati l'accoglimento della domanda entro il **30.05.14** e contestualmente la finestra di uscita.
- A tali colleghi sarà riconosciuto a titolo di incentivazione una mensilità per ogni anno di permanenza nel Fondo.
- In caso di modifiche legislative che allunghino l'età pensionabile è prevista una specifica **clausola di salvaguardia**, con diritto al rientro in servizio o, a scelta delle Aziende, la collocazione in aspettativa retribuita con la corresponsione di un importo pari all'assegno erogato dal Fondo.
- Sarà garantito il **mantenimento delle condizioni** relative ai rapporti bancari, la polizza sanitaria, i contributi inerenti la previdenza integrativa e complementare.

Sia per il caso a) che per il caso b):

- i moduli verranno messi a disposizione dalle rispettive Aziende;



- per alcune specifiche professionalità le Aziende si riservano la facoltà di trattenere il/la collega in servizio, al massimo fino al 31.12.15;
- verrà garantita l'erogazione del Premio Aziendale 2013 e la quota spettante del 2014;
- le ferie, le festività soppresse e la banca ore dovranno essere fruite entro la finestra di uscita stabilita.

## POTENZIAMENTO DELL'ORGANICO

- **A fronte delle uscite previste, le Organizzazioni Sindacali hanno puntato su un sostanzioso potenziamento dell'organico. In prima battuta la Capogruppo aveva previsto 25 assunzioni; il risultato finale è stato di 70 nuove assunzioni (50 nel 2014, 20 nel 2015) che potrebbero diventare 80 nel caso si raggiungessero 160 colleghi in esubero e la stabilizzazione dei tempi determinati preesistenti. La forma di contratto utilizzato sarà l'apprendistato professionalizzante.**
- **Le selezioni di personale, nei rispettivi territori, saranno attivate in brevissimo tempo.**

## LIMITAZIONI ALLA MOBILITÀ PROFESSIONALE E TERRITORIALE

### a) Mobilità professionale

- La riorganizzazione potrà comportare mutamenti di mansioni e ruoli adeguatamente sostenuti da percorsi di formazione specifici.

### b) Mobilità territoriale

- In conseguenza della riorganizzazione potrà essere attivata la mobilità territoriale, anche infragruppo che, grazie all'impegno delle Organizzazioni Sindacali, è stata limitata al 2% del personale del Gruppo (compresi i Colleghi attualmente coinvolti) e dando precedenza alla volontarietà.
- A fronte di tale mobilità si è ottenuto un incentivo straordinario (**aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale e dai Contratti Integrativi**) di:
  - 4€ / giorno per distanze superiori ai 50 km (casa-lavoro, percorso più veloce);
  - 6€ / giorno per distanze superiori ai 100 km (casa-lavoro, percorso più veloce);

## IN CONCLUSIONE

La creazione di un gruppo bancario comporta inevitabilmente la necessità di una riorganizzazione. Con questo accordo riteniamo di aver dato la possibilità di una fuoriuscita di personale adeguatamente tutelata, e auspichiamo per molti assai gradita, **consentendo contestualmente nuova occupazione nei territori delle nostre aziende.**

Asti-Biella, 20.03.2014

***Rappresentanze Sindacali Aziendali  
C.R. ASTI - BIVERBANCA***