



Sondrio, 30 giugno 2013

# **INTESA RAGGIUNTA!**

## **Rispettato**

### **I'Accordo 3 agosto 2012**

Si è conclusa nella tarda nottata un confronto estremamente delicato che ha riguardato la verifica degli impegni concordati con l'Azienda nell'Accordo del 3 agosto 2012, nella parte riguardante l'erogazione del Premio aziendale erogazione 2013.

Il confronto, iniziato il 7 giugno, dopo la diffida ad adempiere agli impegni aziendali sottoscritta dalle scriventi OO.SS. del tavolo unitario, è seguito nelle giornate successive in una situazione resa delicata dalla crisi del settore bancario e dal momento di difficoltà del Gruppo Creval.

L'azienda ha cercato in questi giorni un confronto "al buio", rivendicando più volte, invece di riconoscere gli impegni presi, ulteriori ipotesi di riduzione del costo del lavoro senza neanche la presentazione di un documento scritto.

Queste ipotesi delineate dall'azienda avevano inoltre l'obiettivo dichiarato di sostituire l'istituto del Premio Aziendale per gli anni a venire con un altro istituto completamente estraneo ai dettami e alle garanzie che il CCNL riconosce a tutela dei lavoratori.

Era questo un attacco diretto al CCNL, nella parte riguardante il salario variabile, sul quale l'Azienda intendeva assolutamente derogare in pejus: la proposta era evidentemente irricevibile in quanto avrebbe sicuramente danneggiato i lavoratori.

La situazione in cui abbiamo dovuto operare è stata resa oltremodo difficile, ci auguriamo involontariamente, da una sigla sindacale, non facente parte del nostro tavolo unitario. Questa sigla, nel suo ormai riconosciuto ruolo di "mosca cocchiere", si spingeva troppo in là nella sua simpatica ma ingenua generosità negoziale. Infatti come esplicitato in un suo volantino del 10 giugno 2013 questa sigla evidenziava con l'Azienda la «reciproca disponibilità a trovare una modalità, una tempistica e la relativa competenza attraverso le quali l'Azienda possa onorare il *quantum* dell'accordo sottoscritto il 3 agosto 2012». Era pertanto disponibile ad accettare l'erogazione del premio aziendale, "spalmandolo" anche sul 2014. Tale azione esponeva il tavolo principale di negoziazione a lavorare in salita per impedire che i lavoratori del Gruppo Creval potessero essere danneggiati da tali superficiali disponibilità.

---

**Delegazioni sindacali Gruppo bancario Creval  
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA**

L'azione unitaria, ferma e decisa, delle OO.SS. del tavolo unitario, nel ribadire la volontà di risolvere **solo la competenza del 2012, erogazione 2013**, si è rivelata quindi la **sola determinante** nel costringere l'Azienda a rispettare gli accordi presi senza derogare al CCNL.

Riportiamo di seguito un dettaglio dei contenuti dell'intesa appena stipulata.

## Erogazione Straordinaria di Solidarietà

Per risolvere il problema del mancato rispetto dell'Accordo del 3 agosto 2012 si è concordato di definire per il solo anno 2013 una Erogazione Straordinaria di Solidarietà di Gruppo (ESSG), rispettando i parametri economici previsti dall'Accordo sopra richiamato nella misura del 60% del Premio Aziendale erogato dalla Capogruppo l'anno precedente, per tutte le aziende del Gruppo Creval.

L'erogazione avverrà in due *tranches*:

- Con le competenze del mese di luglio 2013 sarà erogato in busta paga, un importo secondo i valori riportati nella seguente tabella

Livelli retributivi	Prima quota dell'Erogazione Straordinaria di Solidarietà di Gruppo
QD 4° livello	1.099
QD 3° livello	931
QD 2° livello	835
QD 1° livello	788
3^ area 4° livello	698
<b>3^ area 3° livello</b>	<b>655</b>
3^ area 2° livello	618
3^ area 1° livello	589
2^ area 3° livello	554
2^ area 2° livello	536
2^ area 1° livello	522

- Con le competenze del mese di novembre 2013 sarà erogato un importo, secondo i valori riportati nella seguente tabella.

Livelli retributivi	Seconda quota dell'erogazione straordinaria di solidarietà di Gruppo in servizi di welfare o in denaro
QD 4° livello	1.099
QD 3° livello	931
QD 2° livello	835
QD 1° livello	788
3^ area 4° livello	698
<b>3^ area 3° livello</b>	<b>655</b>
3^ area 2° livello	618
3^ area 1° livello	589
2^ area 3° livello	554
2^ area 2° livello	536
2^ area 1° livello	522

- Esclusivamente per questa seconda tranche di novembre, il collega potrà scegliere la cosiddetta **“Opzione Welfare”**, da effettuarsi volontariamente, tramite la scelta alternativa di uno dei seguenti istituti di welfare aziendale:

A) Contributo straordinario alla forma di previdenza complementare cui il collega è iscritto;

B) Contributo aggiuntivo per le borse di studio così come disciplinate dalle normative aziendali delle singole Banche e Società del Gruppo, laddove sussistano i requisiti per la corresponsione previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Queste due opzioni, particolarmente vantaggiose sotto il piano fiscale in quanto deducibili dall'imponibile IRPEF, e non portano quindi a pagare tasse, potranno essere scelte dal collega secondo tempi e modalità che saranno comunicati a tempo debito dall'Azienda.

- Se il collega invece non intendesse avvalersi dell' **“Opzione Welfare”** di cui sopra, percepirà l'importo in denaro.

Vi ricordiamo altresì che per quanto concerne gli importi erogati in danaro è prevista un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali del 10%. Tale disposizione trova applicazione entro premi complessivi fino a € 2.500 annui e redditi complessivi non superiori a €40.000 nel 2012. Tali somme beneficiano anche di uno sgravio dei contributi previdenziali dovuti dal lavoratore.

**Delegazioni sindacali Gruppo bancario Creval  
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA**

# Criteri di corresponsione

L'Erogazione Straordinaria di Solidarietà di Gruppo (ESSG):

- a) è determinata avendo riguardo all'inquadramento ricoperto al 30 giugno 2013;
- b) è erogata al Personale Dipendente del Gruppo, anche a tempo determinato, in servizio alla data di corresponsione di ciascuna quota dell'Erogazione Straordinaria di Solidarietà di Gruppo, in proporzione ai mesi effettivamente lavorati, e superato il periodo di prova, tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2012;
- c) in caso di assenza dal servizio tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2012, è ridotta di tante quote (dodicesimi) quanti sono i mesi interi di assenza, fatta eccezione per i periodi di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza o puerperio e per malattia;
- d) è erogata anche in favore dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e livello retributivo di inserimento professionale ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL nella misura prevista per il Personale Dipendente inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 1° livello retributivo;
- e) non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non costituisce base di calcolo per le forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa cui il Dipendente risulti iscritto.

Per i colleghi con contratto di lavoro a tempo parziale i valori riconosciuti con la presente intesa saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro svolto.

**Riteniamo quindi di avere rispettato la legittima richiesta dei lavoratori di arrivare in tempi celeri e secondo modalità eque e ragionevoli a risolvere la questione della mancata erogazione del Premio Aziendale erogazione 2013.**

**Segnaliamo inoltre di aver verificato la disponibilità dell'Azienda, sia pure in forme ridotte, a provvedere anche alla corresponsione salariale del Sistema incentivante, istituto non contrattato dalle OO.SS. e gestito dall'Azienda in maniera del tutto discrezionale, ma al quale ovviamente non intendiamo rinunciare.**

**Nel ringraziare tutti i Colleghi che in queste settimane faticose ci hanno sostenuto, permettendoci di arrivare a questi risultati, intendiamo rimanere comunque sempre a vostra disposizione per eventuali ulteriori approfondimenti.**

---

***Delegazioni sindacali Gruppo bancario Creval  
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA***