

Gruppo Banca Popolare di Vicenza: la buona contrattazione in tempo di crisi

Un «primo esempio compiuto a livello nazionale di un livello integrativo unico per tutte le diverse aziende e le società facenti parte di un medesimo Gruppo bancario». Questo è il commento delle OO.SS. Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Ugl Credito che “à coup d’œil” emerge dal [comunicato sindacale](#) diramato a latere della conclusione della trattativa per la stipulazione, ex novo, del contratto integrativo del Gruppo Banca Popolare di Vicenza (BPV) sottoscritto il 28 marzo 2014.

Il contesto in cui l’intesa è stata raggiunta non è dei più semplici. Sotto l’aspetto macroeconomico, tutto il sistema bancario italiano ed europeo è in profonda crisi da quasi sette anni. Dal punto di vista negoziale, sono aperte ormai da molti mesi le trattative di rinnovo del Ccnl 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per le aree professionali dipendenti dalle aziende creditizie, finanziarie e strumentali, dal quale ABI ha comunicato disdetta il 16 settembre 2013. Le stesse Aziende di credito del Gruppo BPV, il 27 novembre 2013, hanno comunicato formale recesso da tutta la contrattazione integrativa aziendale.

Banca Popolare di Vicenza è la prima banca popolare del Veneto nonché il primo istituto di credito costituito a Vicenza. Negli anni, la rete degli sportelli si è estesa all’intero Nord Italia, con l’apertura di nuove filiali e l’acquisizione di alcune piccole banche popolari e di partecipazioni di maggioranza di altri istituti del Veneto e del Friuli-Venezia Giulia. Tali realtà hanno dato vita al Gruppo Banca Popolare di Vicenza, oggi presente anche all’estero nei paesi che presentano il maggiore tasso di sviluppo.

Per quanto concerne i contenuti del nuovo Contratto integrativo, i primi articoli disciplinano gli istituti relativi alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ed al *welfare* integrativo.

Le Parti assegnano ad una apposita Commissione paritetica il compito di formulare un regolamento per l’elezione degli RLS e di affrontare il tema della videosorveglianza «con l’impegno a definire, in coerenza con le vigenti previsioni di legge in materia, una soluzione utile all’introduzione della stessa presso le Filiali del Gruppo entro il 30 giugno 2014».

Con riferimento alla tutela della salute dei lavoratori, al fine di salvaguardare le condizioni igieniche degli ambienti di lavoro, il Gruppo si impegna ad adottare misure idonee sia per quanto riguarda gli strumenti di lavoro che per i locali e gli impianti.

In tema di welfare, le Parti confermano la possibilità, per il personale in servizio al 28 marzo 2014, di **mantenere l’iscrizione al regime previdenziale di appartenenza alle condizioni**

Gruppo Banca Popolare di Vicenza: la buona contrattazione in tempo di crisi

applicate alla medesima data. Per i neo assunti e per i lavoratori provenienti da società esterne al Gruppo, il Contratto, oltre a ribadire le previsioni in tema di previdenza già pattuite nell'[Accordo integrativo della BPV 11 aprile 2007](#) (contributo aziendale pari al 3,5% dell'imponibile del TFR per assunzioni con contratti di apprendistato o forme equipollenti e riduzione dell'aliquota al 2,5%, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato), stabilisce un contributo aziendale ridotto pari al 2%.

L'intesa dispone poi la sottoscrizione di apposite polizze assicurative, al fine di fornire al personale in servizio una copertura assistenziale integrativa. In particolare, viene riconosciuta al personale dipendente un'indennità pari a 65.000 euro (rispetto ai 55.000 euro previsti dall'integrativo del 2007) in caso di morte o inabilità permanente dovuta a malattia. L'azienda inoltre, si impegna a stipulare una polizza per il rimborso di eventuali danni riportati a seguito di incidente dalle autovetture di proprietà dei dipendenti, a fronte di accertato utilizzo per servizio.

In considerazione della modifica intervenuta nella struttura della rete commerciale del Gruppo, con l'introduzione del modello organizzativo a "stella" (che prevede, per determinate filiali, la chiusura o l'apertura degli sportelli di banca in alcune fasce orarie, al fine di una maggiore efficacia ed efficienza dei processi operativi), **«le Parti hanno ritenuto opportuno costituire un Gruppo di lavoro ad hoc per valutare gli effetti realizzati dalle citate modifiche sul sistema degli inquadramenti»** e per formulare eventuali misure indennitarie collegate alla medesima normativa.

Particolare enfasi è riposta sui temi dello sviluppo professionale e della formazione.

Gruppo BPV e le OO.SS. considerano la formazione «un elemento strategico per coniugare lo sviluppo professionale, tecnico e manageriale del personale con le necessità di sviluppo organizzativo, di vantaggio competitivo e di successo del Gruppo nonché della crescita personale». A tal proposito, si individuano differenti strumenti formativi, tra i quali: corsi di addestramento su tematiche proprie per lo svolgimento dell'attività assegnata (ad es. salute e sicurezza), formazione "on the job", stage presso aziende del Gruppo, partecipazione a seminari di aggiornamento, corsi formativi anche di tipo "trasversale". È previsto un colloquio annuale dedicato alla valutazione delle prestazioni, durante il quale individuare e valutare le esigenze formative del personale anche con riferimento alla possibilità di adibire i lavoratori a mansioni diverse.

Con esplicito richiamo a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori, le Parti sanciscono il diritto ai lavoratori studenti di ottenere, a richiesta, spostamenti di orario rispetto a

Gruppo Banca Popolare di Vicenza: la buona contrattazione in tempo di crisi

quello normale di entrata ed uscita e turni di lavoro che agevolino la frequenza a corsi di formazione e la preparazione agli esami. A tali lavoratori si riconoscono, oltre ad una serie di **permessi retribuiti volti a conciliare il diritto allo studio con l'attività lavorativa, considerevoli agevolazioni economiche rispetto a quelle stabilite dal Ccnl del Credito in applicazione**. E' definita la corresponsione di 500 euro al lavoratore che consegua il diploma; 700 euro per l'ottenimento della laurea di primo livello e 300 per quella di secondo; 1.000 euro quale premio di laurea per cicli di studi universitari quinquennali. Per i figli studenti dei dipendenti del Gruppo BPV, inseriti nel ciclo di istruzione secondaria di 1° grado, è assegnata un'indennità pari a 150 euro annui nel caso di superamento dell'anno scolastico; indennità che aumenta a 250 euro annui se il figlio frequenta la scuola media secondaria. Da ultimo si stanziava una borsa di studio pari a 500 euro per gli studenti universitari.

In merito all'orario di lavoro, l'intesa definisce "ordinario" la fascia 8:15-13:30 e 14:30-16:45. L'Istituto riconosce altresì la possibilità di usufruire di articolazioni di orario diverse. **Infatti, potrà accordare al singolo lavoratore che ne faccia richiesta «di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 o 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita»**. In tal caso il lavoratore, sempre su richiesta, potrà ottenere una riduzione della pausa pranzo rispettivamente a 45 o a 30 minuti.

In relazione agli istituti di regolazione del mercato interno del lavoro, merita attenzione l'impegno del Gruppo «ad accogliere il maggior numero possibile di richieste di part-time riconoscendo in questo strumento un elemento utile per conciliare le esigenze produttive con quelle della vita personale e familiare». In particolare, è assicurata l'approvazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, delle mamme con figli fino a tre anni e dei dipendenti con accertata invalidità o disabilità. Troveranno priorità di accoglimento le domande di trasformazione a tempo parziale nei casi di assistenza a disabili conviventi, gravi motivi familiari (vedovanza, separazione o divorzio) assistenza di almeno due figli con età inferiore a 8 e 6 anni, assistenza di un figlio in età pre-scolare.

Nel Contratto viene poi regolata la disciplina dei trasferimenti. E' previsto il riconoscimento -al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello - **di una "indennità di disagiata destinazione"** per i trasferimenti in unità produttive distanti più di 40 km. Dopo 24 mesi, il lavoratore può presentare domanda per essere riavvicinato entro la soglia dei 40 km. Nel caso in cui la Banca non accolga la suddetta domanda, l'indennità viene elevata del 15% per altri 6 mesi ed al 25% per ulteriori 12, decorsi i quali l'Istituto provvede

Gruppo Banca Popolare di Vicenza: la buona contrattazione in tempo di crisi

al rientro del lavoratore entro il limite dei 40 km. Per il lavoratori che -in forza delle precedenti discipline contrattuali - risultavano destinatari di misure indennitarie non riconosciute dalla normativa sancita dal Contratto in analisi, «verrà riconosciuto un importo pari al 50% dell'indennità percepita sino al 31 dicembre 2014» purché permangano i medesimi presupposti di mobilità territoriale.

Infine, le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire i criteri e le modalità relativi al premio aziendale di Gruppo, sulla base di quanto già pattuito nell'accordo del 24 ottobre 2010. Per il calcolo del premio potranno essere considerati, a titolo esemplificativo, i seguenti indicatori: produttività (rapporto fra margine da intermediazione e numero medio dei dipendenti nell'anno di riferimento), redditività (utile dell'operatività corrente al netto delle imposte), indice specifico di risultato (identificato anno per anno in relazione alle specifiche politiche commerciali e/o di sviluppo implementate dal Gruppo).

Il nuovo contratto integrativo del Gruppo BPV lancia un messaggio preciso: **gli attori sociali sono ancora in grado di governare i complessi processi di adeguamento delle condizioni di lavoro alle specifiche esigenze del contesto produttivo di impresa**. Un buon esempio di responsabili relazioni sindacali nel tempo della "grande crisi". D'altronde si sa, come ci ricorda Albert Einstein: *«è nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera sé stesso senza essere superato»*.

Filippo Pignatti Morano

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@filippopignatti

Scarica il pdf 