

ACCORDO QUADRO

Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma
Crédit Agricole

In Parma, il giorno 02/06/2012

Tra

- Le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate tutte insieme "Aziende",
- Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA, d'ora in poi per brevità denominata solo "Cariparma" o anche "Capogruppo";
- Banca Popolare Friuladria SpA, d'ora in poi denominata per brevità "Friuladria", o anche "BPFA";
- Cassa di Risparmio della Spezia SpA, d'ora in poi denominata per brevità "Carispezia" o anche "CRS";
- Crédit Agricole Leasing Italia Srl, d'ora in poi denominata per brevità "Calit"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi dell'art. 19 del CCNL 08/12/2007 rinnovato in data 19/01/2012:

- DIRCREDITO
- FABI
- FIBA/ CISL
- FISAC/ CGIL
- SINFUB
- UGL Credito
- UILCA

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

premesse che

- nel mese di luglio 2011 è stato presentato alle OO.SS., il Piano Strategico per il periodo 2011-2014 "OPERA" (di seguito, per brevità denominato "Piano" o "OPERA"), con illustrazione degli obiettivi, dei pilastri e delle linee di intervento per una crescita sostenibile in termini di redditività, efficienza, solidità patrimoniale e basso profilo di rischio delle Aziende del Gruppo;
- l'insieme degli interventi organizzativi previsti da "OPERA" comporterà nell'arco di vigenza del Piano un numero di efficientamenti pari a circa 520 posizioni lavorative, con una prevista riduzione netta complessiva degli organici delle Aziende del Gruppo, fino a raggiungere l'obiettivo organico di Gruppo al 31/12/2014 inferiore a 8.600 unità
- a seguito della recente riforma del sistema previdenziale adottata con D.L. 6/12/2011 n.201 recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito con legge n.214 del 22/12/2011 pubblicata in GU il 27/12/2011, il sistema pensionistico italiano è stato modificato in maniera rilevante attraverso l'introduzione di meccanismi di accesso e di calcolo della pensione che incidono in maniera sostanziale sulle modalità di riduzione degli organici previste a suo tempo per il periodo 2011-2014;
- in data 29 marzo u.s., in relazione ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione connessi con il richiamato Piano ed alle conseguenti tensioni occupazionali, il Gruppo ha fornito alle OO.SS., l'informativa - qui integralmente richiamata - di cui agli artt.18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007, dando avvio alle relative procedure contrattuali;

[Handwritten signatures at the top of the page]

- su richiesta delle OO.SS., si è dato corso al confronto conseguente alla sopraccitata informativa del 29 marzo 2012 e nel corso dei relativi incontri che si sono succeduti, nell'ambito di un'ampia disamina, le OO.SS. hanno avanzato richieste di approfondimenti in ordine agli indirizzi e agli obiettivi di cui al Piano ed alle conseguenti ricadute sul Personale;
- in data 12/4/2012 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo, attraverso cui è stato richiesto al personale nato entro il 31/12/1958 di compilare e trasmettere delega all'acquisizione da parte del proprio datore di lavoro dell'ECOCERT, ovvero di inviare detto documento di certificazione contributiva all'Azienda di appartenenza, per le finalità, secondo i tempi e le modalità stabilite dal verbale di accordo stesso;
- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto sono state dunque ricercate possibili soluzioni e/o strumenti in grado, anche in concorso tra loro, di ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale degli interventi finalizzati a raggiungere i predetti obiettivi di riduzione degli organici, di riqualificazione e riconversione di personale;

le Parti, dopo essersi date reciprocamente atto di avere esperito e concluso, ad ogni conseguente effetto, le procedure di confronto di cui agli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007

convengono quanto segue:

le premesse e gli allegati alla presente intesa formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che:

- riguarda tutte le Aziende del Gruppo di cui in premessa;
- definisce il quadro di riferimento comune per la gestione delle eccedenze di personale anche attraverso il ricorso alle prestazioni di cui al "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito "Fondo di Solidarietà") come da accordo nazionale 8 luglio 2011;
- individua le soluzioni, gli strumenti e le relative eventuali misure che le Aziende utilizzeranno, anche in concorso tra loro, al fine di gestire le ricadute sul Personale coinvolto derivanti dagli interventi tempo per tempo attivati nel periodo di Piano e volti al conseguimento degli obiettivi previsti da "OPERA";
- individua le azioni finalizzate alla riduzione del costo del lavoro.

RIDUZIONE DEGLI ORGANICI

1. Le Parti concordano che, al fine di conseguire gli obiettivi previsti nel Piano Opera, ciascuna Azienda concorrerà alla riduzione degli organici – secondo le condizioni e con le modalità previste nel presente accordo - nella misura complessivamente definita di almeno 360 unità, ripartite per singola Azienda come specificato nella tabella sottostante.

Azienda	Risorse
Cariparma	292
Friuladria	62
Carispezia	5
Calit	1
TOTALE GRUPPO	360

[Handwritten signatures and initials surrounding the table]

Q. Merli [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

2. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordato di ricorrere in una prima fase al principio di volontarietà nell'ambito dei criteri previsti all'art.8 del D.M. 28 aprile 2000, n.158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione, così recita testualmente (art. 8):

"1. Ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico – produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2.L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."

PRIMA FASE

3. Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro del personale che ha maturato o maturerà il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 30 giugno 2018.

3.1 A tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che abbiano maturato o maturino entro e non oltre il 30/06/2018 il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, previa presentazione di specifica richiesta entro il 10/07/2012, in modo conforme agli allegati moduli (allegati A,B,C,D), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo omnicomprensivo lordo, come specificato al punto 4), da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, con le modalità e alle scadenze di seguito indicate:

- A. al 30/09/2012 per coloro che, a tale data, abbiano già maturato il diritto al percepimento del trattamento pensionistico, previa richiesta secondo l'allegato A,
- B. a decorrere dalla maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico per coloro che maturino tale diritto nel periodo 01/10 – 31/12/2012, previa richiesta secondo l'allegato B,
- C. per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico nel periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2014, previa richiesta secondo l'allegato C:
 - 1. a decorrere dalla maturazione del diritto a percepire il trattamento pensionistico, ovvero, in alternativa,
 - 2. a fare data dal 1/10/2012 ovvero dal 1/1/2013 con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011);

[Multiple signatures and initials at the bottom of the page]


D. a fare data dall'1/10/2012 o dall'1/1/2013 o dal 1/1/2014 con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011), per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico nel periodo 1/1/2015 – 30/6/2018 entro 54 mesi dalla data di accesso al Fondo, previa richiesta secondo l'allegato D,

3.2 Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, fermo restando il numero complessivo di almeno 360 uscite, ripartite secondo la tabella di cui al punto 1), saranno accolte in subordine a quelle di cessazione del rapporto di lavoro alla maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico, secondo i criteri di cui al sopra richiamato art.8 del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011.

3.3 Le parti concordano che, nell'accoglimento delle domande, verrà comunque assegnata la priorità ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente accordo:

- siano soggetti a patologia accertata dalle Commissioni Mediche istituite presso le ASL, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%;
- si trovino in situazione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92;
- assistano con continuità un parente con handicap in condizioni di gravità, ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92.

3.4 Al fine di garantire la sostenibilità delle uscite con la graduale realizzazione degli interventi di efficientamento ed ottimizzazione previsti da "OPERA", in una logica di compatibilità degli organici con le necessità tecniche, produttive ed organizzative delle singole Aziende, sarà facoltà di ciascuna Azienda datore di lavoro accogliere le domande di accesso al Fondo di Solidarietà a decorrere da una delle date indicate nei punti C.2 e D, fermo restando che l'Azienda resta impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta entro:

