



COSTITUZIONE DELLA SOCIETA' CONSORTILE

DEL GRUPPO CARIPARMA CRÉDIT AGRICOLE

Il 20 giugno u.s. le Delegazioni Sindacali di Gruppo hanno siglato l'ipotesi di accordo di costituzione del Consorzio, subordinandone la firma definitiva alla consultazione dei lavoratori di Cariparma e Friuladria e alla relativa approvazione da parte delle assemblee, con la convinzione che sottoporre al giudizio e al voto dei lavoratori il percorso e l'esito raggiunto in questo negoziato sia necessario oltre che doveroso. Grazie ad un rinnovo del CCNL che ha fatto sì che l'area contrattuale ne uscisse rinnovata e al contempo immutata nella sua natura garantista, le OOSS hanno potuto affrontare una trattativa innegabilmente più forte e semplice, respingendo le pretese della controparte che ha più volte richiesto l'applicazione, ai futuri assunti nel consorzio, dei contratti complementari, previsti dall'Art. 3 del CCNL per alcune lavorazioni definite "appaltabili" e allargandone l'applicazione ad altre lavorazioni in deroga al contratto stesso.

Ripercorriamo le tappe di questa trattativa.

IL CONTESTO

- La crisi finanziaria genera una crisi economica senza precedenti.
- L'ABI ha disdetto il Fondo di solidarietà di settore (che consentiva di gestire gli esuberi senza gravare sulle casse statali) e il CCNL.
- Il Gruppo Cariparma persegue ristrutturazioni delle Direzioni Centrali e semplificazioni della struttura organizzativa centrale di Cariparma e delle Banche Territoriali; nel 2014 il CDA delibera la costituzione di un Consorzio.
- Il rinnovo del CCNL di settore si conclude dopo un lungo e difficile percorso conflittuale.

LE TAPPE

- Il **13 maggio 2014** il CEO rappresenta ai Segretari Generali i risultati del Gruppo e informa della delega conferitagli dal CDA per la costituzione di un Consorzio di Gruppo.
- Il **20 maggio 2015**, dopo un anno dall'annuncio, ed entro i termini di 90 giorni previsti per l'informazione a Bankitalia della costituzione della Newco, alle OOSS viene rappresentato il "Progetto Consorzio", al quale l'Azienda lega anche i costituendi BOM (Back Office Mutui di Cariparma e Friuladria) e si avvia la procedura per giungere entro 50 giorni, alla condivisione delle soluzioni relative alle ricadute sui lavoratori.
- **27 maggio, 4-5-11-12-17-18-19 e 20 giugno** si svolgono gli incontri per raggiungere gli obiettivi tesi a garantire: partecipazione maggioritaria nel Consorzio da parte della capogruppo, iscrizione all'ABI, applicazione del CCNL e delle normative nazionali di settore per specifiche materie (esempio Fondo di solidarietà), garanzie reali ed esigibili attraverso clausole di salvaguardia sia in caso di eventuali tensioni occupazionali (illimitata) sia nel caso di operazioni societarie per effetto delle quali dovesse derivare un cambiamento degli assetti societari del Consorzio.

LA TRATTATIVA

Prende avvio con la consapevolezza che il Consorzio non nasce per vantaggi fiscali particolari (IVA infragruppo), né risultano chiari i vantaggi economici che sempre dettano le iniziative societarie. L'autonomia gestionale e operativa non legittima i costi per il semplice fatto che necessita di una sua Direzione. In ogni caso la motivazione assunta dall'Azienda sarebbe di compensare sinergie di costo e di evolvere la macchina operativa verso un modello, "centro servizi", di eccellenza creando una "piattaforma di gruppo" da utilizzare anche per future operazioni di acquisizione. Tra gli elementi che catalizzano la nostra attenzione risulta l'estrapolazione, ai fini del trasferimento al Consorzio, di personale addetto ai mutui dalle Direzioni Territoriali con la pretesa dell'azienda di trattare qualcosa (BOM) che ancora di fatto è in fase costitutiva.

Parallelamente, su richiesta di entrambe le parti, si è sviluppato il confronto per un accordo riguardante la mobilità infragruppo. Tuttavia il verbale di accordo consegnato contestualmente, non consente un negoziato, che rinviando con l'impegno a trattare nuovamente entro fine anno.

La necessità, inoltre, di prevedere per i futuri dipendenti del Consorzio il Premio Aziendale anche per gli anni successivi a quello erogato nel 2015, secondo i dettati dell'art. 48 comma 7 del CCNL ha dato

origine anche ad una trattativa parallela sul Premio Aziendale erogato nel 2015, con importi unici per le banche del Gruppo in ottica di armonizzazione.

La trattativa si è conclusa con accordi che, non solo garantiscono l'occupazione con garanzie che all'inizio sembravano impossibili, ma riescono anche ad ottenere la piena conservazione dei diritti acquisiti per i lavoratori provenienti da Cariparma e Friuladria (condizioni bancarie agevolate, previdenza complementare, cassa sanitaria di Friuladria, polizza sanitaria di Cariparma, premio di anzianità, ferie arretrate, banca ore, festività, premio aziendale 2015 ecc.) estendendo l'applicazione di tale garanzia anche ai lavoratori che dovessero provenire dalle altre società.

È stata inoltre siglata un'intesa sulle agibilità sindacali (relative alle RSA trasferite al Consorzio e alla rappresentanza dei lavoratori ceduti senza RSA).

RICADUTE OCCUPAZIONALI :

L'operazione societaria non determina ricadute occupazionali né variazioni della sede di lavoro del personale oggetto del trasferimento.

- Il personale ceduto con contratto Part Time manterrà e proseguirà tale contratto nella cessionaria alle medesime condizioni, salvo eventuale adeguamento consensuale dell'orario.
- Gli apprendisti ceduti proseguiranno con la stessa forma contrattuale, senza soluzione di continuità.
- Saranno conservati gli inquadramenti acquisiti al momento del conferimento, le mansioni o in alternativa mansioni equivalenti al proprio inquadramento.
- Il personale distaccato presso la Capogruppo in strutture cedute, proseguirà in tale regime, salvo cessazione anticipata, proroga del distacco o cessione volontaria del contratto.
- Invariati tutti gli elementi della retribuzione: anzianità, scatti, qualifica, percorsi professionali ove previsti, trattamenti individuali, contribuzioni aziendali al Fondo Pensione di Gruppo.

NORMATIVA CONTRATTUALE :

1. Il Consorzio sarà iscritto ad ABI e si applicherà al personale ceduto la contrattazione collettiva nazionale ABI, e le normative nazionali di settore che disciplinano specifiche normative (es. Fondo di solidarietà).
2. Continueranno ad essere applicati i trattamenti di carattere economico e normativo rivenienti da contrattazione collettiva di gruppo, aziendale e trattamenti di carattere individuale, salvo pattuizioni successive anche presso le banche cedenti.
3. Saranno applicate le normative, gli accordi e le circolari aziendali della capogruppo in materia di:
 - ✓ Anticipazioni TFR
 - ✓ Orari di lavoro, elasticità e flessibilità
 - ✓ Permessi retribuiti e non
 - ✓ Reperibilità
 - ✓ Part Time

SALVAGUARDIE:

1. In caso di tensioni occupazionali della Newco conseguenti a crisi aziendale, trasformazione dell'attività, rilevanti processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione, qualsivoglia operazione societaria, ivi compresa la cessione di ramo d'azienda (non riconducibile al punto seguente) riguardante, anche parzialmente, la Newco, il personale ancora in esubero una volta esperite le procedure contrattuali vigenti, non riallocabile presso la Newco stessa e che non abbia maturato il diritto al trattamento pensionistico INPS, sarà assunto da una delle aziende del Gruppo ed assegnato, laddove possibile, nell'ambito della regione di residenza o comunque nella maggiore prossimità della residenza stessa. L'assunzione avverrà senza soluzione di continuità, con il livello retributivo, di inquadramento e di anzianità maturato. L'assunzione potrà avvenire anche con l'assegnazione a mansioni non strettamente equivalenti a quelle da ultimo espletate presso la Newco.
La garanzia **non presenta alcuna limitazione** di estensione temporale.
2. In caso di operazioni societarie per effetto delle quali dovesse prodursi un cambiamento degli assetti societari con la perdita del controllo della Newco da parte del Gruppo, il personale potrà formulare richiesta di rientro presso la banca cedente. Il rientro avverrà presso la banca cedente o in altra azienda del Gruppo nell'ambito della regione di residenza dei richiedenti o comunque nella maggiore prossimità della residenza stessa. Anche in questo caso, l'assunzione avverrà senza soluzione di continuità, con il livello retributivo, di inquadramento e di anzianità maturato e potrà avvenire anche con

l'assegnazione a mansioni non strettamente equivalenti a quelle da ultimo espletate presso la Newco.

L'estensione temporale di questa garanzia è di **15 anni** dalla data di efficacia giuridica del conferimento, ovvero il 01/09/2015.

3. Stante quanto sopra riportato, il personale appartenente ai BOM, vista la particolare struttura multipolare dei Servizi, in caso di rientro presso l'azienda cedente verrà destinato alla provincia di provenienza.

PERCHÉ LA CESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI LAVORATORI E NON IL DISTACCO:

“Slegare” lavoro e lavoratore è pericoloso, in quanto il valore di questo legame risulta riconosciuto e tutelato dal Codice Civile e dal CCNL, che impongono fasi negoziali e tutele per entrambi i fattori. Separare le attività, trasferendole nel consorzio, dai lavoratori rimasti nelle aziende cedenti attraverso l'istituto del distacco, determinerebbe invece, proprio a causa della separazione delle due entità, una forte vulnerabilità per entrambe, esponendo da un lato le attività lavorative ad una facile esternalizzazione con relativa perdita di tutele reali e dall'altro i lavoratori al rischio di una possibile applicazione della legge 223/91 (licenziamenti collettivi) perché, pur rimanendo presso le aziende cedenti, si ritroverebbero senza più lavoro.

Raccomandiamo tutte le colleghe e i colleghi interessati dal conferimento al Consorzio a partecipare alle assemblee le cui date verranno comunicate nel breve.

Parma, 23 giugno 2015

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca – Unisin