



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

Segreteria di Coordinamento CARIPARMA e Piacenza

Parma, 20 Aprile 2012

AGLI ISCRITTI UILCA CARIPARMA Fondo di Solidarietà

Nella giornata di ieri 19 Aprile si è tenuto il quarto incontro sull'attivazione del Fondo di Solidarietà nel corso del quale la delegazione aziendale ha illustrato i suoi intendimenti circa le modalità attuative, modalità che potranno comunque subire modifiche nel corso della trattativa sindacale che continuerà con ritmo serrato anche nelle prossime settimane.

Per raggiungere l'obiettivo aziendale – che ricordiamo è quello di arrivare alla data di scadenza del piano triennale nel 2014 a 8600 dipendenti ovvero un decremento netto di 360 lavoratori – il piano si articolerà in due fasi.

Nel corso della prima fase verrà avviata la **raccolta volontaria delle adesioni**. Secondo le stime aziendali (da validare sulla base delle risultanze degli Eco-Cert) il bacino potenziale è costituito da circa 870 lavoratori, ognuno dei quali si troverà in una delle seguente tre situazioni:

1. Maturazione dei requisiti pensionistici nell'anno 2012 (circa 90 lavoratori secondo le stime aziendali)

Verrà formulata un'offerta di risoluzione del rapporto di lavoro (con effetto alla maturazione del requisito pensionistico) con incentivo ancora da definire.

2. Maturazione dei requisiti pensionistici nell'anno 2013 o 2014 (ulteriori 90 lavoratori secondo le stime aziendali)

Verrà offerta una doppia opzione: risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla maturazione del requisito pensionistico oppure ingresso nel Fondo di solidarietà nel cui caso l'Azienda ipotizzerebbe l'utilizzo della prima finestra di uscita. In entrambi i casi verrà offerto un incentivo da graduare in funzione della soluzione prescelta e del tempo di permanenza all'interno del fondo.

3. Maturazione dei requisiti pensionistici dal 2015 al 2018 (ulteriori 690 lavoratori secondo le stime aziendali)

Verrà offerta l'adesione al Fondo di Solidarietà con incentivo legato al periodo di permanenza all'interno dello stesso (i cui criteri non sono ancora stati definiti). Si possono ipotizzare al momento tre finestre d'uscita (ultimo quadrimestre 2012; primo gennaio 2013; primo gennaio 2014) con volontà aziendale di favorire l'ingresso nel fondo nella finestra preferita dal lavoratore.



Al termine della fase di adesione volontaria al Fondo, l'Azienda valuterà il numero delle domande pervenute e, rispetto all'obiettivo dichiarato di riduzione dell'organico di 360 lavoratori, potranno verificarsi due ipotesi:

i. Numero di adesioni inferiori all'obiettivo

L'Azienda vorrebbe prefigurare un'attivazione di uscita obbligatoria NON INCENTIVATA fino al raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

ii. Numero di adesioni superiori all'obiettivo

Tenuto conto che si avrà la possibilità di stimare in maniera analitica il costo in quanto le adesioni saranno nominative, l'Azienda di concerto con le OO.SS., dovrà definire, in maniera differenziata per singola banca appartenente al gruppo, il numero delle adesioni in supero che potranno essere accolte e quale finestre utilizzare. Sempre in funzione delle compatibilità economiche, le uscite – in misura differenziata per ciascuna azienda - potranno essere compensate da assunzioni di giovani con utilizzo del contratto di apprendistato e, in misura marginale e in funzione delle professionalità perse, prevedere anche l'inserimento di figure specialistiche.

Le OO.SS. si sono riservate le loro valutazioni nel prosieguo della trattativa che riprenderà il 26 Aprile.