

RAGGIUNTA L'INTESA PER L'INTEGRAZIONE DELLE "BANCHE FELLINI"

Al termine di una procedura di confronto durata circa cento giorni, è stato raggiunto l'accordo che gestirà le ricadute sul personale interessato dall'integrazione delle cosiddette "banche Fellini", prevista rispettivamente per il 23 giugno (San Miniato), 21 luglio (Cesena) e 8 settembre (Rimini).

Il difficile negoziato, oltre a cercare di armonizzare le condizioni normative delle tre aziende acquisite con quelle del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, ha reso necessario un lungo e articolato confronto per definire soluzioni che limitassero il più possibile le ricadute sul personale coinvolto nella riorganizzazione e il numero di colleghi interessati.

IMPIANTO NORMATIVO

Dal momento delle rispettive fusioni il rapporto di lavoro del personale delle banche Fellini proseguirà alle dipendenze di CA CARIPARMA, con il mantenimento dell'inquadramento raggiunto, della anzianità di servizio e convenzionali, di ferie, banca ore e permessi ex-festività maturati.

Saranno inoltre mantenuti i diritti soggettivi e le eventuali pattuizioni individuali sottoscritte (compresi eventuali ad-personam).

Sempre a decorrere dalle rispettive date di fusione, **in sostituzione delle precedenti norme e dei contratti integrativi aziendali esistenti** fino a quel momento nelle tre banche, saranno **applicate le disposizioni contrattuali vigenti nella Capogruppo**, ad eccezione di quanto segue:

- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Il Fondo Pensione di riferimento sarà quello del Gruppo CA, pertanto, dopo le rispettive fusioni, le nuove contribuzioni aziendali saranno versate solo su tale forma previdenziale, alla quale sarà possibile anche trasferire posizioni esistenti presso altri Fondi.

Il personale potrà iscriversi al Fondo di Gruppo entro quattro mesi dalla propria data di fusione (e comunque non oltre fine anno) senza perdere la continuità di versamento del contributo aziendale.

Saranno inoltre mantenuti il livello di contribuzione aziendale e la base imponibile in essere.

Per il personale proveniente da CARIM, il contributo aziendale minimo previsto sarà parificato a quello di CARIPARMA (3,5%) con una progressione graduale pari al 2,5% dal 1 ottobre, al 3% dal 1.1.2019 fino a raggiungere il 3,5% dal 1.1.2020, fermo restando l'iscrizione al Fondo di Gruppo.

In CariCesena ai colleghi in esodo destinatari dell'accordo 13.10.2016, sarà proposta la liquidazione anticipata su base volontaria dei contributi ancora dovuti o il versamento nella forma previdenziale.

Infine verrà costituita una commissione tecnica congiunta al fine di valutare soluzioni ed interventi relativi all'integrazione dell'attuale Fondo Pensione esistente in CARISMI.

- **ASSISTENZA SANITARIA**

Il sistema di assistenza sanitaria e le coperture infortuni vigenti nelle tre banche saranno mantenuti fino al 1.1.2020. Dopo tale data verrà esteso quanto previsto

in CA CARIPARMA. Le parti hanno manifestato inoltre la volontà di procedere alla liquidazione del FAS di Rimini entro fine anno, destinando eventuali disponibilità presenti a finalità previste dalla natura dello stesso.

- **CONDIZIONI BANCARIE AGEVOLATE**

Saranno applicate le condizioni agevolate previste in CA CARIPARMA.

Per consentire il rientro nei parametri di affidamento previsti da tale normativa, ai colleghi interessati, sarà consentito un piano di rientro progressivo e sostenibile. A tal fine sarà possibile anche richiedere una anticipazione fino all'80% del TFR maturato in azienda.

Per i mutui e i prestiti già deliberati ma non ancora erogati alle date delle fusioni, sarà possibile richiedere l'applicazione delle condizioni della Capogruppo. Stessa soluzione sarà possibile per i mutui prima casa già erogati.

