



## COMUNICATO

Roma, 05/02/2015

### 4 febbraio 2015 – L'azienda rompe la trattativa in Dexia Crediop.

Nella serata di ieri 4 febbraio l'azienda ha interrotto la trattativa con le OO.SS. che nell'ambito della procedura ex legge 223, aveva lo scopo di trovare un accordo per la gestione dei 61 (53 Aree Professionali e Quadri + 8 Dirigenti) esuberanti su circa 170 dipendenti, dichiarati dall'azienda.

La peculiarità della composizione anagrafica del personale Dexia Crediop che non ha, salvo due casi, i requisiti per accedere al Fondo esuberanti di settore o per godere del trattamento pensionistico, ha indirizzato la trattativa su due principali filoni: la riduzione del numero degli esuberanti e l'individuazione di incentivi economici diretti al personale che effettui la scelta di lasciare il lavoro.

Già dalle prime battute della trattativa, Dexia ha dimostrato totale chiusura davanti alle proposte delle OO.SS. di intervenire sul nuovo organigramma e funzionigramma proposto dall'azienda franco/belga per reperire ulteriori posizioni di lavoro rispetto a quelle presentate nel nuovo Piano Industriale che è stato redatto successivamente alla dichiarazione di run off.

Il grosso lavoro fatto dalle OO.SS. per richiedere che alcune lavorazioni finora date all'esterno (insourcing) fossero fatte rientrare per essere svolte da colleghi che nel nuovo Piano Industriale avrebbero perso il lavoro, **ha prodotto il recupero di 3 unità.**

Allo stesso modo **altre 4 posizioni lavorative sono state individuate e recuperate** nell'approfondire l'efficienza e praticabilità del nuovo assetto organizzativo proposto da Dexia.

Le OO.SS. hanno richiesto compatte un'ulteriore diminuzione del numero degli esuberanti, per fare in modo che la proposta nel suo insieme potesse trovare il naturale equilibrio con la parte degli incentivi economici.

Altri lavoratori si sono dichiarati disponibili ad andare a lavorare presso la sede francese di Dexia, ma anche in questo caso l'azienda ha pregiudizialmente proposto limiti numerici al possibile matching tra skill professionale del lavoratore e la posizione disponibile a Parigi.

Sono anche intervenute dimissioni di altri quattro lavoratori che hanno nel frattempo lasciato l'azienda ed **in questo modo il numero degli esuberanti delle Aree Professionali e Quadri è sceso intorno a 42 unità.**

Dexia ha comunque sempre rifiutato anche solo di valutare interventi di possibili contratti di solidarietà difensiva o comunque di azioni mirate alla riduzione del costo del lavoro per diminuire il numero degli esuberanti, dichiarando che l'obiettivo unico e primario era la riduzione del numero dei dipendenti.

Una trattativa con pochi margini di discussione quindi se non quella di individuare incentivi economici che potessero garantire ai lavoratori in uscita qualche mese di tranquillità nell'attesa di trovare un nuovo impiego.

Anche su questo ultimo punto si è consumata la rottura di ieri, dato che l'azienda non ha voluto seguire le OO.SS. sulle proposte di incentivi all'esodo già adottate in altre aziende in analoghe situazioni e comunque idonee a garantire per qualche tempo la tranquillità economica a lavoratori che perdono oggi il lavoro in Italia, a Roma e in un settore come quello del credito che, secondo ABI, ha già 30.000 esuberanti. Le mensilità richieste dalle OO.SS. per i volontari che aderissero alla proposta aziendale di lasciare il lavoro erano almeno di 36 (3 annualità) mentre l'offerta di Dexia è stata di 28 + 2 di "premio di tempestività", ma



calcolando le mensilità medesime non attraverso una divisione della RAL per 12 come parrebbe normale, ma bensì per 13,5 e dando quindi **come risultato economico reale un incentivo di circa 26,6 mensilità**.

Durante la discussione erano stati anche ipotizzati meccanismi per cercare di garantire un importo economico proporzionalmente più alto per le retribuzioni sotto a 44.000 euro e le OO.SS. avevano suggerito all'azienda di elaborare diverse proposte anche di diverso calcolo della RAL, tutto questo al fine di consentire una migliore equità distributiva della somma destinata agli esodi in favore delle fasce con minore reddito, ma gli spazi negoziali si sono chiusi. Peraltro la richiesta dell'azienda di "chiudere" la trattativa necessariamente entro la giornata del 4 febbraio non ha reso possibili ulteriori approfondimenti sul punto.

Per completezza, aggiungiamo che, a corollario dell'offerta di mensilità, l'azienda aveva dato inoltre disponibilità su argomenti delicati come il mantenimento di condizioni agevolate sui conti correnti e mutui, nonché il mantenimento della copertura sanitaria, ma solo per un anno dopo l'uscita.

Le azioni di lotta messe in campo dal personale DEXIA CREDIOP ha certamente portato all'attenzione pubblica la situazione di questa azienda franco/belga che opera in Italia da anni, sollevando molti dubbi sull'opportunità che lo Stato Italiano lasci che tutto questo avvenga senza ulteriori valutazioni da parte dei Ministeri interessati circa la perdita di asset così importanti per il Paese e le modalità di conduzione di questa operazione che avviene solo su indicazione della proprietà straniera che si trincerava dietro le decisioni assunte dalla Commissione Europea che tiene in considerazione soprattutto l'importante intervento che gli Stati francesi e Belga hanno avuto nei confronti del Gruppo Dexia.

Una storia oscura e di inutile drammaticità se si riflette sull'attività svolta da Dexia Crediop, di cui certo l'Italia non potrà fare a meno in futuro, e sul ruolo di alcune Banche Popolari che sono presenti nell'azionariato di Dexia e che a loro volta non sembra si stiano opponendo ad una liquidazione studiata in Francia e Belgio e che comporterà importanti perdite economiche anche per loro.

I lavoratori di Dexia Crediop sanno che esistono soluzioni alternative a quanto sta avvenendo ed avverrà nei prossimi anni e non comprendono il silenzio delle istituzioni alle quali comunque si sono ripetutamente rivolte.

**Nella giornata di venerdì 6 febbraio si terrà l'assemblea dei lavoratori presso la sede di Dexia a Roma per illustrare loro lo stato della vertenza, assumere le iniziative del caso e discutere insieme di come fronteggiare un passaggio così drammatico in una crisi aziendale che vede un terzo dell'organico attuale minacciato dal licenziamento.**