



FONDO ESUBERI E COSTO DEL LAVORO NEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE, ECCO LA SITUAZIONE:

Il confronto tra le OOSS di Gruppo e la Delegazione Datoriale sta proseguendo in maniera serrata. Nel corso dell'ultima riunione è iniziato l'esame dettagliato degli argomenti oggetto della trattativa complessiva riguardante il costo del lavoro, il premio di produttività e il cosiddetto Fondo Esuberi. Si è conclusa inoltre, attraverso la sottoscrizione di un accordo, la trattativa riguardante la cessione degli sportelli tra Cariparma e Carispezia.

Al termine dell'incontro le OOSS, stante la complessità del quadro generale delineato all'interno dello sviluppo del Piano Strategico 2011 - 2014, **ritengono indispensabile una valutazione tecnica e di merito più approfondita, attraverso la predisposizione di una controproposta sindacale** da formularsi anche attraverso una verifica già in corso con le Segreterie Nazionali in relazione alle prestazioni del Fondo di Solidarietà vista la attuale e persistente fase transitoria di incertezza legislativa.

Infatti, allo stato attuale, riteniamo non soltanto di non poter condividere l'impostazione data alla trattativa dalla controparte datoriale, ma che non sia nemmeno lungimirante una politica di intervento determinata sull'abbattimento dei costi a senso unico e generalizzata. Gli interventi non possono avvenire sul presupposto di una esasperata ricerca degli utili di bilancio, scaricandone in modo indiscriminato i costi sui lavoratori.

Occorre agire in un quadro di equità economica, rispetto dei diritti e sostenibilità sociale, all'interno di adeguate garanzie e tutele sulle ricadute dei processi di ristrutturazione con il coinvolgimento al "tavolo del risparmio" di tutte le componenti aziendali.

Ecco quanto emerso in dettaglio nell'incontro di venerdì scorso:

FONDO ESUBERI

- sono circa 1600 le richieste per verificare la posizione previdenziale (Eco-cert o deleghe per la richiesta dello stesso), di cui 1200 da Cariparma, 300 da Friuladria e 100 da Carispezia;

Inoltre la Delegazione aziendale di Gruppo, confortata dal parere tecnico dell'ABI, ha affermato che:

- l'attuazione del Fondo avverrà nell'ambito normativo previsto dalla recente riforma Fornero;
- la **permanenza nel Fondo è limitata al primo requisito utile per il pensionamento** (quindi in caso di pensione anticipata varrebbero le **penalizzazioni economiche** previste in base all'età);
- gli **incentivi per l'accesso volontario al Fondo** sarebbero calcolati in base alla permanenza nel Fondo: **maggiore è la permanenza, minore sarà l'incentivo previsto e viceversa**. Si inizierà a discutere delle cifre nel dettaglio nei prossimi incontri;
- nel caso in cui le domande di adesione al Fondo risultassero in eccesso alle 360 previste, sarà possibile valutare ulteriori accoglimenti con i medesimi incentivi;
- nel caso le domande risultassero inferiori alle 360, sarebbe necessario individuare un criterio per raggiungere comunque l'obiettivo di uscite con un meccanismo di obbligatorietà.

PREMIO AZIENDALE 2012 (VAP)

La Delegazione Datoriale si è limitata a denunciare un **calo di redditività** rispetto all'anno scorso, comunicando i dati relativi all'utile netto delle varie Aziende, tutti in peggioramento, salvo Carispezia.

Più in dettaglio:

- **Cariparma:** utile di 204 milioni (-37 mln rispetto al 2010)
- **Friuladria:** utile di 44 milioni (-4 mln rispetto al 2010)

- **Carispezia:** utile di 8 milioni (rispetto alla perdita del 2010)
- **Calit:** perdita di 5 milioni (rispetto a 1 milione di utile nel 2010)

Visti i dati economici e il contemporaneo aumento del cost-income in ogni Azienda, la Delegazione Datoriale intende affrontare la trattativa sul **Premio Aziendale con una logica di proporzionale riduzione** degli importi da erogare.

SCAMBIO FILIALI FRA CARIPARMA E CARISPEZIA

E' stato siglato l'accordo per gestire il passaggio dei colleghi da una Società all'altra nell'ambito dell'operazione di cessione di alcune Filiali e Centri Imprese annunciata il mese scorso.

