



CHIUSURA PROCEDURA DI FUSIONE PER INCORPORAZIONE DI CAF IN INTRUM ITALY

29.05.2019 Lunedì scorso a Milano è stato sottoscritto l'accordo per la chiusura della procedura di trasferimento d'azienda con fusione per incorporazione in Intrum Italy di Caf Spa.

È stata confermata l'applicazione del contratto complementare di credito alle 143 risorse di CAF nonché del contratto collettivo di secondo livello vigente presso la società incorporante (Intrum Italy) fino a tutto il 2021.

L'operazione avrà efficacia giuridica dal mese di luglio 2019, data in cui i lavoratori di CAF saranno inquadrati ai sensi del CCNL Credito nella categoria corrispondente a quella di appartenenza e nell'ambito della medesima categoria nel livello retributivo del contratto complementare immediatamente inferiore rispetto alla retribuzione percepita. Pertanto nel caso in cui ci dovessero essere delle differenze tra la retribuzione relativa al Contratto di Commercio e quella dell'inquadramento del contratto complementare del Credito, queste verranno inserite in apposito assegno ad personam, assorbibile solo nel caso di inquadramento superiore. L'erogazione della retribuzione avverrà su 13 mensilità anziché su 14.

L'Azienda, accogliendo le richieste delle Organizzazioni sindacali, ha elevato l'inquadramento alla 3 area professionale delle risorse che sarebbero ricadute nella 2 area professionale, rispondendo così alla necessità di armonizzare le risorse di CAF con quelle provenienti da Tersia.

Pertanto le risorse saranno così inquadrare: 54 nella 3 area professionale 1 livello retributivo; 3 nella 3 area professionale 2 livello retributivo; 35 nella 3 area professionale 3 livello retributivo; 37 nella 3 area professionale 4 livello retributivo (12 tabellari 25 con ad personam); 12 QD1; 2 Dirigenti.

È stata assicurata inoltre la possibilità di iscrizione con decorrenza 1 luglio 2019 al Fondo Pensione a contribuzione definita che verrà individuato per Intrum Italy durante la trattativa che vedrà l'azienda e le organizzazioni sindacali impegnate già dalle prossime settimane. L'aliquota datoriale sarà inizialmente pari al 2% delle voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare e verrà incrementata fino al 3,5% entro il 2021 come richiesto dalle OO.SS.

A decorrere dal 1 gennaio 2020 il personale incorporato sarà destinatario della forma di assistenza sanitaria integrativa che l'Azienda e le OO.SS. individueranno entro il corrente anno, con l'impegno dell'Azienda a mantenere la stessa contribuzione datoriale rispetto a quella prevista per il personale proveniente da Tersia. A tale scopo le OO.SS. hanno richiesto alle Fonti Istitutive del suddetto Fondo Sanitario di consentire l'iscrizione dei nuovi colleghi attraverso il percorso di ingresso previsto dall'Appendice 2 dello Statuto del Fondo.

Ai lavoratori di CAF saranno inoltre garantite le condizioni agevolate applicate ai lavoratori provenienti da Tersia.

Verrà mantenuto il residuo delle ferie non fruito entro la data di efficacia giuridica della fusione e dal 1 gennaio 2020 saranno applicate le regole del contratto complementare con un minimo di 22 giorni annuali.

I ROL residui saranno versati nella Banca ore con scadenza entro il 31 dicembre 2019. Per la categoria dei quadri direttivi si procederà all'eventuale monetizzazione/addebito dei residui con la retribuzione di settembre 2019.

I contratti part time in essere verranno mantenuti alle stesse condizioni.

Il buono pasto giornaliero è attribuito secondo il valore, le condizioni e le modalità tempo per tempo vigenti presso la società incorporante (Intrum Italy).

Dietro nostra richiesta, l'Azienda ha poi accettato di prevedere con lo stesso accordo, a far data dal 1 gennaio 2020, in piena attuazione del Contratto Collettivo di secondo livello e secondo i criteri in esso stabiliti:

- La riattivazione della graduatoria per i trasferimenti col mantenimento delle pregresse segnalazioni e in riferimento alle sole sedi di lavoro in cui l'Azienda opera;
- L'attivazione del lavoro flessibile nella modalità di fruizione da casa, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative;
- La costituzione di un plafond di 500 ore, incrementabile fino a un massimo di 1000 con le donazioni dei colleghi, per consentire la fruizione della Banca del Tempo da parte degli aventi diritto.

Per quanto riguarda i collaboratori a Partita IVA presenti in CAF in numero di 30 circa, sui quali come OO.SS. avevamo espresso delle perplessità alla luce del fatto che molti di loro svolgono di fatto lo stesso lavoro dei dipendenti, l'Azienda ha confermato la sua volontà di mantenere, al momento, questo tipo di collaborazioni esterne. Tuttavia, non ha escluso che, se un domani un collaboratore a Partita IVA volesse fare domanda di assunzione a tempo indeterminato, valuterebbe la richiesta.

Come OO.SS., a proposito della circolare sugli adempimenti antiriciclaggio del 21 maggio 2019, abbiamo lamentato il ritardo nella sua pubblicazione e abbiamo segnalato le preoccupazioni dei colleghi relative alle pratiche gestite nei 6 mesi di vacatio normativa trascorsi e al futuro aggravio di incombenze per l'attività dei gestori. L'Azienda ha osservato che i tempi lunghi sono dovuti alle necessarie verifiche tecniche e normative e ha preso atto delle difficoltà dei colleghi garantendo loro tutto il supporto necessario. Da parte nostra abbiamo altresì sollecitato l'erogazione di una adeguata formazione sulla materia dell'antiriciclaggio per tutti i lavoratori coinvolti, giustamente preoccupati visti i profili di responsabilità, anche penale, cui potrebbero essere esposti individualmente. Abbiamo inoltre eccepito, rispetto all'obbligo di compilazione degli appositi moduli per l'identificazione delle controparti al momento del pagamento delle rate relative agli accordi transattivi stipulati, una evidente criticità: i gestori che operano a distanza e non hanno contatto diretto col cliente (soprattutto nel comparto specialistico) difficilmente potranno assumersi la responsabilità di identificare un debitore (o un terzo pagatore) che non hanno mai visto. Su questo aspetto e sulle modalità applicative della normativa antiriciclaggio ci siamo riservati di effettuare gli opportuni approfondimenti tecnici invitando l'Azienda a fare altrettanto.

A chiusura dell'incontro le OO.SS. hanno chiesto ancora una volta che i colleghi possano continuare ad aderire al Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo anche dopo il 31 dicembre 2019, interessandone a tale scopo le Fonti Istitutive. La richiesta, formalizzata con una lettera presentata a firma degli scriventi Organismi Sindacali Aziendali, è stata presa in considerazione dall'Azienda solo per i dipendenti ex Intesa Sanpaolo. Seguiremo nelle prossime settimane gli sviluppi relativi agli esiti di questa nostra rivendicazione.

Gli incontri proseguiranno nella giornata del 7 giugno per una prima valutazione sulla individuazione del Fondo Previdenziale di riferimento per Intrum Italy.

Le OO.SS. esprimono soddisfazione per aver esteso l'impianto economico e normativo a tutti i lavoratori di Intrum Italy, ottenendo inoltre significativi risultati ai fini di un sistema di welfare aziendale completo e inclusivo e di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e per aver riaffermato ancora una volta l'Area Contrattuale del Credito.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy

FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN