



Creval News



Trattativa Premio aziendale 2020

È cominciata “in sordina”, anche se in anticipo rispetto agli anni passati, la trattativa sul Premio aziendale. Al momento l’Azienda si è limitata a segnalare una “Raccomandazione” di Bankitalia che invita alla moderazione salariale - che però rivolge analogo invito anche relativamente ai dividendi che invece quest’anno saranno erogati da Creval [Leggi Comunicato Stampa Bankitalia](#) -.

Una prima offerta aziendale, largamente al di sotto delle attese, ed anche inferiore al Premio 2019, è stata respinta al mittente con l’invito all’Azienda a sviluppare una seria riflessione che porti a un premio congruo in linea con l’andamento dei risultati 2020.

Ci permettiamo solo una riflessione, su cui ci stiamo già confrontando con diverse colleghe e colleghi, in merito a criteri e modalità di erogazione del Premio aziendale. Le crescenti difficoltà nella possibilità di accesso a un premio detassato al 10%, come anni addietro, per via delle crescenti restrizioni normative che limitano l’accesso a questa agevolazione fiscale, spingono le aziende a proporre oggi sistemi di welfare aziendale. Trattasi di un premio completamente detassato anche per i lavoratori, ma con tipologie di prestazioni limitate, standardizzate e non usufruibili per tutte le lavoratrici e i lavoratori, specie adesso che siamo in emergenza sanitaria. Come si sa, oggi palestre, musei, teatri e cinema sono chiusi, mentre i viaggi sono fortemente limitati.

La Fisac-Cgil, pur non rinunciando a nessuna forma di salario, ritiene sempre preferibile il “cash” in quanto, pur essendo tassato, è più facilmente spendibile, permette la maturazione del TFR a carico azienda nella misura del 6,91% ma, soprattutto, produce una contribuzione previdenziale complessiva del 35,95%, di cui solo il 9,19 a carico del lavoratore, che andrà ad incidere sulla nostra futura pensione. Una soluzione possibile potrebbe essere quella di fare scegliere ai colleghi come utilizzare il premio, cash o welfare, compatibilmente con le normative fiscali vigenti.

Riteniamo ad ogni modo che un esito positivo, nella definizione di un quantum congruo e monetizzabile, potrà essere facilitato dal ritorno ad un’unitarietà del tavolo sindacale che abbiamo più volte sollecitato alle altre sigle sindacali.

Programmazione ferie

In merito alla Circolare 2775 che prevede l’inserimento delle ferie «*autonomamente in procedura Time **dalla data di pubblicazione delle presente e non oltre il giorno 26/02/2021***», oltre a quanto disposto per la gestione residui ferie anni precedenti, la Fisac-Cgil ritiene che tale “perentorietà” sia stata ripresa dalle circolari degli anni precedenti senza tenere conto dell’emergenza pandemica e delle relative incertezze che avremo davanti anche nel corso di quest’anno. Esistendo, come già riscontrato, il rischio di interpretazioni ed applicazioni della norma più o meno rigide a livello territoriale, è stata invitata l’Azienda ad evitare tutto questo mediante ulteriori chiarimenti più elastici a partire dal dettato citato, nonché un’applicazione omogenea.

Fruizione permessi retribuiti

Al fine di evitare difformi interpretazioni a livello territoriale la Fisac-Cgil ha scritto all'Azienda ritenendo necessario che i **permessi retribuiti per ex festività, ore di riposo compensativo, permessi ex Accordo 16/10/2020** vadano esercitati, a maggior ragione per le incertezze legate all'emergenza pandemica, indipendentemente dall'avvenuta pianificazione delle ferie, salvo quanto diversamente disposto dal vigente CCNL in materia di ex festività.

Giornate di assenza non retribuite

Nella Circolare 2775 capitolo 1.2 l'Azienda ha espresso la disponibilità «*in considerazione delle necessità correlate al permanere della situazione epidemiologica da Covid-19 [...] a valutare eventuali richieste di giornate di assenza non retribuite da parte dei dipendenti per motivi personali o familiari*». Tale disponibilità, riconducibile all'art.57 comma 3 del vigente CCNL, manca però di una sua espressione applicativa in procedura Time, ingenerando perplessità e incertezze tra colleghe e colleghi, con il rischio di interpretazioni e applicazioni non uniformi. La Fisac-Cgil ha pertanto richiesto a Creval di voler chiarire in tutti i suoi aspetti applicativi e procedurali questa disponibilità, senza subordinarla alla preventiva pianificazione di altri diritti e permessi che sorgono da altre esigenze (Es. Ferie finalizzate al recupero delle energie psicofisiche). Inoltre si è ricordato anche l'Art. 57 comma 2 che prevede la possibilità, sia pure per brevi periodi, di accordare permessi retribuiti.

Trasferimenti e richieste part time

Stiamo registrando in questi giorni una crescente difficoltà, in tema di gestione del Personale, a disporre trasferimenti, così come a concedere part time, in linea con le raccomandazioni - in tema di contenimento della mobilità territoriale e di particolare attenzione alle lavoratrici/lavoratori fragili e a chi è gravato da carichi di famiglia - disposte dalle normative antipandemia.

La Fisac-Cgil ritiene che la tutela di queste categorie di lavoratrici/lavoratori necessiti di un'attenzione concreta e ha pertanto scritto all'Azienda, invitandola a rivedere eventuali disposizioni di trasferimento che nei fatti non tengono conto di queste esigenze, accordando altresì al più presto le urgenti richieste di part time rese ancor più necessarie dalla difficile gestione familiare pandemica, specie per chi ha in carico minori in età prescolare.

Pressioni commerciali

Come scritto in un nostro precedente comunicato, con l'anno nuovo sono rimaste le vecchie cattive abitudini in termini di pressioni commerciali. Report quotidiani, con inutili duplicazioni a carico dei gestori, continue richieste di esitazioni, telefonate e mail invasive, tutto questo senza considerare le crescenti carenze di organico, sono purtroppo "pane



Creval: premio aziendale, programmazione ferie, trasferimenti, part time, pressioni commerciali

quotidiano”.

Nelle prossime settimane è prevista una riunione della Commissione paritetica Politiche Commerciali. Invitiamo quindi tutti a proseguire nelle vostre segnalazioni alle nostre Rsa che raccoglieremo e affronteremo con l’Azienda nel più assoluto anonimato.

Vi terremo come sempre informati sugli sviluppi, a partire da un auspicato ritorno ad una situazione unitaria tra le sigle sindacali, elemento necessario e responsabile per difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval.

**Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil
Gruppo bancario Credito Valtellinese**