

VERBALE DI ACCORDO

Parma, il 23 aprile 2022

tra

CA Italia, anche in qualità di Capogruppo,

e

le Delegazioni sindacali delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcric-Silcea-Sinfub**

premesso che:

- in data 23.11.2020 CA Italia ha annunciato il lancio di una offerta pubblica di acquisto (OPA) volontaria sulla totalità delle azioni del Credito Valtellinese (di seguito Creval), al cui esito CA Italia ha conseguito la titolarità della totalità delle azioni di Creval che - con decorrenza 30.4.2021 - è entrata a far parte del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia;
- in tale contesto è stata avviata anche l'OPA di CA Italia sulla totalità delle azioni di FriulAdria, nell'ambito del più ampio percorso di creazione della c.d. banca unica avviato dal Gruppo che prevede la successiva integrazione di CA FriulAdria in CA Italia entro il secondo semestre 2022;
- con lettera del 23.2.2022, da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente accordo, è stata avviata la prescritta procedura di confronto in merito al processo di fusione, integrazione e riorganizzazione di Creval in CA Italia ai sensi degli artt. 19 e 23 del CCNL 19.12.2019, nonché ai sensi dell'art.47 della legge n.428 del 29.12.1990 e successive modificazioni;
- all'esito dell'articolata fase di confronto sindacale svolta in relazione alla citata operazione di fusione societaria,

le Parti hanno condiviso quanto segue.

Art. 1 – Premessa

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di Accordo.

Art. 2 - Disciplina del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro del personale Creval appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 c.c., proseguirà senza soluzione di continuità alle dipendenze di CA Italia a far tempo dalla data di efficacia giuridica dell'operazione di fusione (ossia il 24.4.2022).

Nel confermare l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito - ivi incluso l'art. 33 - verranno altresì mantenuti l'inquadramento e l'anzianità, di servizio e convenzionale, maturati alla citata data di fusione.

A decorrere dalla data di fusione, saranno inoltre applicate le disposizioni contrattuali aziendali vigenti presso CA Italia ad integrale sostituzione della contrattazione di secondo


CA Italia

    

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA UNISIN

livello e/o di eventuali norme o prassi integrative applicate presso Creval, salvo quanto di seguito diversamente pattuito.

Il personale interessato conserverà i diritti alle ferie, ex-festività, banca delle ore, i permessi ex art. 104 c.6 del CCNL e quelli derivanti dagli accordi aziendali del 16.10.2020 e del 18.3.2021 in materia di Premio Aziendale, maturati e non fruiti alla data della fusione.

Saranno, inoltre, mantenute le eventuali pattuizioni a carattere individuale (ivi compresi, a titolo esemplificativo, i patti di non concorrenza, di prolungamento del preavviso ecc.), i diritti soggettivi e gli assegni *ad personam* sottoscritti e/o riconosciuti individualmente prima della fusione.

Previdenza complementare

Nei confronti del personale Creval a partire dalla data della fusione viene applicato il livello di contribuzione aziendale minimo (ovverosia, 3,5%) e la base imponibile (imponibile TFR) riconosciuti al personale CA Italia, fatti salvi gli eventuali livelli di contribuzione superiori eventualmente già riconosciuti all'atto della fusione.

Il sistema di previdenza complementare adottato a tal fine è il Fondo Pensione del Gruppo Bancario CA Italia (di seguito 'Fondo Pensione') in quanto regime a contribuzione definita.

Il personale aderente al Fondo Pensione Creval sarà iscritto collettivamente al citato Fondo Pensione mantenendo continuità contributiva.

Il personale Creval aderente a forme di previdenza complementare differenti dal Fondo Pensione Creval, potrà iscriversi al Fondo Pensione entro il 30.9.2022 con garanzia della continuità contributiva. In caso di mancata adesione non verrà riconosciuta alcuna contribuzione aziendale. Nel caso di iscrizioni successive a tale termine la contribuzione decorrerà con le caratteristiche sopra indicate dalla data dell'adesione effettiva al citato Fondo Pensione.

Ferme restando le vigenti disposizioni legali, regolamentari e contrattuali, gli interessati potranno altresì trasferire la posizione previdenziale esistente presso altre forme di previdenza complementare al Fondo Pensione.

Il personale Creval che accederà alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà entro il 31.12.2022 potrà mantenere l'iscrizione all'attuale regime di previdenza complementare con continuità contributiva, fermo quanto previsto ai precedenti comma 3 e 4.

Le Parti avvieranno da subito la Commissione tecnica congiunta – cui parteciperanno, per parte sindacale, due rappresentanti per sigla eventualmente integrati da un esperto per sigla in materia previdenziale – per lo svolgimento delle verifiche tecniche necessarie a realizzare il percorso di integrazione dei regimi di previdenza complementare.

