



## VENETO BANCA SCPA: Accordo di Fusione

*Cari Colleghe e Colleghi,*

in data 17 novembre scorso si è finalmente conclusa la trattativa che ha portato all'Accordo di Fusione e Armonizzazione dei trattamenti aziendali delle Banche Popolare di Intra Spa e Veneto Banca Scpa che, insieme, danno vita alla nuova VENETO BANCA SCPA. L'Accordo raggiunto rappresenta – per unanime parere di tutte le parti coinvolte – un'equilibrata sintesi tra due realtà marcatamente diverse tra loro, per storia sindacale, peculiarità aziendali e territoriali. Grazie ad esso non solo si è ottenuto il consolidamento, se non il miglioramento, di importanti istituti normativi ed economici previsti dai rispettivi CIA previgenti, ma anche la tutela delle professionalità e dell'occupazione, venendo così incontro alle aspettative di tutto il personale.

**Ferma restando la normativa in essere presso Veneto Banca** (significativamente migliorata), di seguito Vi illustriamo i risultati migliorativi raggiunti nelle principali materie (*colonna di destra*), raffrontandoli, ove il caso, con le situazioni in atto in BPI precedentemente al nuovo Accordo (*colonna di sinistra*).

Con questo strumento crediamo di poter aiutare ciascuno di voi ad orientarsi meglio nella nuova disciplina normativa, ove qualcosa non fosse ancora chiaro vi **invitiamo a chiamare senza indugio i vs. referenti sindacali della Fiba Cisl che continueranno a svolgere, con spirito di servizio, la loro opera in difesa del fine supremo della nostra missione sindacale: le Persone!**

Più ci darete sostegno più la nostra Fiba Cisl potrà continuare ad essere il sindacato più fortemente maggioritario nella NUOVA VENETO BANCA SCPA.

Buona lettura!

Disciplina EX BANCA POP. INTRA	Disciplina NUOVA VENETO BANCA
<b>MULTIPOLARITÀ</b>	
L'Azienda privilegerà il mantenimento nell'attuale collocazione territoriale delle attività di Direzione Generale, contenendo la mobilità territoriale, attraverso una articolazione organizzativa caratterizzata da soluzioni multipolari.	L'Azienda privilegerà il mantenimento nell'attuale collocazione territoriale delle attività di Direzione Generale, contenendo la mobilità territoriale, attraverso una articolazione organizzativa caratterizzata da soluzioni multipolari.
<b>MOBILITÀ TERRITORIALE STRAORDINARIA</b>	
Non prevista	Fino al 31/12/2011, in caso di mobilità legata alla realizzazione delle Direzioni Territoriali, se comporterà il cambio di residenza, saranno riconosciuti, ad opzione del lavoratore, trattamenti più favorevoli rispetto al CCNL: <ul style="list-style-type: none"><li>- fornitura alloggio secondo art. 1 D.M. 30/12/2002</li><li>- Diaria per max 120 gg. (se con familiari a carico) ovvero 60 gg.</li><li>- Spese di trasloco</li></ul>
<b>MOBILITÀ TERRITORIALE ORDINARIA</b>	
<b>Per lavoratori assunti entro 28/12/2006</b> "Accordo Cavanna" Dal 8° km erogherà mensilmente, a posteriori, in	<b>Per tutti</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Da 01/12/2010 disciplina economica e normativa C.I.A. Veneto Banca</li></ul>



<p>termini lordi:</p> <p>le spese di viaggio commisurate alle tariffe di abbonamento dei mezzi pubblici o, se non esistenti o inadeguati, alle tariffe chilometriche aziendali in essere (importi che verranno rivisti con cadenza biennale);</p> <p>indennità giornaliera nella misura di € 7,7468</p> <p><b>Per lavoratori assunti <u>dopo</u> 28/12/2006</b> Quanto previsto dal CCNL</p>	<p>14.12.2006</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Da 01/01/2011 indennità chilometrica giornaliera <b>0,33 cent per Km</b> dal 25° (andata e ritorno) per i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità aziendale</li> <li>- trasferimenti oltre 30 km. di distanza rispetto all'abituale dimora del dipendente, <b>in presenza di consenso</b> per gli appartenenti alle seguenti categorie del personale: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai tre anni (ovvero al padre lavoratore quando i figli siano affidati a lui esclusivamente);</li> <li>▪ dipendenti portatori di handicap;</li> <li>▪ dipendenti nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>L'indennità non spetterà comunque nel caso in cui:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il trasferimento sia avvenuto su richiesta del lavoratore;</li> <li>▪ il trasferimento abbia comportato un avvicinamento rispetto alla precedente sede di lavoro;</li> <li>▪ sia stato percepito dal dipendente un trattamento complessivo di miglior favore, salvo quanto derivante dall'applicazione contrattuale in materia di inquadramenti.</li> </ul> <p><b><u>Per i percettori di trattamenti diversi ex BPI è stato individuato un meccanismo di graduale assorbimento in cinque anni, tenendo presente che l'azienda accoglierà le domande di avvicinamento.</u></b></p>
<b>PREMIO AZIENDALE</b>	
<p>Con le stesse modalità in uso in BPI</p>	<p><b>Adozione del 'modello' Veneto Banca ovvero</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per l'anno 2010 (erogazione 2011) importo equivalente all'erogato pro-capite lordo nel giugno scorso (VAP 2009) con contestuale accantonamento in conto TFR e Previdenza Complementare (3%)</li> <li>- per gli anni successivi verrà definito tra le parti un nuovo criterio di determinazione del VAP</li> </ul>
<b>INQUADRAMENTI</b>	
<p>Si rimanda al CIA BPI</p>	<p>Nuovo sistema inquadramentale con significativi miglioramenti e con definizione e previsioni per le nuove figure professionali e più stringenti indicazioni per l'applicazione delle norme.</p> <p>Riconoscimento della figura del <b>Sostituto del Responsabile di Filiale</b> con attribuzione di un'indennità di sostituzione</p>

## ASSISTENZA SANITARIA

### Dipendenti ex BPI

Erogazione aziendale annuale così composta per ogni dipendente:

Pacchetto base € 365 a carico aziendale, fino alla concorrenza del costo del premio del pacchetto prescelto dal dipendente.

Con l'integrazione di una quota annuale di circa € 270 procapite, a fronte della dotazione annuale messa a disposizione dell'Azienda su Previtavia, il cui fondo interno, viene poi ripartito a consuntivo sulla base delle fatture presentate per il rimborso dai singoli dipendenti.

- Erogazione aziendale pro-capite di € 700 a condizione che le parti individuino il Broker, la compagnia e fissino il premio per assicurare il dipendente ed i familiari a carico, ed i familiari non fiscalmente a carico.
- E' già previsto per il 2011 un significativo miglioramento delle prestazioni sanitarie.
- Entro il 30/06/11 verranno determinati i principi, il funzionamento e le forme di intervento sindacale.

**SULLA MATERIA ASSISTENZIALE USCIRA' A BREVE UN ULTERIORE COMUNICATO CON IL DETTAGLIO DELLE NUOVE PRESTAZIONI, I MASSIMALI DI COPERTURA E LE NUOVE FRANCHIGIE**

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### FONDO PENSIONE CHIUSO BPI

#### Dipendenti iscritti dopo 29 aprile 1993

contributo obbligatorio a carico dipendente 2% + contributo banca 1,60% = totale 3,60%.

#### Vecchi iscritti ante 29 aprile 1993

contributo obbligatorio a carico dipendente 1% + contributo banca 4,60% = totale 5,60%.

Ciascun lavoratore manterrà l'attuale trattamento. Entro il 30/06/2011 le parti s'incontreranno per definire l'intera materia in un'ottica di armonizzazione.

L'Accordo in essere presso VB è il seguente:

#### FONDI PENSIONE APERTI

- ARCA PREVIDENZA
- GENERALI PREVIGEN GLOBAL

In entrambi i casi il contributo versato dall'Azienda al Fondo è pari al 4,50% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

La contribuzione da parte di ciascun dipendente iscritto è fissata nella misura minima dell'1%.

Per il personale assunto a tempo indeterminato successivamente alla data del 31.12.2002, il contributo versato al Fondo dell'Azienda è pari al:

- 2%, per i primi 6 anni;
- 4,5% dal settimo anno;

calcolato sull'imponibile utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

Il contributo aziendale per la previdenza integrativa viene erogato anche a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato, d'inserimento e con il contratto di apprendistato alle stesse condizioni del personale assunto con contratto a tempo indeterminato, assunto successivamente alla data del 31.12.2002.

## BUONO PASTO

per tutto il Personale - nella misura di euro 5,16

Per il personale con contratto part-time il buono pasto veniva erogato proporzionalmente all'orario di lavoro prestato, con l'intesa che veniva riproporzionato il numero di buoni spettanti (su base mensile) mantenendo l'importo unitario degli stessi a € 5,16.

Da 01/01/2011 unificazione dell'importo € 5,29 per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori anche se:

- **con contratto a Part-time orizzontale** di almeno 5 ore giornaliere € 5,29
- se usufruisce dei permessi per allattamento ai sensi del D.Lgs. 151/2001

## PART-TIME

L'Azienda si impegna a soddisfare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale alle seguenti condizioni:

- percentuale pari al 3% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato;
- accoglimento delle domande entro 3 mesi dalla richiesta;
- ordine di priorità (in presenza di domande eccedenti la percentuale di cui sopra) decrescente: condizione di portatore di handicap o di particolari patologie del lavoratore; assistenza a figli o familiari (coniuge, genitori, fratelli) portatori di handicap; assistenza a figli;
- data di presentazione della richiesta.

Da 01/01/2011 allargamento a tutto il personale della normativa in essere in Veneto Banca riguardante il diritto riservato alle lavoratrici ed ai lavoratori al rientro dalla maternità.

A tutte le lavoratrici madri (o padri lavoratori), che ne facciano richiesta (con le forme e riduzioni d'orario richieste), appartenenti alle aree professionali, (dalla Ia alla IIIa) con le seguenti modalità:

- **fino al 31 dicembre dell'anno in cui il bambino compie tre anni;**
- ferma la disponibilità della lavoratrice madre al cambio temporaneo delle mansioni all'interno della fungibilità ed al cambio di unità produttiva che non dovrà vanificare i benefici temporali del part-time.

La norma si applica anche ai casi di adozione.

### Per tutto il personale

compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda darà priorità di accoglimento alle domande di part-time avanzate per:

- motivi di salute;
- esigenze di carattere familiare;
- altre esigenze di carattere personale (studio ecc. ecc.):

A parità delle sopraindicate condizioni, si terrà conto della:

- data di presentazione domande;
- anzianità di servizio.

## BORSE / PROVVIDENZE DI STUDIO

- euro 170,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di 1° grado;
- euro 230,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di 2° grado (ivi compresi i corsi di formazione professionale nonché quelli con obbligo di frequenza organizzati da Enti Pubblici);
- euro 450,00 per gli studenti universitari ivi comprese le "lauree brevi"

con maggiorazione di euro 120,00 e di euro 250,00, rispettivamente per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado ed universitari ove i corsi di studio prescelti non siano presenti nel comune di residenza della famiglia di appartenenza.

### Da 01/01/2011 per tutti

- € 100 per gli studenti di scuola elementare;
- € 170 per il contributo alla scuola materna;
- € 200 borsa di studio per gli studenti di scuola media di istruzione secondaria di 1° grado;
- € 320 borsa di studio per gli studenti di scuola media di istruzione secondaria di 2° grado ovvero € 420 per mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza se frequentano corsi di studio in località diversa;
- € 520 borsa di studio per gli studenti universitari per il corso legale di studio ovvero € 800 per mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza se frequentano corsi di studio in località diversa.

### Provvidenze di studio per dipendenti

In occasione del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del diploma di laurea, verrà erogata al personale assunto a tempo inde-

	<p>terminato, una tantum, in sostituzione di quanto previsto dal CCNL e dagli accordi a latere del CIA Veneto Banca del 14.12.2006, a medesimo titolo rispettivamente, l'importo di € 500 e di € 1500 lordi.</p> <p><b><u>Figli disabili</u></b></p> <p>Da 01/01/2011 riconoscimento fino al ventiseiesimo anno d'età a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni alimentari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap, ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di <b>€ 3.000, a titolo di contributo studi.</b></p>
<b>CONTRIBUTO ASILO NIDO</b>	
€ 1.000 lordi per ogni anno di frequenza e per ogni bambino, a partire dell'anno scolastico	<p>Da 01/01/2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>€ 700</b> contributo per l'asilo nido a favore delle mamme lavoratrici dipendenti che rientrano dalla maternità a tempo pieno;</li> <li>- <b>€ 500</b> del contributo per l'asilo nido a favore del personale della Banca;</li> </ul>
<b>POLIZZE ASSICURATIVE</b>	
Non prevista, in BPI, la polizza Kasko	<p><b><u>Per tutti i dipendenti</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Polizza Kasko gratuita.</li> <li>- Polizza infortuni extra-professionale secondo le modalità già esistenti in VB</li> <li>- Polizza "caso morte per malattia" 50% del premio a carico azienda e 50% a carico lavoratore</li> </ul>

Frattanto, un saluto ed affettuosità.

Verbania/Montebelluna, 20/12/2010

*Camillo Cavanna*  
**Segretario Generale FIBA CISL**  
**Banca Popolare di Intra**

*Massimiliano Paglini*  
**Segretario Generale FIBA CISL**  
**Gruppo Veneto Banca**