



Tresivio (SO), 3 agosto 2012

# Aggiornamento Piano Strategico 2011-2014

## Un accordo responsabile ed equilibrato

Si è conclusa nella tarda nottata una delle trattative sindacali più delicate della storia del Gruppo Creval, sottoscrivendo un contratto tecnicamente definito "difensivo" delle condizioni dei lavoratori del Gruppo.

Di fronte ad uno scenario economico generale quanto mai incerto, e a un profondo mutamento delle relazioni sindacali in diversi gruppi bancari, contrassegnato da esternalizzazioni, massicce fuoriuscite di lavoratori, disdetta di contratti integrativi e azzeramento di trattamenti salariali contrattati in azienda, anche nel Gruppo Creval si è protratta, per tutto il mese di luglio, fino a poche ore fa, una trattativa serrata che ha visto soluzioni anche "sofferte" ma, riteniamo noi, responsabili ed equilibrate.

L'accordo ha mirato infatti a trovare soluzioni rispetto ai 150 esuberanti entro il 2014 dichiarati dall'Azienda nell' "Aggiornamento del Piano strategico 2011-2014", salvaguardando il prioritario criterio dei cosiddetti "esodi incentivati", difendendo il Premio aziendale anche per il 2012 (erogazione 2013), seppur nella misura del 60% rispetto al precedente, ma finalmente omogeneizzato in tutte le aziende a quello della Capogruppo, e con la contemporanea stabilizzazione dei contratti flessibili in essere dei giovani con una percentuale di assunzione a tempo indeterminato non inferiore al 70%.

Tutto questo in un quadro dove l'azienda si era inizialmente presentata "rivendicando" fuoriuscite obbligatorie (leggasi licenziamenti), azzeramento per tre anni dei trattamenti salariali aziendali, come il premio aziendale e il premio di rendimento extrastandard, demansionamenti e trasferimenti in deroga alle leggi e ai contratti nazionali.

È quindi un accordo responsabile ed equilibrato, rispetto a un quadro generale sempre più incerto, specie in considerazione degli impegni aziendali assunti, sia in termini di contenimento delle erogazioni salariali discrezionali e non contrattate (sistemi incentivanti e premianti), sia in termini di interventi sulle retribuzioni al cosiddetto "top management" da noi richiesti.

Riportiamo di seguito un dettaglio dei contenuti dell'Accordo stipulato oggi.

---

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

## Riduzione organici Gruppo Creval

L'accordo che qui vi illustriamo è il risultato di una lunga trattativa dove l'Azienda ha prima ricercato il consenso delle OO.SS. per procedere subito all'espulsione obbligatoria di lavoratori. Solo successivamente si è passati, venendo incontro a richieste sindacali, a delineare una procedura di esodo incentivato, dove l'azienda a lungo non si è mai allontanata da percentuali salariali di incentivazioni all'esodo assolutamente insufficienti anche rispetto al CCNL.

# Esodi incentivati

Ai Dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - delle Aziende del Gruppo Creval che siano già in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. (pensione di anzianità e pensione di vecchiaia secondo i requisiti in vigore sino al 31.12.2011, ovvero pensione anticipata e pensione di vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla L. 214/2011) o che maturino i predetti requisiti entro il 31.12.2012, anche con diritto al mantenimento in servizio, è **riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro** con apposito modulo che dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 20.10.2012.

La decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro è fissata:

- a) al 31.10.2012 per coloro che siano già in possesso - alla data di sottoscrizione del presente accordo - dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O.;
- b) alla fine del mese di maturazione dei requisiti pensionistici o dal momento di effettiva maturazione del trattamento pensionistico (c.d. finestra) per coloro che maturino i predetti requisiti entro il 31.12.2012.

Al Personale coinvolto sarà riconosciuto **un importo omnicomprendivo lordo corrispondente al 32% della RAL** (Retribuzione Annuale Lorda) in essere al momento della risoluzione dal rapporto di lavoro. Tale somma sarà erogata quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto secondo le vigenti disposizioni di legge. Per chi invierà l'apposito modulo di adesione entro e non oltre il 15.09.2012 l'incentivo all'esodo, come sopra definito, **sarà maggiorato di una ulteriore somma pari al 30% della RAL** in essere al momento della risoluzione dal rapporto di lavoro.

<b>Data di trasmissione del modulo di adesione</b>	<b>% RAL</b>
Entro il 15.09.2012	62% (32%+30%) della RAL
Entro il 20.10.2012	32% della RAL

Coloro che, pur avendo i requisiti sopra menzionati, non aderiranno alla procedura di esodo incentivato, rientreranno comunque nelle procedure di legge (L. 223/91) con ricorso agli strumenti di esodo obbligatorio, rimanendo esclusi i soli colleghi disabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

## Fondo di solidarietà

L'accesso al Fondo di solidarietà dei lavoratori avverrà solo su base volontaria, nel limite massimo di 30 unità per l'anno 2013. **Chi avrà diritto a percepire il trattamento pensionistico entro e non oltre il 31.12.2017 potrà accettare l'“offerta al pubblico”** formulata da ciascuna Azienda di appartenenza per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro alla data del 31.12.2012, per accedere al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo.

Il modulo di adesione dovrà essere compilato dall'interessato e fatto pervenire all'Azienda nel periodo compreso tra il 01.09.2012 e la data ultima del 30.11.2012.

Se il numero di domande di adesione, per l'anno 2013, risultasse superiore rispetto a quanto stabilito (n. 30 unità), sarà redatta apposita graduatoria, unica a livello di Gruppo; una quota parte potrà essere gestita in deroga ai limiti sopra previsti, laddove economicamente compatibile, fermi restando i diritti di cui sopra.

Detta “offerta al pubblico” si intenderà valida e circoscritta alle risorse risultanti da detta graduatoria entro il limite quantitativo richiamato, che la Capogruppo comunicherà alle Società. Ciascuna Società resta pertanto impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, per consentire al medesimo di poter accedere al fondo di solidarietà alla data del 01.01.2013. Al personale che acceda alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà sarà riconosciuto **un importo onnicomprensivo lordo corrispondente al 30% della RAL** in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale somma sarà erogata quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto secondo le vigenti disposizioni di legge.

## Revisione istituti salariali e normativi

**Nell'affrontare il dettaglio della revisione degli istituti contrattuali, vi invitiamo alla lettura con la necessaria consapevolezza, come già accennato nelle premesse del presente documento, dello sventato tentativo aziendale di azzerare del tutto il premio aziendale e il premio di rendimento extra standard, nonché deregolamentare del tutto le norme in materie di mansioni, trasferimenti, orari di lavoro e di sportello.**

<b>Premio aziendale</b>	Riconoscimento a stralcio del Premio aziendale per l'esercizio di competenza 2012, erogazione 2013, nella misura del 60% rispetto a quanto erogato nel 2012 <b>a livello di Capogruppo</b> , con facoltà del collega di versarne il 50% nel Fondo di previdenza complementare di riferimento.
<b>Stabilizzazione contratti flessibili</b>	Il sacrificio rispetto al premio aziendale permetterà la stabilizzazione dei contratti flessibili in essere nella percentuale non inferiore al 70%. Inoltre impegno aziendale a creare nuove opportunità occupazionali in un'ottica di attenzione verso le nuove generazioni.

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

<b>Emolumenti top management</b>	<b>Impegno aziendale a revisionare al ribasso gli emolumenti del “top management”</b>
<b>Prestazioni aggiuntive</b>	Le Parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso al “lavoro straordinario” e al “lavoro supplementare”. In particolare, a far data dalla firma del presente accordo e fino a tutto il 2014, le 25 ore di prestazioni aggiuntive rese oltre le prime 50 (23 + 27 ore ) nell’anno, confluiranno obbligatoriamente nella banca delle ore e, perciò, saranno soggette esclusivamente a recupero, prorogandone la scadenza di ulteriori 12 mesi rispetto al CCNL.
<b>Lavoro a tempo parziale</b>	Le Banche e Società del Gruppo favoriranno, per quanto possibile, il ricorso al lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, accogliendo, con gradualità nell’arco temporale del Piano Strategico, le domande di part time tempo per tempo pervenute dal Personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi.
<b>Franchigia Diarie</b>	Per tutti i Dipendenti delle Banche e Società del Gruppo viene ripristinato il limite previsto dall’art. 64, comma 2, del vigente c.c.n.l relativo alla franchigia di quattro giornate di missione nel corso di un mese di calendario, a far data dal 01.09.2012. Sempre a far data dal 01.09.2012 a tutto il Personale del Gruppo inviato in missione che utilizza i treni ad alta velocità competerà il rimborso delle spese di viaggio nella classe c.d. standard o equivalente.
<b>Gestione residui ferie</b>	Le Parti condividono l’esigenza che le Aziende del Gruppo collochino in ferie il Personale che abbia residui superiori alle 26 giornate. Tale fruizione verrà effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel corso dei prossimi 24 mesi, tramite adeguate pianificazioni.
<b>Trasferimenti a richiesta</b>	Si darà corso, per quanto possibile, ai trasferimenti di Personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda di trasferimento verso la rete commerciale. Sarà inoltre prestata forte attenzione gestionale anche alle altre domande di trasferimento, in particolare per quelle che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione, avendo comunque riguardo alle effettive esigenze di copertura delle posizioni con Personale qualificato da parte delle Aziende del Gruppo.
<b>Chiusura pomeridiana filiali</b>	Le Parti si danno atto che le Banche del Gruppo potranno, <b>in via sperimentale</b> , operare la chiusura pomeridiana delle filiali con organico sotto le 4 Risorse. La sperimentazione di tale modalità di prestazione lavorativa avverrà <b>per circa 12 filiali a partire dal 23.07.2012 e sino al 30.09.2012 (per Carifano dal 01.09.2012 al 30.11.2012)</b> .
<b>Periodo progettuale</b>	Le Parti convengono di promuovere l’accesso al c.d. “periodo progettuale” quale possibilità per tutti i dipendenti interessati di interrompere il proprio percorso lavorativo con conservazione del posto di lavoro e di assentarsi dall’azienda per un periodo continuativo non retribuito della durata massima di 24 mesi, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze o dedicarsi alla progettazione di un nuovo futuro professionale o ad una particolare attività di carattere personale non contraria agli interessi dell’impresa o incompatibile con i doveri di ufficio e di contratto. La richiesta può essere motivata, quindi, da ragioni anche diverse da quelle attualmente previste.

**Seguiranno ulteriori momenti di informazione, rimanendo comunque sempre a vostra disposizione per eventuali approfondimenti.**

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