Le attività della Commissione saranno completate entro il 30.9.2022 così da consentire la fine del processo di integrazione entro il 31.12.2022, nella consapevolezza della necessità di gestire le tempistiche e le procedure necessarie per lo scioglimento del Fondo Creval che prevedono specifiche procedure autorizzative (e, in particolare, quelle di Vigilanza della Covip) che saranno opportunamente gestite nella prospettiva di non creare conseguenze pregiudizievoli agli aderenti al Fondo Creval (ivi compresa l'erogazione della RITA).

Ferma restando la volontà di definire una soluzione anche per la gestione della sezione a prestazioni definite ('a bilancio' ovvero nel Fondo Pensione), l'Azienda conferma che saranno rispettate le esigenze di copertura delle riserve matematiche necessarie a garantire l'equilibrio delle medesime prestazioni.

Le spese amministrative per la liquidazione del Fondo Creval saranno a carico dell'Azienda.

Condizioni bancarie agevolate

Al personale Creval saranno applicate, dalla data di fusione le condizioni bancarie agevolate applicate presso CA Italia.

Per il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, sarà garantito al personale Creval il mantenimento delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti.

Dichiarazione dell'Azienda.

Con particolare riferimento ai mutui e prestiti già deliberati ma non ancora erogati alla data della fusione, saranno applicate, su richiesta degli interessati, le condizioni vigenti presso CA Italia.

Sempre su richiesta degli interessati saranno applicate le condizioni vigenti presso CA Italia, anche per i mutui prima casa già erogati.

Con riferimento alla necessità di realizzare un progressivo allineamento delle condizioni applicate prima della fusione l'Azienda si impegna a realizzare tale convergenza attraverso piani di rientro che, tenendo conto dell'entità della posizione debitoria, delle circostanze personali, della capacità reddituale e di merito creditizio, consenta un'attuazione progressiva e sostenibile del piano stesso.

A tal fine gli interessati potranno anche richiedere un'anticipazione fino al 80% TFR maturato in Azienda e fermi restando i requisiti di anzianità di servizio oggi previsti.

Assistenza Sanitaria e polizza infortuni

A partire dal 1.1.2024 il sistema di assistenza sanitaria vigente presso CA Italia verrà esteso al personale Creval con la precisazione che:

- sino al 31.12.2022 viene confermato il livello di contribuzione aziendale nella misura del 3% per gli iscritti alla Mutua Interna di Assistenza nonché il mantenimento della polizza Zurich per gli attuali beneficiari;
- per l'anno 2023 la contribuzione aziendale di 700 euro pro capite sarà versata alla citata Mutua Interna per gli iscritti alla stessa e alla polizza CAI per il restante personale.

Per quanto attiene alle polizze infortuni, professionali ed extra-professionali, saranno confermate le attuali condizioni Creval sino al 31.12.2022.

Dichiarazione dell'Azienda

Ferma restando la scelta del Gruppo in tema di assistenza sanitaria nei confronti del sistema assicurativo in essere, si conferma la disponibilità ad avviare nell'ambito della Commissione paritetica di Gruppo costituita in materia – integrata per parte sindacale da un rappresentante per sigla - un confronto tecnico volto ad analizzare le possibili soluzioni per la riorganizzazione dei sistemi associativi di assistenza sanitaria presenti nel Gruppo.

Ferma restando l'autonomia dei citati sistemi associativi, i lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 30.6.2023 e saranno sottoposti alle Parti al fine di consentire una fase di analisi e confronto che si svolgerà con piena autonomia negoziale ed impregiudicate le rispettive posizioni.

Part time

I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data della fusione proseguiranno alle stesse condizioni sino alla naturale scadenza del termine già fissato; fatti salvi gli eventuali adeguamenti di orario resi necessari da modifiche dell'orario di lavoro della struttura di appartenenza attuati in conformità al vigente quadro normativo.

Entro il 6.5.2022 verrà pubblicata una specifica comunicazione aziendale volta ad illustrare le procedure di gestione delle richieste del part time secondo la normativa CA Italia.

L'Azienda si impegna a valutare con la dovuta attenzione e celerità le richieste di proroga dei part-time in scadenza nel prossimo mese di giugno.

Premio di rendimento – quota extra standard

A partire dal 1.1.2023, la quota extra standard del premio di rendimento - erogata ai sensi del CCNL e delle vigenti normative di Creval - viene ristrutturata in coerenza a quanto previsto presso CA Italia ed erogata agli attuali beneficiari con la denominazione 'assegno ex accordo 23.4.2022'.

La quota extra standard del premio di rendimento di Creval di competenza per l'esercizio 2022 verrà erogata agli aventi diritto unitamente alle competenze del mese di dicembre 2022.

Distacchi

L'attuazione del piano di integrazione potrà rendere necessario ricorrere al distacco di risorse anche verso altre società del Gruppo e, in particolare, verso il CA Group Solutions, CA Leasing Italia e Creval PiùFactor (allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo). La disciplina applicata per regolamentare questi distacchi è quella legale e contrattuale tempo per tempo vigente.

I distacchi saranno disposti anche in una prospettiva di mantenimento delle professionalità e di attenuazione della mobilità territoriale. Gli stessi avranno durata di 4 anni ulteriormente prorogabile.

Nei confronti del personale distaccato ai sensi del piano di integrazione, oltre all'applicazione della disciplina dell'azienda distaccante, saranno applicate anche le disposizioni del presente accordo, fino a nuove pattuizioni fra le Parti.

Altre disposizioni

Le Parti precisano che nell'ambito delle normative applicabili ai colleghi Creval a partire dalla data di fusione saranno ricomprese anche le disposizioni in materia di indennità di famiglia, nonché di quanto previsto dagli accordi del 9.3.2017 (in tema di *smart working*), del 18.12.2020 (in tema di *easy learning*), del 15.11.2017 (in tema di politiche commerciali), del 17.9.2014 (*Garante Privacy*) e del 9.11.2011 (in tema di videosorveglianza). Con riferimento all'accordo del 24.7.2015 ("4watch") in materia di guardiania virtuale, come integrato dall'art. 20 dell'accordo 16.4.2018, l'Azienda conferma il mantenimento di tale sistema.

In materia di borse di studio, continuerà ad essere applicata la disciplina Creval per l'anno scolastico/accademico 2021/2022, tenendo conto delle consuete modalità e tempistiche di corresponsione. A partire dal successivo anno scolastico/accademico troverà applicazione la normativa CA Italia.

Con riferimento alle ulteriori disposizioni della contrattazione di secondo livello di CA Italia qui non espressamente richiamate, sarà applicata al personale Creval ai sensi dell'art. 2112 c.c. la sostituzione integrale della preesistente disciplina Creval.

Nei confronti del personale Creval il buono pasto continuerà ad essere erogato con un valore facciale giornaliero di 7 euro.

Normative soggette a revisione ed armonizzazione

Le Parti, vista la comune volontà di addivenire ad una revisione normativa integrativa aziendale delle materie di seguito indicate e con la prospettiva di trovare soluzioni condivise che possano essere utili anche ad agevolare la programmata integrazione di CA FriulAdria, condividono l'opportunità di differire gli effetti di cui all'art.2112 c.c. sino al 31.7.2022 sulle seguenti materie:

- inquadramenti;
- fermo restando quanto stabilito dall'accordo 1.10.2021, mobilità territoriale, nonché accordi del 4.7.2012 (come modificato con accordo del 25.5.2018), 20.6.2015, 20.12.2012 integrativo dell'accordo quadro del 2.6.2012.

Dichiarazione delle Parti

Ferma restando la piena autonomia del confronto in materia di inquadramenti, le Parti condividono che l'applicazione della relativa normativa ai colleghi Creval decorrerà dalla data di fusione.

Con riferimento al premio aziendale 2022, le Parti condividono di avviare il confronto secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, con la precisazione che tale negoziazione sarà effettuata avendo a riferimento un premio unitario riferibile tanto ai colleghi Creval quanto a quelli CA Italia.

Il confronto in tema di Protocollo delle Relazioni Industriali si svilupperà entro il 30.6.2022 fermo restando l'attuale impianto normativo e la relativa scadenza (31.12.2022). I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di Creval continueranno ad operare in ultravigenza sino all'esito del citato confronto.

Sempre nella prospettiva di proseguire il confronto sindacale in tema di politiche commerciali ed orari di lavoro le Parti avvieranno una fase di analisi e confronto entro il 30.9.2022.

Art. 3 - Misure di contenimento delle ricadute previste dal Piano di Integrazione Mobilità professionale, territoriale e formazione per la riconversione

Le Parti, visti i contenuti degli interventi organizzativi descritti nell'informativa del 23.2.2022 - che costituisce parte integrante del presente accordo – tenendo anche conto di quanto condiviso nell'accordo del 1.10.2021, si sono confrontate sulle soluzioni disponibili per ridurre l'impatto di tali ricadute sia sotto il profilo della mobilità territoriale - privilegiando, laddove sostenibile anche in un'ottica di continuità operativa, il trasferimento di attività - sia del sostegno formativo utile ad agevolare gli indispensabili percorsi di riconversione professionale in un quadro di tutela dell'occupazione e della professionalità dei colleghi.