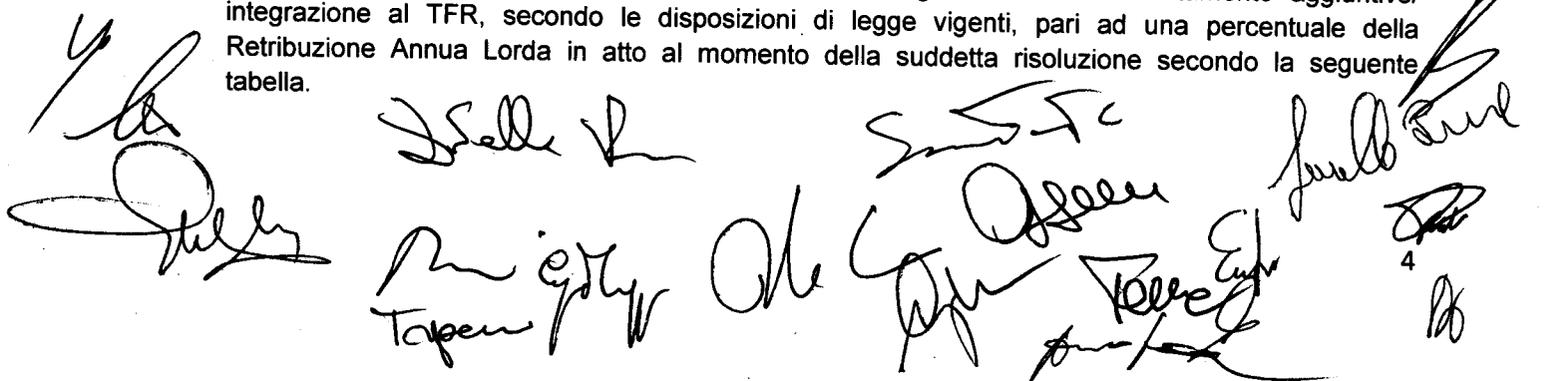
- il 31/8/2012, per coloro che accederanno al Fondo a far data dal 1/10/2012;
- il 30/9/2012, per coloro che accederanno al Fondo a far data dal 1/1/2013;
- il 31/10/2012, per coloro che accederanno al Fondo a far data dal 1/1/2014.

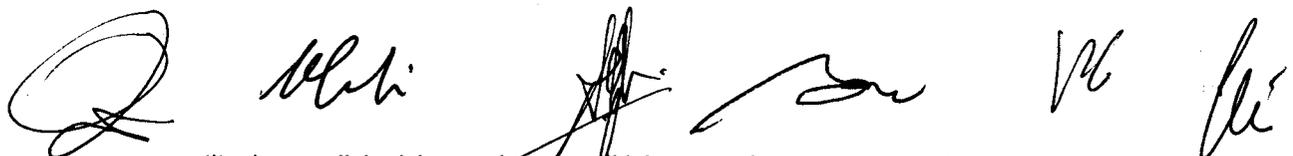
3.5 Nei confronti del personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo negli anni 2013 e 2014, è in facoltà dell'Azienda fissare le ferie, ex festività, Banca Ore spettanti affinché al momento della risoluzione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse; nei confronti del personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2012, alla stessa maniera l'Azienda si riserva di fissare le ferie, ex festività, Banca Ore relative all'anno di competenza.

3.6 Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui sopra saranno formalizzate presso l'apposita Commissione di Conciliazione ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

4. Misura degli incentivi

4.1 Al personale di cui alle precedenti lettere A), B) e C.1 che risolverà il rapporto di lavoro alla maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico, sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo onnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, pari ad una percentuale della Retribuzione Annuale Lorda in atto al momento della suddetta risoluzione secondo la seguente tabella.



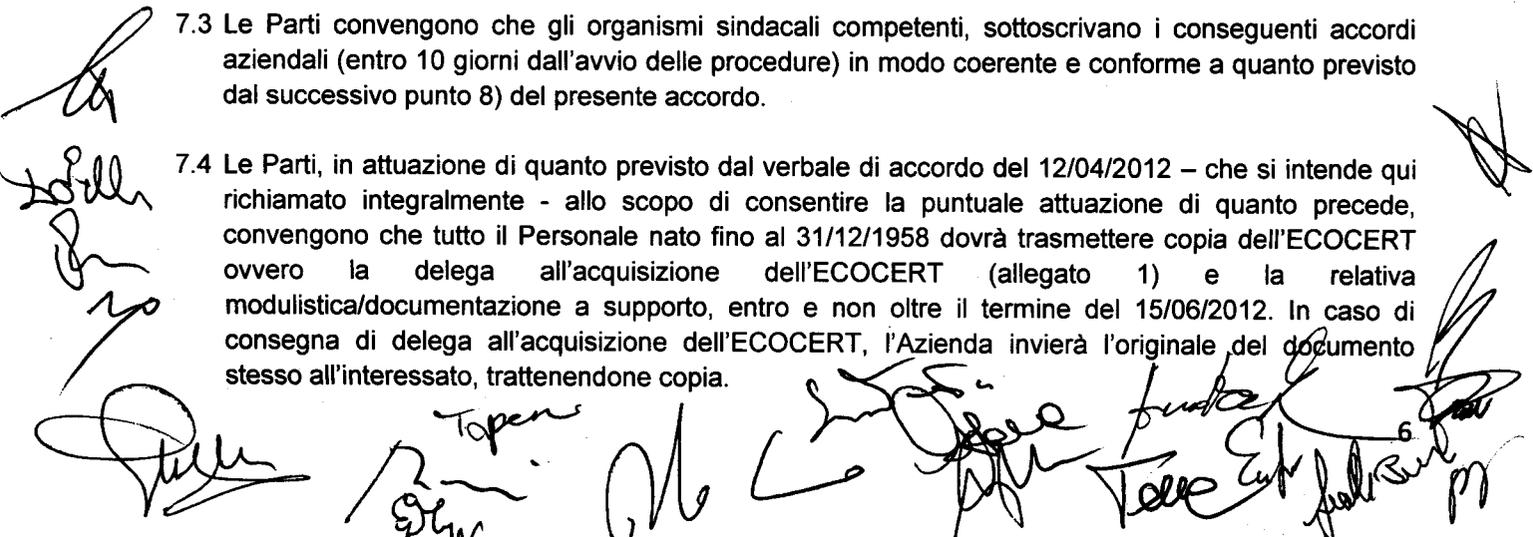
- 
- saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento pensionistico A.G.O..

SECONDA FASE

6. Fase di verifica

- 6.1 Le Parti, in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di almeno 360 unità a livello di Gruppo – ripartite tra le singole Aziende come da tabella di cui al punto 1 – si incontreranno entro il 20/7/2012 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste dal presente accordo.
- 6.2 Nel corso del suddetto incontro, constatato da parte delle Parti firmatarie del presente Accordo, che il numero delle suddette richieste volontarie presentate a livello di ciascuna Azienda del Gruppo risulta:
- a) superiore agli esuberi definiti in dettaglio al punto 1), le Parti verificheranno la possibilità di accogliere le ulteriori domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in relazione ai previsti progetti di efficientamento e alle correlate compatibilità economiche; in tale contesto, le Aziende valuteranno inoltre anche la possibilità di procedere con eventuali assunzioni – da effettuarsi in via prevalente con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante anche secondo quanto previsto dall'art. 12 dell'accordo di rinnovo 19/01/2012 del CCNL - a parziale compensazione dell'accoglimento delle richiamate ulteriori domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
 - b) inferiore agli esuberi definiti in dettaglio al punto 1), si procederà all'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero secondo le modalità di cui ai successivi punti 7) e 8).

7. Criteri di individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero

- 7.1 Le Parti si danno atto che, nel caso in cui le richieste volontarie presentate, risultino in numero pari o superiore agli esuberi definiti rispettivamente per le singole Aziende – come definito in dettaglio al punto 1) – non verranno attivate forme di esodo obbligatorio.
- 7.2 Esclusivamente nel caso in cui le richieste volontarie presentate, risultino in numero inferiore agli esuberi definiti rispettivamente per le stesse singole Aziende – come definito in dettaglio al punto 1) – le Parti definiscono sin da ora che, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo, le Aziende interessate attiveranno con immediatezza le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del Personale in esubero, inviando specifica informativa alle competenti strutture sindacali aziendali, facendo ricorso agli strumenti di esodo obbligatorio solo nei confronti del personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
- 7.3 Le Parti convengono che gli organismi sindacali competenti, sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dal successivo punto 8) del presente accordo.
- 7.4 Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal verbale di accordo del 12/04/2012 – che si intende qui richiamato integralmente - allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, convengono che tutto il Personale nato fino al 31/12/1958 dovrà trasmettere copia dell'ECOCERT ovvero la delega all'acquisizione dell'ECOCERT (allegato 1) e la relativa modulistica/documentazione a supporto, entro e non oltre il termine del 15/06/2012. In caso di consegna di delega all'acquisizione dell'ECOCERT, l'Azienda invierà l'originale del documento stesso all'interessato, trattenendone copia.
- 

Q. M. M. V. L.

In caso di mancato riscontro da parte dell'interessato nei termini suddetti ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali, potranno essere assunti da ciascuna Società – datore di lavoro nei confronti del soggetto responsabile i provvedimenti del caso.

8. Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

8.1 In attuazione di quanto sopra, ciascuna Azienda interessata, conclusa la procedura di cui al punto 7, comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per il numero dei lavoratori rimasti in esubero rispetto alla tabella 1) ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori che matureranno tempo per tempo il diritto al percepimento del trattamento pensionistico,, come di seguito specificato:

- a decorrere dal 01/10/2012, ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che abbiano maturato, a tale data, il diritto al percepimento del trattamento pensionistico dall'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio;
- a decorrere dal giorno immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico dall'A.G.O., ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino al massimo entro il 31 dicembre 2016 il diritto stesso al percepimento del trattamento pensionistico dall'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio.

8.2 Ai fini delle riduzioni di organico previste dal precedente punto 7, non vengono ricomprese le posizioni del Personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8.3 Inoltre, nell'ambito della procedura di cui alla Legge 223/91 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, ciascuna Azienda, oltre che a provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili, individuerà, in numero complessivo contenuto, le risorse – che ricoprono posizioni organizzative elevate – che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorché in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti previsti dall'art. 8 del D.M. n. 158 del 2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

* * *

ULTERIORI STRUMENTI PER L'ATTENUAZIONE DELLE RICADUTE SUL PERSONALE DEGLI OBIETTIVI DI PIANO

In considerazione di quanto previsto dell'art.18 CCNL 8 dicembre 2007, le Parti individuano ulteriori strumenti atti a contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze di realizzazione degli interventi previsti dagli obiettivi di Piano Strategico.

9.1 Part time, domande di trasferimento. In particolare, ferme restando le previsioni aziendali in materia, le Aziende si impegnano, nell'arco di Piano:

- ad accogliere con gradualità le domande di trasformazione/rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale presentate entro il 30/04/2012 e ad oggi in sospeso, rispettando laddove possibile, le preferenze espresse in termini di modulazione di orario; le Aziende, anche attraverso gli opportuni interventi organizzativi, favoriranno inoltre l'accoglimento, secondo i criteri degli accordi aziendali vigenti in materia, delle ulteriori richieste di part time, per un numero almeno pari alle cessazioni del personale part time ai sensi del presente accordo;
- a prestare forte attenzione gestionale alle domande di mobilità infragruppo ovvero di trasferimento presentate dal Personale, con particolare riferimento a quelle che riguardano Direzioni Territoriali diverse da quelle di attuale assegnazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Toscani" and "P. L.".

  
9.2 Lavoro straordinario/Prestazioni aggiuntive. Le parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso al "lavoro straordinario" che sarà autorizzato dall'azienda soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà.

9.3 Interventi formativi e di riqualificazione. In relazione alle esigenze di riqualificazione e ricollocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, verranno predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il Personale interessato, con particolare attenzione al caso di cambio di mansione, conseguente a ricollocazione in altro ambito funzionale.

Al riguardo, le Parti si danno sin d'ora atto che i suddetti interventi formativi - che saranno portati a conoscenza in maniera specifica delle Organizzazioni Sindacali - in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art.5 lett.a) punto 1 del D.M. n. 158/2000, prorogato dal D.M. n. 226/2006 e dall'accordo nazionale 8 luglio 2011, si avvarranno dei contributi ivi previsti e/o dei fondi nazionali e comunitari.

AZIONI PER IL CONTENIMENTO DEL COSTO DEL LAVORO

10.1 Missioni. Le Parti convengono che, fermo restando quant'altro previsto dall'art. 64 CCNL 8 dicembre 2007 rinnovato in data 19 gennaio 2012, a fare data dal 1/7/2012 al Personale delle Aziende del Gruppo inviato in missione che utilizza i Treni ad Alta Velocità competerà il rimborso delle spese di viaggio nella classe c.d. standard o equivalente.

10.2 Eventuali danni subiti dal mezzo proprio utilizzato dal dipendente espressamente autorizzato. Le Aziende provvederanno a partire dall'1/1/2013 - secondo modalità che saranno diffuse con apposita comunicazione - a coprire le spese di ripristino degli eventuali danni subiti dagli automezzi dei dipendenti e dei familiari conviventi utilizzati durante l'espletamento dei servizi/attività comandati, ad eccezione di quelli coperti da polizza assicurativa del dipendente o di terzi (ovvero refusi da questi).

Al fine di consentire alle Aziende una puntuale valutazione degli eventi che hanno causato il danno nonché della dinamica dei sinistri, i dipendenti dovranno avere cura di segnalare con tempestività il sinistro documentandolo con certificazione probatoria.

Il pagamento verrà effettuato dalle Aziende applicando una franchigia del 10% (minimo 250,00 euro) del valore delle spese di ripristino del danno accertato.

In ogni caso, verrà rimborsato un importo massimo pari al valore di mercato dell'automezzo e comunque non superiore a 12.000,00 euro.

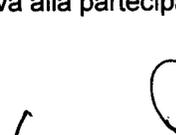
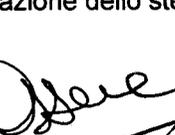
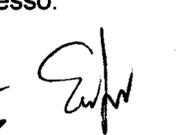
Esclusivamente per Calit, le suddette coperture potranno realizzarsi, in alternativa, mediante sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

10.3 Partecipazione a corsi di formazione. Le parti confermano che al personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che si trovi a svolgere attività di formazione in comune diverso da quello in cui esplica la propria attività lavorativa ovvero da quello di residenza, compete il trattamento previsto all'art. 64 del vigente CCNL per le prime 4 giornate di missione nel corso del mese, ad eccezione del rimborso delle spese per la consumazione del pranzo, per cui è prevista la fruizione del pranzo direttamente presso la struttura di ristorazione sita all'interno dello stesso Campus di Piacenza ovvero l'erogazione del buono pasto qualora l'attività di formazione sia svolta in luogo diverso.

Resta inteso inoltre che le giornate di formazione non si sommano ad eventuali giornate di missione dovute ad altra ragione ai fini del riconoscimento della diaria.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende favoriranno per quanto possibile l'attività formativa su poli decentrati, anche al fine di contenere i costi della mobilità del personale relativa alla partecipazione dello stesso.

10.4 Premio di anzianità/fedeltà (c.d. premio del 25°). Le parti concordano che al personale di Cariparma, Carispezia e Calit in servizio alla data del presente accordo e già destinatario del Premio di anzianità/fedeltà verranno liquidati, secondo la disciplina degli accordi vigenti, gli importi delle quote maturate e non già riscosse del Premio eventualmente spettante, secondo le percentuali di seguito stabilite:

- a. per il personale che matura il premio entro il 31/12/2012, il 100% dello stesso (con liquidazione secondo le modalità previste dalla previgente normativa aziendale);
- b. per il personale che matura il premio oltre il 2012, il 90% della quota di premio maturata alla data di liquidazione (data di pagamento settembre 2012);

Esclusivamente per il personale di Cariparma e Carispezia beneficiario della contribuzione aziendale al Fondo Pensione di Gruppo Cariparma Crédit Agricole non superiore al 3,5% viene prevista la possibilità, in alternativa alla liquidazione di cui al suddetto punto b, di optare per un incremento, a decorrere dall'1/1/2013, della contribuzione aziendale al Fondo Pensione di Gruppo Cariparma Crédit Agricole pari allo 0,30% calcolato sulla retribuzione utile ai fini del TFR.

Detto premio non verrà erogato nei confronti del personale, di cui ai suddetti punti a) e b), che maturerà l'anzianità per la liquidazione del premio del 25° successivamente al compimento del 67° anno di età.

DISPOSIZIONI FINALI

- 11.1 Il presente accordo annulla e/o sostituisce ad ogni conseguente effetto ogni altra pattuizione in atto presso le Aziende del Gruppo sulle materie di cui ai punti 10.2, 10.3, 10.4, disciplinate dall'accordo stesso, ai sensi anche di quanto previsto dall'art.5 dell'accordo del 19 gennaio 2012 di rinnovo del CCNL 8/12/2007.
- 11.2 Fermo restando quanto previsto dal presente accordo, le Parti si incontreranno nei mesi di settembre 2012, novembre 2012 e novembre 2013, allo scopo di verificare congiuntamente lo stato di attuazione dell'accordo stesso.
- 11.3 Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007, rinnovato in data 19 gennaio 2012, avviata con comunicazione del 29/3/2012.

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA

Banca Popolare IntAdria SpA

Cassa di Risparmio della Spezia SpA

Crédit Agricole Leasing Italia Srl

le OO.SS.LL.

DIRCREDITO - FABI - FIBA - FISAC - SINFUB - UGL - UILCA

ALLEGATO A

Spett.le

(Azienda).....

(Amministrazione Personale)

(Indirizzo)

Anticipata via fax al n.....

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole" del 02/06/2012, la/il sottoscritta/o....., nata/o a, il, in servizio presso....., già in possesso, alla data odierna, ovvero che matura entro il 30/9/2012 i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della giornata del 30/9/2012, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, dei trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)

.....

(firma)

ALLEGATO B

Spett.le

(Azienda).....

(Amministrazione Personale)

(Indirizzo)

Anticipata via fax al n.....

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole" del 02/06/2012, la/il sottoscritta/o....., nata/o a, il, in servizio presso....., che maturerà alla data del2012 (data necessariamente compresa tra il 1/10/2012 e il 31/12/2012), i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a(Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del (data corrispondente all'ultima giornata del mese sopra indicato di maturazione del diritto alla pensione), anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, dei trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)

.....

(firma)

ALLEGATO D

[Handwritten signatures]

Spett.le

(Azienda).....

(Amministrazione Personale)

(Indirizzo)

Anticipata via fax al n.....

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole" del 02/06/2012, la/il sottoscritta/o....., nata/o a, il, in servizio presso....., che maturerà alla data del (data necessariamente compresa tra il 1/1/2015 e 30/6/2018), i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto a decorrere dal 30/9/2012, ovvero dal 31/12/2012 ovvero dal 31/12/2013, con adesione rispettivamente dal 1/10/2012, ovvero dal 1/1/2013 ovvero dal 1/1/2014 al Fondo di solidarietà, con le modifiche ed integrazioni economico-normative stabilite dall'accordo nazionale 8 luglio 2011, previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dall'Accordo Quadro.

Al riguardo, resta inteso che sarà cura dell'Azienda comunicarmi l'effettiva data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31/8/2012, ovvero entro il 30/9/2012, ovvero entro il 31/10/2012 qualora l'accesso al Fondo avvenisse rispettivamente a far data dall'1/10/2012, ovvero a far data dall'1/1/2013 ovvero a far data dal 1/1/2014.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)

.....

(firma)

[Handwritten signatures]

Allegato 1 all'Accordo Quadro del 02/06/2012

M. V. C.
R *A* *[Signature]*

Il/La sottoscritto/ a COGNOME..... NOME.....Matr.

Luogo di nascita Data di nascita/...../..... Sesso M F

Codice Fiscale _____

Comune di residenza Provincia

Indirizzo C.A.P.

Telefono n.

Dipendente di

Iscritto anche alle seguenti, diverse forme obbligatorie di Previdenza diverse dall'INPS che non siano state ancora ricongiunte alla data odierna:

In relazione a quanto previsto dall'accordo quadro sottoscritto dall'Azienda e dalle Organizzazioni Sindacali in data 2 giugno 2012, in ordine all'esigenza di accertare la complessiva anzianità contributiva

DELEGA

.....(indicare l'Azienda di appartenenza) ad acquisire presso l'INPS o presso altri Enti Previdenziali e/o le Amministrazioni di pertinenza la propria posizione contributiva complessiva ed, in particolare, a richiedere l'estratto conto ex art. 54 legge n. 88/1989 (ECOCERT).

Esprime con riferimento a tutto quanto sopra esposto il consenso al conseguente relativo trattamento dei dati personali e sensibili così come previsto dalle vigenti leggi in materia ed in particolare dal Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003.

[Signature]

...../...../.....

(data)

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

VERBALE DI INTESA

A Parma, il 2/06/2012

tra la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA anche nella sua qualità di Capogruppo, la Banca Popolare FriulAdria SpA, la Cassa di Risparmio della Spezia SpA e Crédit Agricole Leasing Italia Srl

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OOSLL che si sottoscrivono

ad integrazione dell'accordo quadro del 2/6/2012, sulla gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, si conviene e concorda quanto segue.

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 scopertura, 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.

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA

Banca Popolare FriulAdria SpA

Cassa di Risparmio della Spezia SpA

Crédit Agricole Leasing Italia Srl

le O.SS.LL.

DIRCREDITO - FABI - FIR - FISAC - SINFUB - UGV - UILCA

Parma, 02/06/2012

Spettabili

Delegazioni Sindacali di Gruppo

Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac,

Sinfub, Ugl Credito, Uilca

Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Oggetto: lettera a latere dell'Accordo Quadro del 02/06/2012

Con riferimento a quanto in oggetto, le Aziende accoglieranno le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a part time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.

In ogni caso, ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al punto 4 del citato Accordo Quadro del 02/06/2012, verrà considerata quale base di calcolo la retribuzione annua lorda percepita fino al mese precedente alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale in contratto di lavoro full time.

Distinti saluti.

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza
(anche in qualità di Capogruppo)

Cassa di Risparmio della Spezia

Banca Popolare di Val d'Adria

Crédit Agricole Leasing Italia Srl

Spettabili Delegazioni Sindacali

Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac,

Sinfub, Ugl Credito, Uilca

Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Parma, 2 giugno 2012

Con riferimento a quanto richiesto dalle OOSS nel corso del confronto che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo quadro di "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole" del 02/06/2012, le Aziende del Gruppo Cariparma Crédit Agricole confermano che, entro il mese di settembre 2012, comunicheranno alle OOSS gli appalti in essere presso le stesse Aziende.

Distinti saluti.


Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza
(anche in qualità di Capogruppo)

Spettabili Delegazioni Sindacali

Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac,

Sinfub, Ugl Credito, Uilca

Gruppo Cariparma Crédit Agricole

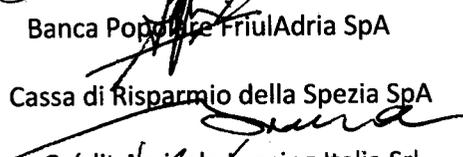
Parma, 2 giugno 2012

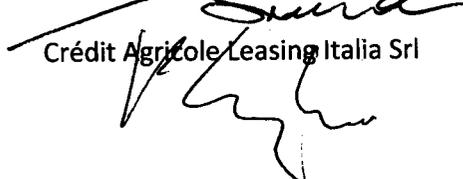
Con riferimento a quanto previsto dal punto 8.3 dell'accordo quadro di "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011-2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole" del 02/06/2012, le Aziende del Gruppo Cariparma Crédit Agricole confermano che ridurranno il numero delle eventuali uscite obbligatorie in misura equivalente al numero delle figure professionali che, ricoprendo posizioni organizzative elevate, avranno eventualmente deciso di mantenere in servizio.

Distinti saluti.


Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza

Banca Popolare FriulAdria SpA


Cassa di Risparmio della Spezia SpA


Crédit Agricole Leasing Italia Srl

Spett.le Delegazione di Gruppo

DIRCREDITO, FABI, FIBA, FISAC,
SINFUB, UGL CREDITO, UILCA
Gruppo Cariparma – Crédit Agricole

Parma, 2 giugno 2012

Oggetto: refusione dei danni subiti dagli automezzi di proprietà del personale dipendente utilizzati per ragioni di servizio

In relazione alla nostra lettera del 19/01/2012 di pari oggetto, si conferma che le Aziende del Gruppo si faranno carico, con le medesime modalità previste per il personale dipendente inviato in missione, dei danni subiti in itinere dagli automezzi di pertinenza dei rappresentanti sindacali componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo in occasione del rientro alla propria residenza, qualora gli incontri si protraggano oltre le ore 20.00.

Distinti saluti

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza
anche in qualità di Capogruppo

