

## **RAGGIUNTO L'ACCORDO IN CREVAL SUL PREMIO AZIENDALE 2018**

...quando alle belle parole seguono poi anche fatti concreti

Dopo l'apprezzamento politico manifestato dalla Uilca per un Piano Industriale 2019-2023 senza l'indicazione di esuberi di personale, né esternalizzazioni ma incentrato principalmente su un recupero di redditività che passi dalla centralità e valorizzazione dei propri dipendenti quale vero motore trainante per la ripresa del Gruppo Creval, finalmente le organizzazioni sindacali e l'azienda hanno raggiunto nella tarda serata di giovedì 25 luglio u.s. un importante accordo sul Premio Aziendale 2018 (risultato non scontato date le risultanze di bilancio che normativamente non l'avrebbero previsto)

Il nuovo management con la presenza anche dell'AD Dott. Lovaglio, che è intervenuto nella fase finale della trattativa, pur partendo, come detto, da presupposti diversi legati all'assenza dei riferimenti economici/normativi per il riconoscimento di un VAP 2018, dopo un lungo confronto ha riconosciuto che lavoratrici e lavoratori andassero premiati per la dedizione mai fatta mancare in questi ultimi difficilissimi anni, delicati e segnati anche da macroscopica inadeguatezza manageriale.

Inoltre il Premio Welfare 2018 vuole anche essere un positivo segnale per il futuro.

Ritengo che il risultato finale raggiunto sia significativo perché ha permesso da un lato il riconoscimento di un premio welfare di € 600 netti, in regime di completa esenzione fiscale, per tutti i dipendenti (importo pieno anche per i part-timers) da "spendere" su una piattaforma web aziendale di prossima presentazione, come già in uso nelle principali banche nazionali, e d'altro canto ha eliminato per il 2020 le tre giornate minime obbligatorie di astensione dal lavoro non retribuite (dette "giornate di solidarietà") che rivenivano dal sofferto accordo sul "cost-saving" del 16 aprile 2018 e che risultavano altamente penalizzanti.

La somma dei due fattori sopra descritti pone il recupero salariale raggiunto con questo accordo complessivamente al pari di primari gruppi bancari che hanno realizzato nel 2018 risultati positivi di bilancio di ben altro tipo rispetto a Creval.

L'azzeramento delle "giornate di solidarietà" obbligatorie (rimarranno esclusivamente accessibili in modalità volontaria) inoltre restituiscono centralità al lavoro, tema da sempre caro alla Uil e alla Uilca permettendo per il 2020 un innalzamento del monte ore di lavoro ordinario, una migliore organizzazione nella gestione del lavoro in team e di conseguenza una maggiore produttività aziendale necessaria per la tanto agognata ripresa economico/reddituale sostenibile che assicuri a Creval un percorso, almeno per il momento, "stand alone".

Risultato di rilievo che come OO.SS. del gruppo Creval auspichiamo sia prodromico a successivi positivi sviluppi nelle relazioni industriali, ma che non farà venire meno la nostra costante attenzione sul "come" e con "quali mezzi" gli importanti risultati previsti nel Piano Industriale verranno declinati e che effetti avranno sulle lavoratrici e sui lavoratori, pronti ad intervenire alla prima criticità che riscontreremo.

Milano, 29 luglio 2019

**Maurizio Timaco**

**Segretario Responsabile Organo di Coordinamento**

**Uilca gruppo Creval**