



Rappresentanze Sindacali Aziendali Cassa di Risparmio di Cesena

CRC: UN ACCORDO A 360 GRADI

Nella tarda serata di ieri - presenti per l'azienda il DG Bossina, VDG Formigoni, Dir Teodorani e Resp. Personale Ceccarelli e per le nostre organizzazioni sindacali oltre agli aziendali i nostri segretari nazionali - abbiamo raggiunto con l'azienda un accordo che, indicando in premessa che il processo di riduzione dei costi deve riguardare anche le consulenze, ha affrontato e dato risposte contrattuali al Piano Industriale di risanamento e rilancio.

Ovviamente gli accordi sottoscritti sono subordinati all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed alla approvazione delle assemblee dei dipendenti per acquisire validità.

Di seguito i punti salienti esposti in modo riassuntivo:

- **FONDO DI SOLIDARIETÀ - PARTE STRAORDINARIA (ESUBERI):** applicazione del Fondo Esuberi che riguarderà 110 risorse che usciranno dal 1° gennaio 2017 al 1° maggio 2017 ed ulteriori 52 risorse che usciranno nel 2018 e nel 2019 prevedendo: incentivi in sede di esodo da 1,5 a 3 mensilità ed il mantenimento delle previsioni di welfare aziendale (Polizza sanitaria, Agevolazioni Creditizie, Previdenza Complementare). In tema di Previdenza Complementare è stata inserita una doppia opzione che possa consentire agli interessati di ricercare il miglior compromesso anche fiscale. Inoltre è prevista una doppia clausola di salvaguardia, sia nella fase di accesso alle prestazioni del Fondo che in quella di successivo collocamento in pensione. Questo garantisce una piena salvaguardia con il mantenimento sia del reddito che dei contributi ipotizzando persino una eventuale riassunzione (nessuno resta senza protezione);
- **FONDO DI SOLIDARIETÀ - PARTE ORDINARIA (SOLIDARIETÀ):** abbiamo limitato l'utilizzo della solidarietà esclusivamente alle giornate retribuite dalla parte ordinaria del Fondo. La distribuzione delle 17.000 giornate avverrà nell'arco di due anni, 2017 e 2018, prevedendo inizialmente una proposta di 8.500 per anno con possibilità di diversa distribuzione in base alle richieste che arriveranno ma sempre nel rispetto del totale di 17.000. Le giornate sono a contribuzione INPS piena. Solo nel caso non si riesca a distribuire tutte le giornate in modo volontario si procederà ad una ripartizione dell'inoperto;

Su due temi oggetto di forte contrasto durante questo mese di confronto, abbiamo cercato e proposto soluzioni diverse rispetto all'iniziale approccio dell'azienda;

- **ESTERNALIZZAZIONI:** è previsto di non dare corso nell'arco di tempo di valenza del Piano Industriale a processi di esternalizzazione di attività che coinvolgano anche il personale addetto qualora si conseguano gli obiettivi di riduzione di personale (162);
- **CHIUSURA FILIALI:** su questo tema, in particolare, si sono registrati i maggiori contrasti in quanto tale processo è stato fortemente voluto e preteso da BCE e Bankitalia in sede di approvazione del Piano e di autorizzazione all'intervento del FITD. La posizione aziendale è stata assolutamente ferma sui numeri, come era già avvenuto lo scorso mese di giugno con il precedente accordo sulla chiusura di filiali. Siamo comunque riusciti a posticiparne i tempi di applicazione riconfermando a tutela dei dipendenti tutte le previsioni dell'Art. 17 già sottoscritto lo scorso mese di giugno. Si è anche previsto che in caso di trasferimenti di personale già oggetto di riallocazione nella precedente ristrutturazione di cui all'accordo ex art. 17 del 9/6/2016, ai fini del calcolo della distanza si prenderà a riferimento il posto di lavoro in cui era assegnato precedentemente all'accordo del 9/6/2016.

