



RAGGIUNTO L'ACCORDO INTEGRATIVO ALLE NORME GIA' CONTENUTE NEL PROTOCOLLO DEL 2 GIUGNO 2012

Nel pomeriggio di giovedì 20 dicembre 2012, a conclusione di un ciclo di serrate ed ininterrotte trattative iniziato lo scorso ottobre, è stato raggiunto tra le OO.SS.LL. e il Gruppo Cariparma Crédit Agricole, l'Accordo integrativo al Protocollo del 2 giugno 2012 relativo alla gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al piano Strategico 2011 – 2014.

Il confronto, che riguardava principalmente l'integrazione dell'accordo quadro 2.6.2012 e si inseriva pertanto nello stesso perimetro di riduzione e di gestione del costo del lavoro all'interno del Gruppo, si è mosso quindi nel rispetto delle delibere assunte in quella occasione.

Quello che ormai non può più essere considerato solo un momento o un periodo di crisi economica, ma un vero e proprio cambiamento culturale capace di modificare in peggio le consuetudini di ognuno di noi, non consente attualmente di organizzare un percorso di crescita o di conquiste economiche ma, nonostante la dovuta considerazione di questo aspetto, riteniamo di essere riusciti ad amministrare soprattutto in ambito sociale ed in maniera equa etica e corretta per tutti i lavoratori, questo passaggio senza dubbio molto delicato per le relazioni sociali nel Gruppo.

Ecco i contenuti dell'accordo raggiunto.

• **FONDO di SOLIDARIETA'**

Il Fondo di Solidarietà riceverà tutte le 331 (265 in Cariparma e 66 in FriulAdria) domande residue e che non avevano trovato accoglimento nella prima tranche, mediante la riconferma della volontà del collega di risolvere il proprio rapporto di lavoro. La nuova domanda, dovrà essere presentata con l'apposito modulo che sarà allegato all'accordo in distribuzione nei prossimi giorni, entro e non oltre il 28 febbraio 2013. I criteri di accoglimento, saranno i medesimi di quelli contenuti nell'accordo del 2 giugno scorso sia per quanto riguarda gli incentivi che rimangono inalterati nel loro calcolo, sia per i trattamenti accessori inclusi nell'accordo quadro.

Le uscite previste sono state scaglionate su tre finestre: 01.01.2014 – 01.07.2014 – 01.01.2015. Nel corso della trattativa le aziende hanno inoltre specificato che tutti i 66 colleghi di Friuladria usciranno alla prima finestra utile e quindi in quella del 01.01.2014.

INCENTIVI e TRATTAMENTI ACCESSORI

Gli incentivi, come già accennato in precedenza, rimangono inalterati rispetto al primo blocco di uscite e pertanto la scalettatura di dette agevolazioni, risulta la seguente:

- lavoratori con permanenza fino a 18 mesi nel Fondo, 35% della RAL più una percentuale dello 0,50% della RAL (in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni mese di permanenza nel Fondo;
- lavoratori con permanenza da 19 a 36 mesi nel Fondo, 20% della RAL più una percentuale dello 0,50% della RAL (in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni mese di permanenza nel Fondo;

- lavoratori con permanenza di oltre i 36 mesi nel Fondo, 10% della RAL più una percentuale dello 0,50% della RAL (in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni mese di permanenza nel Fondo.

Inoltre al personale che aderirà a questa forma di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, verrà riconosciuto oltre al TFR, la somma dei contributi annui “per familiari portatori di handicap” relativi al periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà. In più, saranno assicurate le condizioni relative alla copertura sanitaria aziendale in essere per il personale in servizio in vigore nelle singole società del Gruppo fino al termine dell’anno in cui si realizza l’uscita dal Fondo, a tutti gli iscritti a fondi di previdenza complementare a contribuzione definita verrà riconosciuto un importo pari al contributo aziendale mensile percepito attualmente e moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel fondo e verranno mantenute, fino alla fruizione del trattamento pensionistico effettivo, le condizioni creditizie in essere per il personale in servizio.

I dipendenti attualmente con contratto di lavoro part time che intendano accedere al Fondo di Solidarietà, potranno decidere di ripristinare il loro rapporto di lavoro a tempo pieno dietro presentazione di domanda specifica.

GARANZIE:

Qualora dovessero intervenire modifiche legislative al quadro giuridico di riferimento dell’accordo si è stipulato un Verbale di Intesa che riportiamo integralmente:

a fronte di modifiche del quadro giuridico di riferimento dell’accordo, ivi compresa la previsione di cui all’art. 22-ter L. 102/2009, all’art. 12 L. 122/2010, all’art. 18 L. 111/2011 (adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della c.d. speranza di vita accertato dall’ISTAT), che determinassero situazioni accertate e consolidate di esodati cui venisse a mancare sia l’assegno di solidarietà che la pensione che altre forme di sostegno a carico della finanza pubblica, le Parti si impegnano anche a seguito ed in attuazione di quanto verrà definito da ABI e dalle Segreterie Nazionali delle OOSLL, nell’ambito di quanto previsto dall’art. 11, c. 12, dell’accordo 28/02/1998 istitutivo del Fondo di Solidarietà, ad incontrarsi al fine di ricercare i possibili interventi idonei a sovvenire economicamente i lavoratori esodati rimasti privi dei redditi di cui sopra, nei limiti effettivi di tempo e di importo della copertura, anche contributiva, ferme restando le compatibilità economiche complessive di cui al Piano Strategico nelle quali sono stati considerati, fino a tutto il 2018, gli oneri conseguenti al sopraccitato adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, dovuti agli incrementi della c.d. speranza di vita.

Qualora prima delle date di accesso al Fondo di Solidarietà – come identificate ai punti C.2 e D del punto 3 del suddetto accordo quadro – le Sedi territorialmente competenti dell’INPS non potessero definire le richieste di liquidazione dell’assegno straordinario – come dovesse risultare da comunicato ufficiale dell’Istituto – resta inteso che le domande pervenute di adesione al Fondo non potranno comunque essere revocate e le finestre di accesso al Fondo stesso verranno posticipate alla prima data utile.

Alla stessa maniera, qualora prima delle date di accesso al Fondo di Solidarietà – come identificate ai punti C.2 e D del punto 3 del suddetto accordo quadro – intervengano modifiche legislative che comportino lo spostamento delle date di accesso al trattamento pensionistico AGO e che non consentano l’integrale copertura del periodo di accompagnamento alla pensione pubblica da parte delle prestazioni straordinarie del Fondo, resta inteso che le domande pervenute di adesione al

Fondo non potranno comunque essere revocate e le finestre di accesso al Fondo stesso verranno posticipate alla prima data utile.

ASSUNZIONI

Conseguentemente alle uscite, verranno assunti almeno 100 nuovi colleghi entro il 2015 che saranno reperiti, di norma, tramite contratti di apprendistato professionalizzante.

In tempi così duri e difficili, pensiamo che questo sia il miglior modo per contribuire al rilancio e alla crescita del nostro Paese.

• **ULTERIORI SOLUZIONI E MISURE VOLTE AL CONTENIMENTO DEL COSTO DEL LAVORO**

Al fine di individuare un valore aggiunto sul piano sociale con particolare riferimento al benessere dei lavoratori nel Gruppo, si sono sottoscritte anche ulteriori intese sulle materie di seguito specificate.

PART TIME:

impegno delle Aziende del Gruppo, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative, ad accogliere con gradualità le domande di trasformazione/rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale presentate negli anni 2013/2014 – rispettando, dove possibile, le preferenze espresse in termini di modulazione di orario e con durata minima di 2 anni aventi come causali le seguenti motivazioni:

- Documentati motivi di salute del richiedente, con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della legge 104/92;
- Assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
- Assistenza ai figli in particolare situazione di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
- Cura dei figli di età compresa fra 1 e 3 anni;
- Cura dei figli di età compresa fra 4 e 8 anni.

MOBILITA' INFRAGRUPPO:

impegno a valutare con particolare attenzione tutte le domande di mobilità infragruppo, accentrando presso la Capogruppo il processo di analisi e concessione del medesimo. Ogni collega interessato dovrà quindi presentare la domanda direttamente all'Azienda di appartenenza e per conoscenza alla Direzione Gestione del Personale della Capogruppo, specificando le motivazioni sottostanti alla richiesta.

FORMAZIONE:

impegno delle Aziende a favorire nel limite del possibile l'attività formativa su poli decentrati, al fine di contenere la mobilità dei lavoratori. Al riguardo c'è l'intenzione di sviluppare, anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e specifici pacchetti formativi, modalità "miste" di erogazione finalizzate a consentire una formazione comunque efficace.

CONTENIMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO:

convergenndo sulla necessità di limitare sempre di più il ricorso al lavoro straordinario, si è concordato che lo stesso, a partire dal 1.1.2013, sarà preventivamente autorizzato dalle Aziende soltanto sulla base di esigenze/situazioni di effettiva straordinarietà. A tale proposito, è stato stabilito che le prestazioni aggiuntive fino alla 100^a ora (comprese le ore derivanti dal CCNL) confluiranno obbligatoriamente nella banca delle ore. Allo stesso modo le prestazioni supplementari fino alla 50^a ora (per il personale a part time) daranno diritto obbligatoriamente a permessi a recupero secondo il meccanismo banca ore. Le prestazioni inferiori ai 30 minuti, così come le successive frazioni inferiori ai 15 minuti, non verranno né autorizzate, né riconosciute e sarà a carico delle Aziende la vigilanza affinché a nessun lavoratore sia consentito di permanere nei locali delle banche al di fuori del normale orario di lavoro, così come previsto dalle norme di legge e di contratto.

FLESSIBILITA' di ORARIO:

per esigenze occasionali e non preventivabili, viene introdotta una flessibilità a recupero giornaliero con un limite di 29 minuti. In pratica il collega che avrà la necessità di recuperare un ritardo dovuto ad imprevisto in una data giornata, potrà recuperare con uscita serale posticipata e sempre nella medesima giornata, il ritardo in ingresso fino ad un massimo di 29 minuti, fornendo tempestiva comunicazione al Responsabile della struttura di appartenenza.

BANCA DELLE ORE:

i colleghi rientranti nella categoria delle aree professionali, che dovessero disporre di un monte ore non fruito di banca ore, dovranno provvedere all'utilizzo dello stesso in caso di lunghe assenze (almeno 5 mesi) a vario titolo per periodi di aspettativa (anche di quelli per maternità) prima o dopo, a scelta del lavoratore, senza soluzione di continuità rispetto al periodo di aspettativa.

Inoltre il recupero della banca delle ore dovrà essere smaltito entro 12 mesi dall'espletamento della prestazione aggiuntiva e, se non fruito entro tale termine, le Aziende nei successivi 6 mesi, firseranno previo accordo con il dipendente il recupero delle ore dovute. In assenza di accordo, le Aziende provvederanno ad indicare nei medesimi 6 mesi, i tempi di fruizione che dovranno obbligatoriamente essere rispettati.

Il monte ore non fruito al 31.12.2012, dovrà essere recuperato entro il 30.09.2013; se trascorso questo termine risulteranno ancora dei residui di banca ore, le Aziende provvederanno ad inserire le stesse entro il 31.12.2013 e il collega dovrà obbligatoriamente fruirne.

Il personale promosso dalle aree professionali a quella dei quadri direttivi, dovrà obbligatoriamente usufruire dell'eventuale residuo di banca ore, entro e non oltre i 6 mesi dal passaggio di categoria.

FERIE e FESTIVITA' SOPPRESSE:

sia le ferie che le festività soppresse dovranno essere completamente utilizzate entro l'esercizio di competenza. A partire dal 2013, le festività soppresse saranno inserite nel "piano ferie" e dovranno essere in ogni caso fruito prima delle ferie e, nel caso di lunghe assenze dal servizio, le stesse dovranno obbligatoriamente essere fatte prima dell'effettivo rientro al lavoro. I residui riferiti al 2012 dovranno essere esauriti entro il 31.03.2013 e, in difetto, non si avrà diritto ad alcuna monetizzazione.

I residui ferie degli anni precedenti, qualora non vengano inseriti dai beneficiari in procedura, verranno inseriti d'ufficio dalle Aziende fino al loro completo azzeramento. Se i residui al 31.12.2012 sono inferiori ai 15 giorni, questi dovranno essere pianificati entro il 31.12.2013 e, in caso di residui superiori, nella misura minima di almeno 15 giorni dovranno essere fatti entro il 31.12.2013 e per la parte restante entro il 31.12.2014.

E' stata introdotta anche la possibilità di richiedere, per straordinarie e motivate necessità personali del lavoratore, la possibilità di richiedere fino ad un massimo di 10 giornate lavorative in anticipo rispetto alla dotazione dell'anno successivo, sempreché il dipendente interessato abbia già usufruito di tutte le sue spettanze.

RIMBORSI CHILOMETRICI:

dal 1.1.2013 i rimborsi chilometrici saranno uniformi in tutto il Gruppo e rispondenti alla misura di euro 0,38/km. Con cadenza biennale le Parti si incontreranno al fine di verificare il permanere delle condizioni di congruità dell'importo definito.

EX PREMIO di RENDIMENTO (cd EXTRA STANDARD):

il premio di rendimento percepito per intero in busta paga nei mesi di marzo o aprile con decorrenza 2013 sarà ridistribuito su 12 mensilità, non sarà più riassorbibile e, in base all'ultimo premio percepito, non verrà più rivalutato anche per gli anni successivi. Relativamente al premio riferito al 2012, lo stesso verrà riconosciuto per il 2013 ancora per intero ai dipendenti che ne abbiano diritto, facendo riferimento alla misura liquidata nell'anno 2011. Quindi il prossimo anno sarà liquidato assieme alle competenze di marzo o di aprile l'ultimo premio di rendimento intero e contemporaneamente da gennaio 2013 sarà mensilizzato anticipatamente secondo le nuove normative.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA:

è stato stabilito che, entro il mese di gennaio 2013, la Commissione paritetica sulla Responsabilità Sociale d'Impresa istituita con la sottoscrizione del Protocollo delle Relazioni Industriali in data 19.01.2012, si riunirà al fine di procedere alla identificazione di alcuni progetti da proporre alle Parti trattanti con lo scopo che le medesime possano disporre concretamente l'avvio entro il 2013.

Considerando il continuo e ormai quasi quotidiano cambiamento in atto nel nostro settore e più in generale nel panorama planetario, siamo convinti di essere riusciti a gestire la trattativa in maniera equilibrata per tutte le categorie e le generazioni dei lavoratori operanti nel Gruppo e di avere anche dimostrato che con pazienza e tenacia, si possono ancora oggi costruire accordi senza attingere a forme di solidarietà difensiva, come invece accaduto in molti altri gruppi bancari operanti in Italia. E questo è senza dubbio il valore aggiunto che porta in dote questo accordo.

I rappresentanti sindacali delle scriventi Organizzazioni, sono a disposizione ai recapiti conosciuti per ogni chiarimento in merito all'accordo sottoscritto.

Parma, 24 dicembre 2012

Delegazioni Sindacali di Gruppo Cariparma Crédit Agricole