



Oltre al ricambio generazionale: logiche e contenuti di un accordo complesso

Dopo un mese di difficili e pressoché ininterrotti negoziati, è stato raggiunto l'accordo sul **ricambio generazionale** nel Gruppo, che sarà garantito da assunzioni, conferme di Personale a tempo determinato/apprendisti e contemporaneamente da uscite incentivate, le cui modalità sono state oggetto il 2 ottobre di specifico comunicato sindacale.

Oltre all'apertura del Fondo di Solidarietà ed ai pensionamenti incentivati, l'accordo rappresenta il primo, corposo pilastro dell'operazione di integrazione di Creval (prevista probabilmente per la prossima primavera) e di quella successiva di CA Friuladria, per la creazione della c.d. Banca unica.

Unitamente all'apertura del Fondo di Solidarietà, le parti hanno condiviso le prime **garanzie atte a contenere la possibile mobilità** territoriale e professionale riveniente dalle operazioni sopra descritte.

Fermo restando le previsioni di legge e del CCNL, sono stati definiti i seguenti principi:

- prorogate a tutto il 2022 la normativa sulla mobilità vigente in Creval (indennità km sui trasferimenti) e quella nel Gruppo CAI (limiti km sui trasferimenti per i colleghi con 15 anni di anzianità).
- inserita la garanzia che eventuali cambi di mansione che dovessero derivare dall'integrazione di Creval e dal nuovo modello organizzativo, avverranno nel rispetto di tutte le normative vigenti, compreso le previsioni dell'art.2103 del c.c.
- condiviso il principio per cui si privilegeranno soluzioni atte a ridurre al minimo gli impatti sulla mobilità, come lo spostamento delle attività, nel solco di quanto avvenuto in passato nel Gruppo.
- stabilito l'accesso prioritario al Fondo di Solidarietà a quei colleghi che occupano ruoli professionali che verosimilmente saranno soggetti a maggiore probabilità di riconversione professionale, secondo quanto si sta delineando dalle prime fasi del processo di integrazione e dall'applicazione del modello organizzativo di CAI (che, da quanto prospettato dall'azienda, prevederà eccedenze di Personale nelle Direzioni Generali, nei ruoli operativi di filiale, per effetto del modello Agenzie per Te e dell'impatto delle nuove tecnologie, ed in alcuni comparti di CAGS).

Nell'accordo le parti hanno condiviso il ricorso ad idonei **percorsi formativi** che dovranno facilitare i processi di riconversione e riqualificazione professionale che si renderanno necessari. La fruizione dei corsi dovrà avvenire in condizioni organizzative che ne consentano efficacia e piena fruibilità anche rispetto all'orario di lavoro.

Le integrazioni di Creval e CAFA renderanno anche indispensabile aprire il confronto sull'integrazione normativa dei contratti di secondo livello delle aziende coinvolte, con la contemporanea necessità di arrivare ad una complessiva **armonizzazione normativa di Gruppo** che consenta alla c.d. Banca Unica di guardare al futuro con maggiore omogeneità di trattamenti per tutto il Personale.

Le parti si sono date atto di questo obiettivo, ed in attesa dell'apposito confronto, sono state prorogate tutte le norme in scadenza al 31 dicembre 2021 (migrazioni informatiche, part-time, CIA CALIT, garanzie art.11 costituzione CAGS, rimborsi km e missioni e ulteriori previsioni di contenimento del costo del lavoro già in essere).

Sempre in quest'ottica le parti si sono date reciproco impegno a rivalutare anche le previsioni normative del Gruppo sulle **pressioni commerciali**, in considerazione di un fenomeno che continua a non mostrare passi apprezzabili nella direzione di un tangibile cambio culturale e che è oggetto di persistenti segnalazioni e denunce.

Inoltre, è stata costituita una nuova Commissione bilaterale e partecipativa sull'**organizzazione del lavoro**, che consentirà un confronto tecnico mirato su **processi e procedure**, al fine di meglio intercettare, condividere, discutere e correggere le criticità strutturali sul tema, oltre all'impatto generato dalle future innovazioni tecnologiche introdotte. Rimane sul tema, è stata concordata anche un'intensificazione del confronto riguardante l'evoluzione del modello di servizio.

Questo accordo complesso e articolato crea i presupposti per il **"secondo tempo" di un confronto** che vedrà le parti impegnate per larga parte del 2022 a gestire l'integrazione di Creval e CAFA.

Il ricambio generazionale e le garanzie già ottenute consentiranno da una parte di prevenire alcune ricadute e dall'altra di gestire nel miglior modo possibile quelle che dovessero presentarsi prima e dopo le fusioni.

Le uscite incentivate saranno inoltre compensate da inserimenti di nuovo Personale, con un **tasso di sostituzione** allineato alla determinazione massima finora registrata nel settore.

Da sottolineare anche **l'attenzione alla territorialità, l'impulso all'occupazione giovanile e di genere** tramite assunzioni e stabilizzazioni di colleghi a tempo determinato ed apprendistato e gli impegni sopra descritti nell'ottica di un supporto sul piano operativo/organizzativo e di miglioramento del clima nella Rete Commerciale.

Parma, 6 ottobre 2021

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA

Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin