



# Creval News



## Tutelare i diritti alla genitorialità e dei fragili

L'11 marzo si è tenuto il terzo incontro per la trattativa sul premio di produzione. In premessa abbiamo ancora una volta sottoposto all'Azienda **l'esigenza di rafforzare le misure a tutela dei genitori con minori e dei lavoratori fragili**. Le ulteriori restrizioni varate dal Governo vanno seriamente considerate dal **gruppo dirigente che non può fare finta di niente** se i vuoti legislativi lasciano solo il lavoratore nel dover riorganizzare la propria vita familiare adeguandola ai vari decreti dell'ultimo minuto (quarantene, scuole chiuse, ...). I diritti alla genitorialità e dei fragili vanno tutelati anche in questa azienda senza dumping sociali; altre aziende prevedono tutele ben maggiori di quelle al Creval. Abbiamo quindi richiesto, come già previsto in altre aziende, ulteriori misure organizzative:

- **smart working anche per la rete** - specie per le colleghe e i colleghi che hanno già utilizzato i troppo pochi tre giorni di telelavoro a disposizione per il mese di marzo e che ora, con le nuove "zone rosse", sono rimasti del tutto privi di coperture -
- **integrazioni salariali per i congedi parentali straordinari** previsti dal Governo ma coperti solo al 50% della retribuzione
- **turnazioni** per il personale presente nelle filiali maggiori
- **chiusure temporanee di filiali** dove l'organico, già carente a causa del Piano industriale, è falciato anche dai contagi che si stanno moltiplicando per l'arrivo della "terza ondata"
- **tamponi molecolari** a spese azienda
- **permessi retribuiti** ad hoc per i colleghi che sono già stati vaccinati in qualità di volontari.

## Premio aziendale 2020 Incontro 11 marzo

Per quanto concerne la trattativa VAP, l'Azienda ha cercato di recepire i suggerimenti raccolti nel corso dello scorso incontro cercando di adeguare l'offerta presentata in data 2 marzo (€ 700 Welfare e 2 giornate di permesso retribuito non monetizzabile) ai risultati di bilancio 2020.

### Ecco la nuova proposta aziendale:

- **€ 200 cash,**
  - **€ 600 welfare**
  - **3 giorni di permesso retribuito non monetizzabile,**
- a detta dell'azienda in aumento del 9% rispetto alla premialità riconosciuta nell'anno precedente.**

Appare evidente come la proposta rimanga lontana dalle nostre aspettative e continui ad essere inadeguata per:

- = raddoppio dell'utile registrato nel 2020,
- = dividendi che verranno distribuiti agli azionisti (€ 0,23 per azione pari a oltre 16 milioni),
- = incentivi che verranno riconosciuti ai dirigenti di cui avremo quantificazione non appena si sarà tenuta l'assemblea degli

azionisti convocata per il 19 aprile 2021.

#### Le considerazioni della Fisac-Cgil

Come Fisac Cgil abbiamo sottolineato che **il premio di produzione deve essere un elemento di retribuzione ad integrazione di quella di base e corrisposto quindi sotto forma di salario**. Ma:

→ se la quota cash è di soli € 200 riparametrati alla 3 area 3 livello ed è pari allo stesso importo erogato lo scorso anno quando l'utile era la metà di quello del 2020,

→ se la quota riconosciuta in Welfare è di € 600 con quota spendibile in fringe benefit di soli € 258,16 e gran parte delle altre prestazioni erogabili non utilizzabile a causa della crisi pandemica in corso,

**non riteniamo che il ventilato aumento della premialità del 9% calcolato dall'Azienda sia proporzionato agli utili registrati grazie al lavoro dei colleghi e neppure che si tratti di un premio spendibile nell'anno in corso.**

Per quanto riguarda invece le **3 giornate proposte dall'azienda** continuiamo a sostenere che le stesse potrebbero essere prese in considerazione **solo se monetizzabili e se utilizzabili** ma al momento l'Azienda non intende trasformarle in salario mentre la carenza di organico che caratterizza tutto il Gruppo scarica sui colleghi presenti la loro fruizione...

Non si può scambiare salario con diritti!

Abbiamo pertanto invitato l'azienda a rivalutare la sua proposta aumentando il riconoscimento in salario cash e adeguando la proposta welfare a quanto effettivamente spendibile in questo momento particolare, ricordando che diversi colleghi hanno avuto evidenti difficoltà a smaltire la loro quota.

Confidiamo che il nostro rinnovato appello a riconoscere, a tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Creval, tutele estese legate alle ulteriori restrizioni pandemiche nonché un premio di produzione adeguato all'impegno profuso in un anno così difficile, non rimanga inascoltato.

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