

Parma,

Spett.le

Delegazione sindacale di Gruppo

- UNITA' SINDACALE

del Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Oggetto: mobilità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, Vi confermiamo che, in merito ai criteri utilizzati per la gestione della mobilità del personale, le Aziende non disporranno il trasferimento senza il consenso dei lavoratori che avendo maturato un'anzianità superiore a 15 anni, siano destinati ad unità organizzative distanti oltre 60 Km dalla dimora abituale per le aree professionali e oltre 80 Km dalla dimora abituale per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello.

Il criterio di cui sopra verrà applicato, in via sperimentale, fino al 31.12.2015, fatto salvo quanto previsto, sino al 31/12/2014, dalla lettera a latere all'Accordo del 11/10/2012 nei confronti del personale di Carispezia in servizio a tale data, a cui il criterio in questione sarà applicato di conseguenza a decorrere dal 1/1/2015.

In prossimità della scadenza il Gruppo convocherà le OOSLL per aprire un confronto sugli effetti della predetta sperimentazione.

Resta inteso che le disposizioni contenute nella presente sostituiscono ad ogni conseguente effetto ogni altra pattuizione in atto presso le Aziende del Gruppo sulla presente materia.

Distinti saluti

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA

Banca Popolare Friuladria SpA

Cassa di Risparmio della Spezia SpA

Crédit Agricole Leasing Italia Srl

ACCORDO INTEGRATIVO ALL'ACCORDO QUADRO 02 GIUGNO 2012
per la Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011 – 2014
del Gruppo Cariparma Crédit Agricole

In Parma, il giorno 20/12/2012

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, formata dalla seguente Organizzazione Sindacale, rappresentata dalla Segreteria degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopraccitate:

- UNITA' SINDACALE

d'ora in poi denominata complessivamente "OSL."

premessi che

- nel mese di luglio 2011 è stato presentato a tutte le comunità interessate, comprese le 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" comportava nell'arco di vigenza del Piano una 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, per una strutturale riduzione del costo del lavoro ed un conseguente miglioramento del cost / income – rispetto al 2010 – di circa 6 p.p.;
- la riforma del sistema previdenziale - adottata con DL 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 e successive modifiche – ha riformato il sistema pensionistico italiano in maniera rilevante attraverso l'introduzione di meccanismi di accesso e di calcolo della pensione che hanno inciso in maniera sostanziale sulle modalità di riduzione degli organici previste a suo tempo per il periodo 2011-2014;
- in data 29 marzo 2012, 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 di cui agli artt.18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007 rinnovato con accordo del 19 gennaio 2012, dando avvio alle relative procedure contrattuali;
- il Gruppo, nel corso della procedura di confronto sull'efficientamento di back office - che allo stato si realizzerà tramite l'esternalizzazione delle relative attività senza ricorso alla cessione di ramo d'azienda e conseguente passaggio di personale - ha confermato, in tema di appalti, il pieno rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL 8/12/2007 come rinnovato dall'Accordo 19/01/2012;
- nell'ambito del confronto, le Parti sono giunte all'Accordo Quadro 02 giugno 2012 per la "Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti al Piano Strategico 2011 – 2014 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole",

UNITA' SINDACALE

- nel cui quadro le medesime Parti hanno individuato le soluzioni e/o gli strumenti finalizzati, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sui lavoratori degli interventi volti a raggiungere i predetti obiettivi di riduzione degli organici e dei costi del personale previsti nel Piano;
- nel corso dei successivi incontri di cui alla fase di verifica prevista all'art. 6.1 dell'Accordo Quadro 02 giugno 2012, il Gruppo ha rendicontato il numero delle adesioni - per singola Azienda - al Piano di esodi incentivati di cui all'Accordo Quadro stesso - pari a complessive n. 722 adesioni volontarie a livello di Gruppo - confermando:
 - o il superamento delle relative quote minime di riduzione degli organici stabilite dall'art. 1 del citato Accordo,
 - o e, conseguentemente, l'applicazione del criterio della volontarietà nell'attivazione del suddetto Piano di esodi incentivati, nonché dei criteri stabiliti dall'Accordo Quadro per la classificazione e l'individuazione delle domande di esodo incentivato;
 - in particolare, le Parti hanno condiviso l'accoglimento di un numero di adesioni al Piano di esodi incentivati pari a n. 391 a livello di Gruppo, superiore al numero minimo di uscite previste dall'art. 1 dell'Accordo Quadro stesso; ciò si è reso possibile in relazione al verificato rispetto da parte aziendale delle compatibilità economiche ed organizzative specifiche di ciascuna Azienda interessata;
 - nello specifico, è stato possibile accogliere sulla base di detta analisi:
 - o tutte le domande pervenute presso Carispezia (n. 21) e Calit (n. 3);
 - o ulteriori n. 13 domande - rispetto la soglia minima definita - presso Cariparma (per un totale di n. 305);
 - o presso FriulAdria, un numero di domande pari alla soglia minima definita (n. 62);
 - è stato completato l'invio delle lettere di comunicazione della data di cessazione del rapporto di lavoro alla platea degli aderenti rientranti nei limiti delle richieste accolte per singola Azienda del Gruppo;
 - è stata, inoltre, inviata specifica comunicazione alla platea degli aderenti al Piano di esodi incentivati, le cui domande sono risultate giacenti rispetto a quanto previsto dall'Accordo Quadro del 02 giugno 2012;
 - si è dato corso da parte delle Aziende al processo di analisi e valutazione circa la possibilità di accogliere ulteriori domande di adesione al Piano di esodi incentivati, nel rispetto delle imprescindibili compatibilità economiche nonché organizzative e gestionali, secondo quanto previsto dall'art. 6.2.a) dell'Accordo Quadro;
 - al riguardo, stante l'ulteriore deterioramento dello scenario economico di riferimento, con conseguenti riflessi anche sulla dinamica reddituale, le Aziende hanno informato le OO.SS. circa la necessità di attuare altre misure in grado di incidere sulla struttura dei costi e finalizzate ad un incremento di efficienza e produttività, anche mediante un'ulteriore contrazione degli organici;
 - in tale contesto, le Aziende interessate si sono rese disponibili ad accogliere le residue n. 331 domande di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al citato Accordo Quadro, a tutt'oggi giacenti - n. 265 presso Cariparma e n. 66 presso FriulAdria - sulla base di taluni presupposti consistenti in ulteriori azioni di riduzione strutturale del costo del lavoro;
 - Cariparma - anche in qualità di Capogruppo - si è resa disponibile, in un'ottica di ricambio generazionale e di salvaguardia sostenibile dell'occupazione, anche su richiesta delle OO.SS., ad effettuare delle assunzioni;
- le Parti convengono quanto segue.
1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;

Accoglimento delle domande residue di risoluzione del rapporto di lavoro presentate ai sensi dell'Accordo Quadro del 02 giugno 2012

2. Le Parti concordano di accogliere tutte le residue n. 331 domande a livello di Gruppo – n. 265 presso Cariparma e n. 66 presso FriulAdria - di risoluzione del rapporto di lavoro di cui in premessa, con accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà di settore, previa riconferma della volontà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro da parte del personale interessato, in modo conforme all'allegato modulo (allegato A) da presentare entro e non oltre il 28 febbraio 2013.
3. Detto accoglimento avverrà secondo i medesimi criteri definiti dall'Accordo Quadro del 02 giugno 2012 in riferimento alla platea dei dipendenti di cui al punto 3.1.D. del medesimo Accordo. Per quanto riguarda gli incentivi, gli stessi verranno calcolati secondo i criteri definiti al punto 4 dell'Accordo Quadro 02 giugno 2012. Restano confermati i trattamenti accessori di cui all'art. 5 del citato Accordo Quadro.
4. Sarà facoltà di ciascuna Azienda datore di lavoro di accogliere le domande di accesso al Fondo di Solidarietà residue a decorrere da una delle seguenti date:
 - 01/01/2014;
 - 01/07/2014;
 - 01/01/2015.
5. Analogamente a quanto stabilito all'art. 3.5 dell'Accordo Quadro 02 giugno 2012, si conferma che, nei confronti del personale oggetto del presente accordo, è in facoltà dell'Azienda datore di lavoro fissare le ferie, ex festività, banca ore spettanti affinché al momento della risoluzione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse.

Assunzioni

6. Conseguentemente alle n. 331 uscite che si realizzeranno a seguito del presente accordo, anche in una logica di ricambio generazionale, il Gruppo darà luogo, entro il 2015, ad almeno n. 100 assunzioni prevalentemente di giovani, anche appartenenti alle categorie protette – ricorrendo di norma al contratto di apprendistato professionalizzante.
Detto numero verrà ridotto in funzione di un eventuale minor numero di uscite realizzate rispetto il sopra citato numero di 331.

Ulteriori soluzioni e misure volte al contenimento del costo del lavoro

7. Al fine di conseguire le imprescindibili esigenze di riduzione strutturale del costo del lavoro e di incremento di efficienza e produttività, le Parti concordano di adottare le soluzioni e misure secondo quanto segue.

7.1 Ferie e festività soppresse.

Le Parti condividono gli obiettivi e le finalità rappresentati nella Dichiarazione delle Parti di cui all'art. 18 dell'Accordo 19 gennaio 2012 di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007.

Al fine di conseguire i suddetti obiettivi, le Parti concordano che sia le ferie sia le festività soppresse di spettanza di ciascun anno dovranno essere completamente fruita - in coerenza con le esigenze operative ed organizzative delle singole Aziende - entro l'esercizio di competenza.

I piani ferie e festività soppresse, una volta approvati, verranno inseriti in procedura, secondo le modalità che verranno tempo per tempo definite con specifica circolare. In assenza di iniziativa da parte del lavoratore, ogni Azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione, che verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori ed inseriti in procedura a cura della competente struttura del Personale di ciascuna Azienda.

A partire dall'anno 2013, le dotazioni di festività soppresse saranno inserite nel "piano ferie" ed in ogni caso fruita prima delle ferie; nel caso di lunghe assenze dal servizio che non abbiano consentito la fruizione delle festività soppresse, le stesse dovranno essere obbligatoriamente fruita prima dell'effettivo rientro in servizio.

I residui di festività sopresse riferiti all'anno 2012 dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2013 di iniziativa del lavoratore e in difetto fissati dall'Azienda; in caso di mancata fruizione entro tale data, non si avrà diritto ad alcuna monetizzazione.

Nei casi di residui ferie rivenienti da anni precedenti, qualora non inseriti – secondo le disposizioni aziendali che verranno emanate – nei piani ferie, le Aziende potranno procedere in via unilaterale a fissare i periodi di fruizione di detti residui fino al loro completo azzeramento. In particolare, nel caso di residui al 31 dicembre 2012 non superiori a 15 giorni, questi dovranno essere completamente fruiti entro il 31 dicembre 2013; in caso di residui superiori, nella misura minima di almeno 15 giorni dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2013 e per la restante parte entro il 31 dicembre 2014.

A fronte di straordinarie e motivate necessità personali del dipendente le Aziende potranno accogliere richieste di fruizione di giornate di ferie - fino ad un massimo di 10 giorni - in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso, a decurtazione della spettanza dell'anno successivo, sempreché il dipendente interessato abbia già fruito di tutte le spettanze di ferie, ex festività e banca delle ore.

7.2 Banca delle ore.

Il personale rientrante nella categoria delle aree professionali, che dovesse disporre di un monte non fruito di banca ore, dovrà provvedere all'utilizzo dello stesso in caso di lunghe assenze (almeno cinque mesi) a vario titolo per periodi di aspettativa (compresi i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità) prima dell'inizio del periodo di assenza e/o, a scelta del dipendente, immediatamente dopo, senza soluzione di continuità, rispetto al periodo di aspettativa.

Le Parti convengono, inoltre, che il recupero della banca delle ore dovrà comunque essere effettuato non oltre 12 mesi dall'espletamento della prestazione aggiuntiva. Trascorso tale termine l'Azienda, nei successivi sei mesi, fisserà previo accordo con il lavoratore il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruiti. In assenza di accordo, l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di sei mesi, i tempi di fruizione (entro quindi al massimo 18 mesi dall'espletamento della prestazione aggiuntiva), che dovranno obbligatoriamente essere rispettati dal dipendente.

Le Parti convengono di applicare il predetto meccanismo di recupero anche alle ore confluite in banca delle ore ai sensi dell'art. 94, c. 2, secondo alinea del CCNL vigente.

Le Parti convengono, inoltre, che il monte non fruito di banca ore al 31/12/2012 dovrà essere recuperato entro il 30/9/2013; trascorso tale termine l'Azienda indicherà i tempi di fruizione che dovranno obbligatoriamente essere rispettati dal dipendente entro il 31/12/2013.

Le Parti convengono, inoltre, che le banca ore in capo al personale interessato dal passaggio dalla categoria delle aree professionali a quella dei quadri direttivi, dovranno essere obbligatoriamente fruiti entro sei mesi dal suddetto passaggio.

7.3 Contenimento del lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive.

Confermando quanto stabilito dall'art. 9.2 dell'Accordo Quadro 02 giugno 2012, a decorrere dall'1 gennaio 2013 il lavoro straordinario sarà preventivamente autorizzato dall'Azienda soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà.

Le prestazioni aggiuntive fino alla 100^a ora (ivi ricomprese quelle rivenienti dalla eventuale riduzione della prestazione giornaliera di lavoro) confluiranno obbligatoriamente nella banca delle ore; alla stessa maniera le prestazioni supplementari fino alla 50^a ora daranno diritto obbligatoriamente a permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

L'Azienda dichiara che non verranno autorizzate e riconosciute prestazioni lavorative in aggiunta al normale orario giornaliero individuale che siano inferiori a 30 minuti, così come le successive frazioni inferiori a 15 minuti.

Le OOSS dichiarano che l'Azienda non dovrà consentire la permanenza dei lavoratori nei locali della stessa al di fuori del normale orario di lavoro, se non in regime di prestazione aggiuntiva autorizzata e riconosciuta, così come previsto dalle norme di legge e di contratto.

Si conviene infine che eventuali ingressi posticipati rispetto al proprio orario di lavoro dovuti ad esigenze occasionali e non preventivabili, potranno essere recuperati nella stessa giornata lavorativa fino ad un limite massimo di ventinove minuti, fornendone tempestiva informazione al Responsabile della struttura di appartenenza.

7.4 Part time.

Fermo quanto stabilito dall'art. 9.1 dell'Accordo Quadro 02 giugno 2012 e le previsioni aziendali in materia, le Aziende si impegnano compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative, ad accogliere con gradualità le domande di trasformazione/rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale presentate negli anni 2013/2014 - rispettando, laddove possibile, le preferenze espresse in termini di modulazione di orario e con durata minima di due anni per i casi di trasformazione - aventi come causali le seguenti motivazioni:

- documentati motivi di salute del richiedente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: le casistiche previste dall'art. 12 bis, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche), con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della legge 104/92;
- assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
- assistenza ai figli in particolare situazione di disagio (ad es.: le situazioni riconducibili all'art. 6 della Legge n. 170 del 2010 per i familiari fino al primo grado di soggetti affetti da DSA), con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
- cura dei figli di età compresa fra uno e tre anni;
- cura dei figli di età compresa fra quattro e otto anni.

Le Parti si impegnano a definire la materia del Part time a livello di Gruppo in tempo utile rispetto alla scadenza degli accordi aziendali in essere.

7.5 Rimborsi chilometrici.

Le Parti convengono che, a decorrere dall'1/1/2013, i rimborsi chilometrici a fronte dell'utilizzo preventivamente autorizzato dell'autovettura personale per esigenze di servizio ammonteranno a € 0,38 / km. Il presente accordo annulla e/o sostituisce ad ogni conseguente effetto ogni analogha pattuizione in atto presso le Aziende del Gruppo sulla presente materia.

Le Parti si incontreranno con cadenza biennale al fine di verificare il permanere delle condizioni di congruità dell'importo sopra definito. La prima verifica dovrà avvenire entro il primo trimestre del 2015.

7.6 Formazione

Ferma la centralità del Campus di Piacenza quale struttura di eccellenza per l'erogazione della formazione nei confronti di tutto il personale del Gruppo - con particolare riferimento agli interventi che per la loro efficacia necessitano di modalità accentrate - le Aziende ribadiscono l'impegno a favorire per quanto possibile l'attività formativa su poli decentrati, anche al fine di contenere la mobilità del personale. Al riguardo, le Aziende intendono sviluppare, anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e specifici pacchetti formativi, modalità "miste" di erogazione (c.d. formazione *blended*), finalizzate a consentire una fruizione sempre più efficace degli interventi nell'ambito delle compatibilità dei costi.

7.7 Ex premio di rendimento (cd extra standard)

L'ex premio di rendimento (c.d. extra standard) riferito all'esercizio 2012 verrà riconosciuto ai dipendenti che ne abbiano diritto, facendo riferimento alla misura liquidata per l'anno 2011, fermo restando che sarà rapportato, così come per i part time, al servizio prestato.

A decorrere dal 2013, il premio verrà riconosciuto ai dipendenti interessati nella misura definita secondo i suddetti criteri e suddiviso su dodici mensilità, senza adeguamenti e rivalutazioni anche per gli anni successivi, e non sarà riassorbibile.

Mobilità infragruppo

8. Con riferimento alle rinnovate esigenze derivanti dagli interventi organizzativi previsti dal Piano Strategico "OPERA" e dall'opportunità di sfruttare tutte le utili e positive sinergie offerte dal livello di Gruppo, nel contempo contenendo l'impatto delle ricadute a livello aziendale anche attraverso l'attivazione di processi di riequilibrio degli organici, le Aziende si impegnano a valutare con particolare attenzione tutte le domande di mobilità infragruppo, accentrando il processo di analisi all'interno della Direzione Gestione del Personale della Capogruppo.

I Dipendenti interessati potranno quindi presentare le domande di mobilità infragruppo direttamente all'Azienda di appartenenza e per conoscenza alla Direzione Gestione del Personale della Capogruppo, specificando le motivazioni sottostanti.

Si potrà fare ricorso agli strumenti del distacco e della cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406 c.c.).

Responsabilità sociale d'impresa

9. In relazione a quanto previsto dal Protocollo sulle Relazioni Sindacali del 19 gennaio 2012, le Parti convengono che la Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) di cui all'art. 3 dello stesso Protocollo verrà attivata entro il mese di gennaio 2013.

Al riguardo, le Parti confermano che detta Commissione avrà il compito di studiare, analizzare, progettare e proporre soluzioni a sostegno del benessere dei dipendenti e dell'organizzazione aziendale nell'ambito dei tre pilastri (economico, sociale, ambientale) contenuti anche nel Progetto FRED, avvalendosi altresì delle evidenze emerse dai "Tavoli di ascolto" organizzati nell'ambito del Progetto stesso.

In tale ambito, la Commissione, entro marzo 2013, proporrà alle Parti alcuni progetti da avviare entro lo stesso anno.

Disposizioni finali

10. Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, anche la fase di verifica di cui all'art. 6 dell'Accordo Quadro del 02 giugno 2012.

11. Il presente accordo, ad eccezione di quanto previsto ai punti 7.5 e 7.7, scadrà il 31/12/2015. Le Parti si incontreranno nei mesi di dicembre 2013 e dicembre 2014 allo scopo di verificare congiuntamente lo stato di attuazione del presente accordo. Entro ottobre 2015, le Parti si incontreranno al fine di verificare gli effetti di quanto convenuto e comunque in tempo utile ad avviare il confronto per la sua eventuale revisione.

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA

Banca Popolare Friuladria SpA

Cassa di Risparmio della Spezia SpA

Crédit Agricole Leasing Italia Srl

la OSL.

UNITA' SINDACALE