- **PART-TIME**

I rapporti in essere proseguiranno fino alla naturale scadenza, dopodiché sarà applicata la normativa vigente nella Capogruppo.

Al fine di consentire un allineamento gestionale e operativo, in CARIM i part-time in scadenza al 30 giugno saranno rinnovati fino a fine anno secondo la regolamentazione di detta azienda, mentre in CARISMI le domande saranno gestite fino a dicembre secondo le modalità attualmente in uso.

- **INQUADRAMENTI**

Sarà estesa la disciplina degli inquadramenti vigente presso CA CARIPARMA, comprese le relative indennità.

Ai fini della maturazione degli inquadramenti previsti nella Capogruppo, sarà tenuto valido anche il periodo intercorrente tra l'assegnazione del ruolo (avvenuto tramite consegna della lettera di incarico) e la data di fusione.

- **PREMIO AZIENDALE**

Al personale sarà riconosciuto il premio aziendale definito in CA CARIPARMA in maniera progressiva, fino a raggiungere la completa omogeneizzazione (100%) nel 2021, secondo questa scaletta: 33% nel 2019 e 66% nel 2020.

- **RISTRUTTURAZIONE VOCI ECONOMICHE**

La voce economica derivante dalle eccedenze dei premi di rendimento delle banche Fellini, dal 1.1.2019 sarà erogata allo stesso modo di quanto avviene nel Gruppo, secondo tredici mensilità. Analoga ristrutturazione sarà attuata per gli assegni previsti dagli art.11 e 17 del CIA CARISMI, dall'art.15 comma 7 del CIA CARIM e dagli art.30 del CIA CariCesena.

L'importo relativo all'eccedenza del premio di rendimento 2018 prevista in CARIM e CARICESE sarà erogato in unica soluzione nel mese di dicembre.

- **PREMI DI FEDELTA'**

Le disposizioni vigenti nelle banche Fellini saranno mantenute solo nei confronti di coloro che hanno maturato una anzianità pari o superiore a 15 anni alla data di erogazione (dicembre).

Saranno erogati il 100% del valore maturato per coloro in possesso di una anzianità pari o superiore a 20 anni e il 60% del valore maturato per coloro con anzianità compresa tra i 15 e i 20 anni.

- **AUTOMATISMI**

Le disposizioni previste nelle tra banche continueranno a produrre effetti fino a fine al 31 dicembre 2019.

- **PREVISIONI PER I DISABILI**

Le previsioni in essere nelle banche Fellini relative alle provvidenze per disabili saranno mantenute fino all'armonizzazione della materia a livello di Gruppo.

- **DISTACCHI**

Al fine di limitare al massimo la mobilità descritta nel paragrafo successivo, si potrà far ricorso ai distacchi, in particolare verso il CAGS con una durata massima di quattro anni prorogabili per altri quattro. Ai distaccati sarà applicata la disciplina dell'azienda distaccante e le disposizioni previste nell'accordo in tema di mobilità territoriale.

- **PERSONALE DELLE SOCIETA' IMMOBILIARI**

Nei confronti del personale delle società immobiliari S.Genesio, Carice Immobiliare e Unibanca Immobiliare l'Azienda ha assunto l'impegno ad applicare le medesime previsioni inserite in questo accordo.

MISURE DI CONTENIMENTO DELLE RICADUTE PREVISTE DAL PIANO

Il confronto ha richiesto un prolungamento della procedura contrattuale, indispensabile per riuscire a studiare le soluzioni più idonee per contenere al massimo sia le ricadute sul personale derivanti dalla riorganizzazione, che il numero di colleghi soggetti a processi di riconversione professionale e mobilità.

L'integrazione delle tre banche, con il relativo accorpamento delle rispettive Direzioni Centrali, e la ristrutturazione della rete commerciale, espongono infatti complessivamente circa 700 colleghi a efficientamenti di vario tipo.

In sintesi, il piano articolato, prevede una **serie di interventi che consentirà il reimpiego delle risorse limitando al massimo la mobilità territoriale, tramite lo spostamento di attività, percorsi di riconversione professionale (con relativa formazione) e internalizzazione di attività esterne.**

In particolare saranno costituiti un nuovo Polo di Banca Telefonica a Cesena e un distaccamento a San Miniato, un polo di Back Office mutui a Rimini, potenziate alcune strutture di Direzione Centrale tramite localizzazione sui territori di attività svolte dal CAGS e reinternalizzate le attività di pignoramento.

Per ridurre al massimo il pendolarismo che si sarebbe reso inevitabilmente necessario, le parti hanno deciso di ricorrere anche a misure straordinarie in deroga ad alcune previsioni normative, compresa la possibilità di procedere all'assegnazione a mansioni inferiori.

MOBILITA' TERRITORIALE STRAORDINARIA

Nonostante questa complessa ristrutturazione, una residua fascia di colleghi, individuata in un numero massimo di 150 (ripartiti il più possibile equamente tra le tre piazze), potrà essere soggetta a mobilità territoriale straordinaria, privilegiando la volontarietà.

In questo caso, fermo restando le previsioni del CCNL in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, sono state definite le seguenti misure per attenuare ulteriormente il disagio:

- Il personale con spostamenti superiori ai 120 km a tratta potrà scegliere alternativamente tra l'assegnazione di un monocale ed una indennità mensile lorda di 100 euro, oppure di una indennità mensile lorda di 850 euro onnicomprensiva.
- Il personale con spostamenti tra i 90 e i 120 km a tratta beneficerà di 350 euro lordi mensili, riproporzionati in base ai giorni di effettiva presenza.
- Il personale con spostamenti tra i 60 e i 90 km a tratta beneficerà di 250 euro lordi mensili, riproporzionati in base ai giorni di effettiva presenza.
- Possibilità di ricorrere allo smart working come da accordo vigente nel Gruppo (richiedibile fino a 8 giornate al mese).
- I colleghi che fruiscono di permessi Legge 104, gli invalidi oltre il 60%, le colleghe in stato di gravidanza o con figli in allattamento e il personale part-time non potranno essere coinvolti nei trasferimenti senza il loro consenso.
- Saranno valutate situazioni di comprovata gravità ai fini del rientro anticipato, che comunque potrà essere richiesto dopo 3 anni.

Al fine di non ostacolare la delocalizzazione di attività sui territori (che evita il trasferimento di numerosi colleghi a distanze maggiori) i provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria tra e verso i poli di Rimini e Cesena, saranno considerati a "corto raggio" e non soggetti a consenso preventivo fino al 31 maggio 2021 (ad eccezione dei fruitori legge 104, invalidità oltre il 60%, stato di gravidanza o allattamento).

Tale previsione non riguarda le missioni del personale tra filiali.

CONCLUSIONI

Le parti effettueranno appositi incontri di verifica al fine di monitorare continuamente lo sviluppo del piano Fellini e la corretta applicazione di tutto quanto previsto nell'accordo sottoscritto.

Come già dichiarato dalle parti, a partire da settembre, sarà avviata una fase di confronto volta a ridefinire le norme di Gruppo su inquadramenti, part-time, orari di lavoro e mobilità.

Per riconoscere il complesso lavoro a cui è chiamato del personale del Gruppo interessato dalle migrazioni necessarie, la speciale erogazione giornaliera prevista dall'accordo 2012 viene elevata da 55 a 70 euro lordi fino al 31.12.2018.

Al termine di una delle più complesse trattative nella storia del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, è stato definito, non senza fatica, un accordo indispensabile a consentire l'ingresso in CA Cariparma dei nuovi colleghi dalle tre banche.

Questo permetterà di salvaguardare completamente l'occupazione e contribuire al rilancio e all'integrazione delle ormai ex-aziende Fellini, riducendo al minimo possibile i sacrifici del personale coinvolto, che potrà beneficiare gradualmente di una omogeneizzazione normativa ed economica e finalmente di una serena prospettiva occupazionale.

Parma, 25 maggio 2018

FIRST CISL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA