



## Speciale Sinergia

# **SINERGIA – “Operation Strategy” ACCORDO RAGGIUNTO**

Nella tarda serata di **venerdì 10 dicembre**, alla conclusione del **diciottesimo incontro**, è stato raggiunto l’Accordo, tra la **FABI**, le altre OO.SS., la Capogruppo **ICCREA** e **Sinergia Spa**, relativo alla procedura inerente al progetto **“OPERATION STRATEGY”**, con il conseguente accentramento delle attività amministrative ed operative di Back Office del Gruppo nella società **SINERGIA SPA**.

La Capogruppo ha ribadito che **Sinergia SpA** costituisce il presidio delle attività di Back Office per l’intero Gruppo Bancario Cooperativo **Iccrea**, attraverso l’internalizzazione dei processi e delle procedure dei servizi di Back Office verso la stessa **Sinergia SPA**.

**Si tratta indubbiamente del primo accordo di settore, di alto valore politico, frutto del lavoro scrupoloso del tavolo unitario: delle Segreterie Nazionali e delle Delegazioni Sindacali di Gruppo coinvolte.**

Come più volte scritto, la particolare trattativa verteva sulla definizione di un accordo quadro che indirizzasse e governasse il passaggio delle Lavoratrici e dei Lavoratori dalle singole BCC verso **Sinergia Spa**, mediante gli istituti contrattuali del distacco o della cessione del contratto di lavoro.

Questo accordo lo si è definito, sin dall’inizio del confronto sindacale, quale importante cornice entro la quale **custodire una serie di norme ad ulteriore tutela delle Lavoratrici e Lavoratori** che, in assenza delle quali, avrebbero trovato risposte soltanto nell’impianto codicistico (art. 2112 c.c.).

L’Accordo quadro, con il suo conseguente recepimento da parte delle singole associate, valorizzerà le volontà delle parti firmatarie e pone così solide basi normative ed economiche anche per i futuri accordi che saranno definiti nell’ambito delle singole BCC, a beneficio dell’intera platea delle Lavoratrici e dei Lavoratori che saranno coinvolti.

Esprimiamo forte positività per le **complessive garanzie occupazionali** e per il **mantenimento dell’area contrattuale**, temi di estrema importanza sotto il profilo della necessaria e complessiva serenità per tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori interessati.

La **FABI**, attraverso il lavoro del Coordinamento Nazionale di Gruppo guidato dal Segretario Nazionale **Bertinotti**, ha fortemente concentrato i propri sforzi per il raggiungimento dei più significativi obiettivi, a tutela delle Lavoratrici e Lavoratori, mediante un accordo particolarmente articolato che, per punti salienti ed in maniera sintetica, andiamo a rappresentare.

### **GARANZIE OCCUPAZIONALI**

Partiamo dal tema **“Garanzie Occupazionali”**, per il quale la **FABI** ha caratterizzato la sua linea politica sin dall’inizio del confronto negoziale, e che riteniamo sia la componente più caratterizzante di questo accordo di spessore e lungimiranza. Tali garanzie servono per presidiare e governare scenari peraltro non coincidenti e conciliabili con l’attuale Piano Industriale di Gruppo.





## Speciale Sinergia

Sono state previste diverse casistiche:

- Nel caso in cui dovessero manifestarsi in Sinergia tensioni occupazionali con conseguenti riduzioni di organico, anche causate dal recesso unilaterale dal contratto di *servicing* da parte di una BCC o di una società del GBCI, i dipendenti appartenenti ai rami d'azienda trasferiti, eventualmente risultanti in esubero, potranno formulare domanda diretta per il ripristino, ai sensi dell'art. 1406 c.c., del rapporto di lavoro presso la Società/Capogruppo o la BCC di provenienza, qualora alla data della richiesta non abbiano già maturato il requisito minimo per l'accesso al trattamento A.G.O. ovvero per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, mantenendo la retribuzione individuale annua, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, e i diritti soggettivi acquisiti.

Tale garanzia viene fornita per la durata di 8 anni dalla cessione dei rami d'azienda.

- Nel caso in cui, invece, Sinergia dovesse essere oggetto di futura cessione, dalla quale consegua la perdita del controllo da parte della Capogruppo, oppure dovesse cedere all'esterno del GBCI i suoi rami d'azienda, si procederà ad una gestione solidaristica di eventuali esuberi nell'ambito delle BCC e delle Società del Gruppo Bancario Cooperativo, tenendo in considerazione la situazione complessiva territoriale di provenienza.

Tale garanzia avrà efficacia fino a 15 anni dal momento della stipula del presente accordo.

### ➤ **AMBITO DI CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA**

#### • **AREA CONTRATTUALE**

Nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori oggetto del trasferimento del ramo d'azienda continueranno ad essere applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL del settore del Credito Cooperativo tempo per tempo vigente.

#### • **INQUADRAMENTI**

Il Personale trasferito conserverà l'inquadramento acquisito al momento del passaggio, le medesime anzianità di servizio effettive e convenzionali maturate.

#### • **MANSIONI**

Il Personale ceduto continuerà ad essere adibito alle mansioni che svolgeva presso la cedente per un lasso temporale di almeno 6 mesi dall'avvenuta cessione.

#### • **TRATTAMENTI ECONOMICI**

Eventuali differenze di trattamento economico complessivamente migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto integrativo di Sinergia - derivanti dalla comparazione analitica tra gli importi riconducibili alle singole voci della contrattazione integrativa di secondo livello di provenienza e quelli derivanti dalla contrattazione integrativa di secondo livello applicata presso Sinergia - verranno mantenute al personale in perimetro sotto forma di speciale assegno *ex accordo 10 dicembre 2021*.

#### • **PDR**

Il Premio di risultato verrà erogato a tutto il Personale interessato alla cessione dei rami d'azienda e non in servizio nel mese di erogazione presso la cedente, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di Sinergia. In tal caso, il premio di risultato verrà erogato pro quota dalla cedente, secondo la disciplina che sarà stabilita per il personale della cedente e dalla cessionaria, secondo la disciplina che sarà stabilita per il personale della cessionaria, in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.





## Speciale Sinergia

- **FORMAZIONE**

Al fine di accompagnare il processo di integrazione delle diverse professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati dalle predette operazioni, Sinergia avvierà specifici **programmi di formazione** previa condivisione con le Organizzazioni Sindacali.

- **SEDE DI LAVORO**

Verranno costituiti Poli (almeno 10 lavoratori) e/o micro Poli (fino a 9 lavoratori) operativi di Sinergia.

La sede di lavoro del personale ceduto verrà stabilita presso gli stessi e comunque non oltre 40 Km dalle attuali sedi di lavoro. Viene garantito il mantenimento dei Poli nelle rispettive Province delle cessionarie o in Province limitrofe per un periodo minimo di almeno tre anni dalla costituzione degli stessi.

- **LIMITI ALLA MOBILITA'**

Laddove dalla riorganizzazione o dalla riduzione dei Poli e dei micro Poli derivasse una mobilità superiore a 50 km dalla propria residenza/domicilio, le Parti sottoscrittrici del presente Accordo si incontreranno per individuare tutte le misure e strumenti necessari per attenuare il disagio delle Lavoratrici e dei Lavoratori, prevedendo, tra l'altro, il ricorso allo *Smart Working*.

➤ **AMBITO DI CESSIONE DELLE ATTIVITA' DI BACK OFFICE - DISTACCO DEI LAVORATORI**

Le Parti riconoscono sin d'ora che nelle ipotesi di cessione delle attività di *Back Office* a Sinergia, le BCC e/o le Società del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA potranno disporre, **nell'ambito delle previsioni contrattuali**, il distacco delle Lavoratrici e dei Lavoratori da adibire alle predette attività.

- **DISTACCO**

La titolarità del rapporto di lavoro rimane in capo alle BCC e/o Società del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA. Di conseguenza, il Premio di Risultato sarà corrisposto integralmente dalla BCC/Società distaccante e rimangono inalterati l'anzianità maturata, i trattamenti economici, normativi, nonché previdenziali ed assistenziali.

- **MANSIONI**

Non verranno effettuati, senza il consenso del Personale distaccato, mutamenti di mansioni, come da CCNL.

- **VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE**

Vengono garantite ulteriori 15 ore di formazione obbligatoria, destinate all'aggiornamento professionale, su temi attinenti alle evoluzioni delle attività lavorative del settore bancario e nello specifico del Credito Cooperativo.

- **CESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - TERMINE DEL PERIODO DI DISTACCO**

Sinergia, prima del termine del periodo di distacco, è disponibile a valutare l'assunzione diretta, ai sensi dell'art. 1406 c.c., delle Lavoratrici e dei Lavoratori distaccati, anche su richiesta degli stessi.

In alternativa, alla cessazione del periodo di distacco, le Lavoratrici e i Lavoratori rientrano nella BCC e/o Società del GBCI di provenienza, previa adeguata formazione e nel rispetto dell'inquadramento e del profilo professionale acquisito.

Siamo consapevoli che questo è un primo grande accordo nel settore del Credito Cooperativo, continueremo nell'impegnativo percorso di confronto a tutti i livelli, per proseguire nello sviluppo di tutte le necessarie fasi di intervento e conseguente "messa a terra" che lo stesso accordo richiede.

Roma, 12 dicembre 2021

COORDINAMENTO FABI GBCI  
RSA FABI SINERGIA