All'esito di questa articolata fase di analisi organizzativa, confronto sindacale e dialogo con i colleghi coinvolti, ferme restando le previsioni del CCNL, sono state individuate ulteriori soluzioni che consentono tanto di contenere il ricorso al c.d. buffer quanto di attenuare il ricorso a provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria avendo attenzione di mantenere un equilibrio fra le piazze coinvolte (ponendo anche in essere processi di decentramento delle attività, in particolare, verso le sedi di Sondrio, Milano, Palermo, Catania-Acireale, Fano, Como, Roma, Torino e Vicenza). In allegato il prospetto di sintesi delle ricadute professionali e di mobilità territoriale.

Le risorse di cui al presente punto sono da intendersi come FTE (Full Time Equivalent).

L'Azienda nel disporre i provvedimenti di mobilità territoriale straordinari accoglierà prioritariamente le domande di trasferimento presentate volontariamente dagli interessati e compatibili con le esigenze di servizio.

Il trasferimento del personale che fruisce di permessi di cui all'art.3, comma 3 della legge 104/1992 o con un'invalidità superiore al 60% o delle colleghe in stato di gravidanza o con figli in allattamento viene disposto con il preventivo consenso dell'interessato.

L'Azienda accoglierà le richieste di rientro motivate da situazioni di grave e comprovata difficoltà personale e/o familiare avendo cura di gestire la domanda con tempistiche congrue alle esigenze stesse.

Gli interventi organizzativi previsti nell'ambito dell'operazione di integrazione potranno dar luogo anche a provvedimenti di adibizione ad attività differenti e cambi di mansione che avverranno, comunque, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali (art. 2103 c.c.). In tale contesto, si ritiene opportuno agevolare la riconversione e la riqualificazione delle risorse (sia di CA Italia che di Creval) destinate a svolgere mansioni differenti da quelle precedentemente assegnate, anche derivanti dal contenimento del numero delle filiali descritto nella procedura, erogando appositi percorsi di riconversione e riqualificazione.

Tali interventi formativi potranno riguardare cambiamenti sia nell'ambito delle attività da Direzione a Rete sia viceversa e saranno elaborati prevedendo l'alternanza fra interventi formativi propriamente detti e affiancamenti operativi e tenendo conto delle competenze e delle conoscenze già acquisite.

I programmi formativi saranno oggetto di valutazione congiunta nell'ambito della Commissione di Gruppo sulla Formazione.

Dichiarazione delle Parti

Vista la natura degli interventi formativi che verranno realizzati a tal fine, le Parti convengono che gli stessi rientrano fra le forme di formazione per le quali è possibile richiedere i finanziamenti erogati da Enti bilaterali (FBA, Fondir, FOC) ovvero finanziamenti erogati da Enti pubblici.

Il complesso dei provvedimenti di cui al presente articolo, saranno adottati con gradualità tenendo conto delle previste operazioni di fusione e migrazione informatica nonché tenendo conto dei necessari interventi attuati anche di carattere logistico.

Fasi di verifica

In considerazione della complessità del progetto di integrazione le Parti si incontreranno ogni 4 mesi a partire dalla data del presente accordo e sino al 31.12.24 per una verifica degli effetti prodotti dal presente accordo.

In particolare, saranno oggetto di analisi congiunta le seguenti informazioni: numero delle risorse interessate da provvedimenti di mobilità straordinaria suddivisi per 'polo di partenza', numero delle risorse beneficiarie dell'accordo sullo *smart working*, numero dei percorsi di riconversione professionale avviati da sede a rete e viceversa, il numero dei distacchi disposti in attuazione del Piano con indicazione dell'azienda distaccataria.

Le fasi di confronto si svolgeranno avendo a riferimento gli effetti dei diversi interventi organizzativi programmati.

A fronte di situazioni di particolare interesse o urgenza, si potrà inoltre dar luogo a ulteriori incontri, su richiesta di una delle Parti.

Disposizioni transitorie e finali

CA Italia manterrà, senza soluzione di continuità, l'iscrizione del personale all'Organizzazione sindacale, cui ciascun interessato risulti iscritto alla data della fusione, fatte salve eventuali successive variazioni.

Nei confronti dei dirigenti saranno applicate le previsioni del vigente CCNL di Settore (13.7.2015), della normativa legale di riferimento nonché di quanto previsto all'art. 2 del presente accordo in quanto compatibili.

Con la sottoscrizione del presente Verbale di accordo le Parti si danno atto di avere definito e concluso positivamente le procedure legali e contrattuali di cui alle premesse.

CA Italia
(in qualità di Capogruppo)

Fabi	First-Cisl	Fisac-Cgil	Uilca	Unisin Falcri - Silcea - Sinfub
				