* * *

A conferma degli impegni già presi abbiamo anche inserito nella discussione altri temi che guardano al futuro, danno risposte a tutti i colleghi e sono testimonianza del fatto che stiamo

operando non solo per chiudere il passato e ridurre i costi ma per dare prospettive concrete all'azienda ed a tutti i dipendenti:

- **PERCORSI PROFESSIONALI DIREZIONE - AREE - FILIALI;** DIREZIONE - È stato completato il percorso di rinnovo del Contratto Integrativo con l'accordo sugli inquadramenti della Direzione Generale in attesa del nuovo organigramma, stabilendo che la volontà comune è di sostituire la professionalità di chi uscirà ricercando la crescita interna dei colleghi. A questo proposito l'Azienda ci ha formalmente dichiarato che nella ricerca di eventuali figure da inserire dall'esterno sarà privilegiato lo strumento del contratto a termine per consentire la crescita interna delle professionalità. AREE - si è fatto seguito all'impegno preso in sede di costituzione delle Aree configurando gli inquadramenti con relativi percorsi professionali del Capo Area, del Responsabile Concessione Credito Area, dello Specialista Qualità Credito, dello Specialista Privati e dello Specialista Imprese. FILIALI - Siamo intervenuti sulle filiali, in quanto è la rete che sarà chiamata a fare il maggior sforzo dal punto di vista commerciale per il rilancio dell'azienda. Mantenendo fermi gli inquadramenti delle filiali già rinnovati con il Contratto Integrativo dello scorso mese di giugno abbiamo inserito due nuove figure professionali di estrema importanza per il rilancio che integrano le previsioni già comunque presenti in azienda: il Gestore Corporate ed il Gestore Affluent/Private;
- **STABILIZZAZIONE APPRENDISTI;** si tratta di un percorso che noi in azienda abbiamo sempre curato con estrema attenzione per dare certezza del futuro ai più giovani, trovando anche soluzioni uniche nel panorama nazionale di cui andiamo particolarmente orgogliosi. Si tratta di un segnale della volontà di guardare avanti completando il processo di stabilizzazione per tutti i colleghi coinvolti;
- **PERSONALE DIPENDENTE DI SOCIETÀ CONSOLIDATE O CONTROLLATE;** si tratta dei colleghi che operano nelle piccole immobiliari che sono state create nel tempo ed ai quali abbiamo voluto dare un'ulteriore conferma della nostra attenzione, fermo restando le norme di tutela già presenti nel CCNL;
- **NUOVA OCCUPAZIONE;** si è cercato di prefigurare possibili assunzioni al completamento del Piano Industriale ed al raggiungimento degli obiettivi reddituali. Si tratta di una manifestazione di volontà che è la migliore testimonianza dell'intenzione di uscire dalla situazione di crisi, dare risposte al territorio in termini di occupazione a fronte dei sacrifici che oggi vengono richiesti;
- **TUTELA VENDITA AZIONI CRC;** sono state rafforzate le tutele già previste dal CCNL in funzione di eventuali vertenze da parte dei soci nei confronti dei dipendenti. Fermo restando che ad oggi non è stata contestata la concessione di affidamenti propedeutici all'acquisto di azioni (attività esclusa dall'organo di vigilanza), in presenza di eventuali vertenze l'azienda si è impegnata a ricercare soluzioni condivise che tutelino il personale coinvolto. Questa crediamo sia la migliore evidenza che il personale ha genericamente operato con coscienza, nel rispetto delle normative, avendo noi stessi, sia come dipendenti che come azionisti, subito le ricadute economiche negative che hanno interessato l'intero territorio.

È evidente la nostra soddisfazione di avere raggiunto un accordo che da un lato evita l'applicazione di altri strumenti previsti sia dal contratto che dalla legge e dall'altro contempla nel suo insieme molte misure rivolte al futuro aziendale. Il tutto parte comunque da una premessa non facile di riduzione dei costi, adesso la parola spetta ai colleghi sia in sede di assemblea che per le scelte che molti di noi saranno successivamente a breve chiamati a fare.

Tutto il percorso acquisirà piena validità solo in sede di verifica già prevista per il prossimo 22 novembre.

Il nostro auspicio è che le soluzioni trovate consentano di raggiungere gli obiettivi del Piano e remare tutti insieme nella stessa direzione per superare questo momento di difficoltà.

IN ALLEGATO TROVATE LA COPIA DELL'ACCORDO RELATIVO ALLA PROCEDURA EX ART. 17 E 20 E IL CALENDARIO DELLE ASSEMBLEE GIÀ PROGRAMMATE A PARTIRE DA LUNEDÌ 17 OTTOBRE

Cesena, 14 ottobre 2016