In dettaglio l'accordo prevede:

- la **conservazione degli inquadramenti** acquisiti e delle **mansioni** svolte oltre alla **salvaguardia dei percorsi professionali** con la **conservazione delle anzianità maturate nei ruoli**, la garanzia del raggiungimento del percorso in corso di maturazione nella banca cedente se lo stesso avverrà entro 3 mesi dalla data di cessione;
- il **mantenimento delle condizioni dei contratti part-time in essere** (solo eventuali aggiustamenti derivanti dal differente orario di lavoro delle due Aziende) e deroga per i tempi di presentazione delle domande di rinnovo;
- la **mobilità massima** senza il consenso dei lavoratori sarà **limitata a 30 km dall'attuale unità produttiva fino al 30.6.2013**;
- il **premio aziendale 2012 verrà erogato pro-quota dalle due Aziende:** parte dalla cedente fino alla data di cessione e parte dalla cessionaria per il restante periodo dell'anno);
- Il **mantenimento dell'attuale assistenza sanitaria fino al 31.12.2012**;
- L' **adesione al Fondo Pensione di Gruppo Cariparma Crédit Agricole**, per chi non fosse sia già iscritto, con la possibilità di scegliere fra :
 - il **mantenimento** dello “zainetto” maturato presso Il Fondo Pensione precedente con mantenimento delle entità e modalità di contribuzione aziendale in essere;
 - il **trasferimento** dello “zainetto” maturato al Fondo Pensione di Gruppo Cariparma Crédit Agricole con mantenimento delle entità e modalità di contribuzione aziendale in essere ;
 - il **riscatto** dello “zainetto” maturato **con la perdita del requisito di “vecchio scritto” e delle entità e modalità di contribuzione aziendale in essere**;
- Il **mantenimento delle condizioni vigenti riguardo a mutui, finanziamenti e prestiti** erogati o in corso di delibera;
- La concessione di un **periodo di 12 mesi per rientrare nei nuovi limiti di affidamento di conto corrente** previsti nelle due Aziende;
- La **salvaguardia:**
 - dell'**anzianità maturata** ai fini del premio di fedeltà (25° anno di servizio);
 - delle **ferie, banca ore e festività soppresse** maturate;
 - degli **eventuali assegni ad personam**, e **dei trattamenti economici** derivanti dalla contrattazione **di secondo livello**.

RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

La Delegazione Datoriale ha elencato le proprie proposte:

- **liquidazione definitiva**, nelle Aziende ove tale istituto sia ancora vigente, **del “premio di fedeltà”** (riconosciuto al 25° anno di servizio), **secondo un criterio percentuale in base agli anni maturati**. In particolare, fatto salvo chi matura nell'anno in corso il diritto al premio, sarebbero penalizzati i colleghi assunti da meno di 5 anni ai quali non verrebbe riconosciuto alcun importo, nonostante questo sia stato già accantonato anno per anno;
- per le **missioni** sarebbe riconosciuto **solo il rimborso per la 2° classe nei viaggi su treni ad alta velocità**;
- i **pasti** nelle giornate di **formazione** effettuate al **Campus di Piacenza** non sarebbero **rimborsabili in quanto è previsto l'utilizzo del ristorante interno**. Per i **corsi svolti presso sedi diverse si avrebbe diritto al ticket pasto**;
- le giornate di formazione non sarebbero più conteggiate nel cumulo mensile per raggiungere il diritto alla diaria;
- le **ore accumulate nella “Banca Ore”** verrebbero **cancellate**, (senza compensazione economica) **qualora non fruite entro il termine previsto dal CCNL**, manifestando comunque la disponibilità ad ampliare tale termine.

- revisione delle **Condizioni Agevolate** applicate al Personale dipendente in coerenza con il mutato andamento di mercato.

Su quest'ultimo punto le OOSS ribadiscono che le Condizioni creditizie NON possono in alcun modo riguardare il tema della riduzione del costo del lavoro in quanto costituiscono un pilastro fondamentale del welfare aziendale.

WEEKEND DI CONVERSIONE

La **Delegazione Datoriale** ha precisato che i weekend lavorativi previsti per la D.S.I. (Direzione Sistemi Informativi) saranno "solamente" 3 o 4, pertanto **non ritiene di dover riconoscere alcun compenso economico aggiuntivo**. Le OOSS non condividono tale posizione e nel prossimo incontro presenteranno le proprie controproposte.

SISTEMA INCENTIVANTE 2011

Sono stati comunicati alcuni **dati sulla erogazione** del Sistema Incentivante: complessivamente sono stati erogati **nel Gruppo 8 milioni** di euro a **circa 3300 dipendenti**, con un **importo medio** pari a circa **2600** euro in **Cariparma**, **2200** euro in **Friuladria** e **1700** euro in **Carispezia**. Le OOSS, pur non avendo mai condiviso l'impostazione iniqua e forzosa del sistema incentivante nel Gruppo, hanno richiesto ulteriori dati per una più dettagliata analisi oggettiva, avendo **riscontrato sul tema del Sistema Incentivante parecchia frustrazione tra i lavoratori**.

I prossimi incontri sono previsti con un calendario non-stop a partire dal 23 maggio prossimo.

Parma, 14 maggio 2012

Delegazioni Sindacali di Gruppo Cariparma Crédit Agricole
DIRCREDITO - FABI - FIBA CISL - FISAC CGIL - SINFUB - UGL - UILCA