

ACCORDO “FONDO ESUBERI”

Venerdì 8 luglio è stato siglato l'accordo fra tutte le Organizzazioni del primo tavolo (Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl e Uilca) e l'ABI sul cosiddetto Fondo esuberi.

La firma arriva dopo una trattativa lunga e difficile che ha anche portato ad una fase di duro scontro negli ultimi mesi, di cui vi abbiamo dato conto nelle assemblee per la presentazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale.

La fermezza della posizione sindacale sostenuta unitariamente e la proclamazione di uno stato vertenziale ha portato a chiudere un accordo quadro che sostanzialmente ricomprende e recepisce le istanze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali.

In sintesi:

- il fondo assume la denominazione di “Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito”.
- viene mantenuta la previsione di accesso volontario ed incentivato al fondo e ribadito il percorso negoziale che vincola ad accordi fra le parti.

È stata quindi sconfitta la posizione di ABI volta ad eliminare la volontarietà utilizzando esclusivamente le procedure di licenziamento collettivo (e quindi l'accesso obbligatorio) per poter beneficiare dell'indennità di disoccupazione per il primo anno di permanenza nel fondo.

- viene riconfermato in 60 mesi il periodo massimo di permanenza nel fondo (antecedenti la decorrenza effettiva del trattamento pensionistico)

La proposta iniziale di ABI prevedeva la riduzione a 48 mesi e la copertura fino alla maturazione del diritto a pensione. La soluzione individuata tutela i lavoratori fino alla cosiddetta “finestra”.

- viene ridotto l'importo netto dell'assegno per i lavoratori il cui trattamento di pensione è calcolato integralmente col metodo retributivo in misura dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia uguale o inferiore a 38000,00 euro e dell'11% qualora sia superiore a detta cifra.

Si rimanda ai lavori della commissione l'individuazione di una clausola di salvaguardia che non penalizzi i lavoratori nella fascia immediatamente sup. a 38000,00 euro.

Viene battuta la posizione datoriale di far pagare tutto il maggiore onere fiscale al lavoratore, è individuata una fascia di minor impatto e vengono comunque salvaguardati i lavoratori con pensione calcolata con il sistema c.d. misto.

- viene modificata anche la normativa sulla parte ordinaria del fondo per ciò che attiene alle norme su sospensione di attività e riduzione di orario e sui contratti di solidarietà.

Le novità maggiori riguardano questi ultimi.

Contratto di solidarietà c.d. “difensivo”: si potrà ricorrere a questo strumento fino al 50% dell'orario contrattuale e per una durata di 24 mesi elevabili a 36 solo con accordo sindacale; la copertura economica viene elevata fino all'80% per la parte di retribuzione lorda non percepita.

Si è scelto di aumentare il periodo di ricorso alla riduzione di orario (precedentemente il max era di 18 mesi) a fronte dell'esclusione del ricorso a forme di riduzione a zero ore e prevedendo un aumento della copertura economica.

Contratto di solidarietà c.d. “espansivo”: viene previsto il ricorso a questo strumento (riduzione di orario nella fase della vita lavorativa prossima alla pensione) esclusivamente sulla base di adesione volontaria del lavoratore e con la finalità di favorire l'occupazione stabile dei giovani.

Si è ribadito che periodi di sospensione e/o riduzione di orario non devono penalizzare l'eventuale accesso al fondo per quanto attiene alla contribuzione previdenziale.

Concludendo, l'accordo risponde alle esigenze fondamentali di cui il sindacato e la Fisac CGIL in particolare si erano fatti interpreti nel momento in cui si è profilata la modifica del Fondo, batte la logica padronale di scaricare sui lavoratori i maggiori oneri fiscali e l'esigenza aziendale di riduzione dei costi, riafferma la capacità negoziale del tavolo unitario e si pone come atto preliminare di un percorso complessivo che può e deve concludersi con il rinnovo del Contratto Nazionale in tempi congrui e non dilatati da chiusure e tatticismi della controparte.

C'E' CHI LO DICE ANCHE PER TE ! - ISCRIVITI ALLA FISAC CGIL



www.fisacasti.it



fisac@cgilasti.it



331.6227442



[fisacasti](https://www.youtube.com/fisacasti)



[Fisac Cgil Asti](https://www.facebook.com/FisacCgilAsti)

ACCORDO “INTESA SAN PAOLO”

Nella notte di venerdì 29 luglio è stato raggiunto l'accordo in merito alle ricadute del Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo.

La sottoscrizione dell'intesa è giunta al termine di una trattativa molto complessa, durante la quale l'Azienda ha mantenuto per lungo tempo posizioni di forte chiusura rispetto alle nostre richieste, arrivando a dare formale termine alla procedura di confronto prevista dal Contratto Nazionale.

La fermezza che hanno dimostrato le OO.SS. di fronte a tale atteggiamento ha indotto l'Azienda a rivedere le sue posizioni e a consentire la ripresa del dialogo.

Con l'accordo si sono ottenute uscite di lavoratori volontarie e incentivate, nuove assunzioni e importanti tutele per il personale che sarà coinvolto nel processo di riconversione e riqualificazione professionale.

In merito alle 3.000 uscite di personale fissate dal Piano d'Impresa, l'accordo prevede incentivazioni diversificate per chi matura il diritto al pensionamento entro il 30 giugno 2014, che vanno da un minimo del 15% di una Retribuzione Annuale Lorda, per chi aderisce al Fondo di Solidarietà, a un massimo del 110% di una Ral, per coloro che cesseranno il servizio con il "diritto" pensionistico, senza la maturazione della "finestra".

Solo nel caso in cui non si raggiungessero 2.500 uscite con tale procedura si attiverebbe un processo di pensionamento obbligatorio, che sarebbe applicato a coloro che maturano il requisito pensionistico entro il 31/12/2013, a partire dai lavoratori più prossimi alla pensione, fino al raggiungimento del tetto di 2.500 pensionamenti.

Per chi maturerà la "finestra" pensionistica entro il 1° gennaio 2018, è stata definita la possibilità di presentare la richiesta di risoluzione del rapporto di lavoro con accesso volontario al Fondo di Solidarietà, fino a un massimo di ulteriori 2.500 uscite.

Con questa norma si è ottenuto di riattivare un processo di assunzioni a tempo indeterminato o di apprendistato, fino a un massimo di 1.000, attingendo dal bacino degli ex Tempi Determinati che abbiano maturato almeno 9 mesi di servizio.

Per quanto riguarda il piano di riconversione e riqualificazione professionale si sono respinte le pesanti condizioni che l'Azienda voleva introdurre, prevedendo deroghe al Contratto Nazionale e agli accordi di armonizzazione, in tema di mobilità, ferie, ex festività e straordinari.

Al fine di ridurre le ricadute sociali sul personale, l'intesa prevede:

- l'accoglimento di tutte le domande di part-time in sospeso, nonché l'impegno a favorire la soddisfazione delle future richieste di trasformazione e di rinnovo;
- l'accoglimento delle domande di trasferimento dalle strutture centrali alla rete, e l'utilizzo prioritario delle liste di trasferimento per contenere la mobilità territoriale.

Per il personale in riconversione, al fine di contenere il disagio da mobilità territoriale, l'intesa inoltre prevede la possibile adibizione a mansioni inferiori a parità di retribuzione e di inquadramento, qualora non sia possibile una ricollocazione in mansioni equivalenti all'interno delle distanze massime previste dalla normativa nazionale e aziendale. Sarà comunque possibile il mantenimento delle stesse mansioni o mansioni equivalenti con il trasferimento al di fuori di tali limiti territoriali.

Infine è stato respinto il tentativo aziendale di superare gli accordi di armonizzazione in essere, in scadenza il 31 dicembre 2011, fissando un percorso negoziale per rinnovarli entro il 31 marzo 2012.

L'accordo rappresenta una concreta risposta in termini sociali e occupazionali, definendo garanzie per l'uscita dei lavoratori, creando nuova occupazione per i giovani, a partire dalla stabilizzazione dei contratti a termine presenti nel Gruppo, e dando importanti tutele ai lavoratori che saranno coinvolti nel processo di riconversione.

ASSICURAZIONE RC PROFESSIONALE E CASSIERI - NUOVA DOCUMENTAZIONE

La Compagnia Assicuratrice con la quale è stata stipulata la polizza a copertura dei rischi professionali ed ammanchi di cassa ha precisato che, in caso di denuncia di sinistro, nella dichiarazione rilasciata dall'azienda sulla avvenuta rifusione del danno da parte del dipendente devono essere indicati il cognome e il nome del responsabile che firma la dichiarazione stessa.

Il nuovo modello di denuncia di sinistro lo trovate nell'apposita sezione del nostro sito www.fisacasti.it.

Asti, 05/08/2011

FISAC CGIL Asti

C'E' CHI LO DICE ANCHE PER TE ! - ISCRIVITI ALLA FISAC CGIL



www.fisacasti.it



fisac@cgilasti.it



331.6227442



[fisacasti](https://www.youtube.com/fisacasti)



[Fisac Cgil Asti](https://www.facebook.com/FisacCgilAsti)

FISACinforma