

DIREZIONE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Relazioni Industriali

A Cassa di Risparmio
di Venezia S.p.A.

Alle
Organizzazioni Sindacali Aziendali
FALCRI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UIL C.A.
di Cassa di Risparmio
di Venezia

Torino, 7 giugno 2006

Si fa riferimento all'avvenuta definizione presso codesta Banca di accordi sindacali relativi alla contrattazione integrativa, che hanno portato, in linea con i principi già condivisi con le OO.SS., ad una disciplina del rapporto di lavoro tale da favorire, - nell'ambito della rete commerciale e tra Banche che nella medesima direzione hanno operato -, la mobilità interaziendale, in ottica di maggiore flessibilità gestionale, nonché di valorizzazione delle professionalità ed opportunità di sviluppo delle risorse.

Circa eventuali operazioni di conferimento, fusione, scorporo e riorganizzazione/ristrutturazione, tenuto conto degli indirizzi e disposizioni di legge e contrattuali in materia, la Capogruppo manifesta il proprio impegno ad improntare le iniziative come sopra definite che coinvolgano personale dipendente da Cassa di Risparmio di Venezia S.p.A., attraverso le previste fasi di consultazione e confronto con le OO.SS. volte al raggiungimento di intese che prevedano, sia ad opera dell'Azienda che della Capogruppo:

- salvaguardia dell'occupazione, attraverso:
 - la ricollocazione, in via prioritaria, di eventuali eccedenze di Personale presso l'Azienda, la Capogruppo od altre Società del Gruppo stesso;
 - ove ciò non si rendesse possibile, l'utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalle normative vigenti in tema di mobilità, riconversione professionale attraverso la formazione e ricorso al "Fondo di solidarietà";
- gestione mirata dell'eventuale mobilità sui diversi ambiti territoriali attraverso l'opportuno contemperamento delle necessità aziendali e delle esigenze rappresentate dal personale, considerando, in particolare, le situazioni di disagio oggettivamente accertate;
- rispetto e valorizzazione delle professionalità esistenti in un contesto di trasparente utilizzo degli interventi formativi, anche finalizzati alle necessarie riconversioni/riqualificazioni, e con

particolare attenzione nell'assegnazione di posizioni di lavoro e/o specifici incarichi al personale interessato;

- salvaguardia dei complessivi livelli retributivi fruiti e mantenimento dei trattamenti in essere in materia di previdenza complementare ed integrativa aziendale e di assistenza sanitaria integrativa attraverso opportune modifiche agli Statuti di riferimento in sintonia con le previsioni di legge;
- individuazione di idonee forme transitorie di garanzia delle agevolazioni previste in materia di finanziamenti e condizioni per il Personale, non inferiori a quelle in essere presso la Società di provenienza;
- applicazione al Personale in questione della normativa integrativa aziendale di pertinenza, sino alla scadenza e/o sostituzione della stessa in forza di rinnovo.

In tutte le operazioni di cui sopra – tanto interne che esterne al Gruppo – si esaminano, inoltre, opportune forme di garanzia circa l'erogazione di un premio aziendale di produttività, per l'anno interessato dal mutamento del datore di lavoro, nell'ultima misura fruita allo stesso titolo presso la Società di provenienza.

Per tutte le operazioni in discorso, si assume, altresì, l'impegno a dar corso a sessioni di informativa e confronto, sia preventive che a consuntivo delle varie fasi di intervento ed anche ulteriori rispetto a quanto previsto dalle norme legislative e contrattuali di riferimento, al fine di seguire gli sviluppi dei singoli progetti e verificare l'applicazione dei principi che precedono.

Per quanto concerne, infine, le fattispecie di scorporo, cessione di ramo d'Azienda, vendita e/o cessione di sportelli, cessione del pacchetto azionario di controllo a Società non controllate che riguardi personale dipendente da Cassa di Risparmio di Venezia S.p.A., si conferma la disponibilità a gestire l'operazione con il coinvolgimento della Società acquirente, applicando i principi ispiratori delle cessioni all'interno del Gruppo, nell'ambito di accordi da raggiungere, di volta in volta, con le OO.SS., con particolare riferimento alla salvaguardia dell'occupazione, nell'intento di ridurre al minimo le tensioni occupazionali che dovessero derivare anche successivamente al momento della cessione.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE