

Le OO.SS del Gruppo Creval si sono incontrate con l'Azienda sui seguenti temi:

- Riconoscimento Premio
- Progetto CuRVa (Pressioni commerciali - controllo a distanza)
- Polizza sanitaria per pensionati non beneficiari di assistenza complementare
- Condizioni C\C, tassi affidamenti e mutui a favore dei dipendenti

Vediamo adesso i singoli punti:

Riconoscimento premio ai dipendenti del Gruppo Creval

Pur in presenza di un risultato negativo del bilancio consolidato, causa rettifiche di valore rinvenienti dall'Asset Quality Review (AQR) e dell'avviamento ad esito dell'Impairment Test, abbiamo ritenuto, considerando sia l'incremento del risultato netto della gestione operativa, sia i lusinghieri apprezzamenti espressi verso i colleghi nel videomessaggio trasmesso dall'Amministratore delegato sulla Intranet aziendale per i risultati raggiunti, di chiedere un riconoscimento tangibile.

Al momento l'Azienda, in considerazione anche del delicato passaggio riguardante la cessione di ICBPI, entrata nella sua fase conclusiva, ha preso tempo, rendendosi disponibile ad incontrarsi sull'argomento non prima di agosto. Da parte nostra abbiamo respinto ipotesi che si scostino dalle nostre richieste, ritenendo invece che soluzioni possano arrivare proprio dalla plusvalenza che il Gruppo Creval beneficerà dalla cessione della quota ICBPI.

Progetto CuRVa (e ControCurva)

Controllo a distanza - Pressioni commerciali

Nei giorni scorsi si è insediata la Commissione paritetica che ha affrontato alcuni aspetti tecnici riguardanti il Progetto CuRVa. A seguito di questo incontro abbiamo segnalato all'Azienda che i colleghi non sono ormai più disposti a tollerare la crescente mole di lavoro amministrativo, la smisurata moltiplicazione di mail riportanti dati, obiettivi, sollecitazioni e pressioni, il tutto concomitante con una crescente carenza di organico nelle filiali.

In particolare abbiamo segnalato che le mansioni riconnesse ai nuovi profili organizzativi non sono adeguate all'assetto inquadramentale riveniente dal vigente CCNL. A tal proposito abbiamo contestato il ricorso ormai ordinario dei quadri a funzioni di cassiere, la risposta aziendale è stata chiara: «momenti straordinari, di emergenza e sempre su base volontaria». Nessun obbligo o direttiva è stata mai impartita, a detta dell'Azienda, in tal senso. I profili organizzativi vanno quindi declinati nel rispetto del Contratto nazionale, pena il rischio di demansionamenti facilmente impugnabili. La fungibilità richiesta, quando è al ribasso, rischia di compromettere seriamente i percorsi professionali dei colleghi, mentre quando è al rialzo, senza adeguata formazione e preparazione organizzativa, crea disorientamento e spesso genera l'ingiusta sensazione di stress, causata da insufficienti supporti aziendali.

Abbiamo inoltre segnalato come i colleghi non accettino che i loro nomi e cognomi siano utilizzati "nell'etere aziendale" per gare e campagne commerciali a punti, non tollerano inoltre i rating delle filiali determinati tramite controllo di quantità e qualità delle telefonate, controllo declinato anche mediante mail di biasimo e/o reprimende telefoniche da parte di servizi "deputati al monitoraggio a distanza". Al di là delle possibili violazioni di legge che tali comportamenti aziendali potrebbero configurare (al fine di risolvere queste delicate

problematiche stiamo come OO.SS. effettuando gli opportuni approfondimenti), il clima che si sta venendo a creare, nell'ambito dei comparti operativi del Gruppo, non permette più di lavorare serenamente, complice anche alcuni applicativi come l'Action Room, vera gogna mediatica che intende sottoporre al pubblico ludibrio le filiali che abbiano performance commerciali non adeguate agli obiettivi assegnato il giorno precedente!

Le pressioni commerciali sono inoltre in costante aumento, con campagne e mini-campagne, cui si aggiungono perentorie intimidazioni a porre rimedio alle esigenze amministrative connesse alla Normativa Antiriciclaggio e Mifid, con personale

sottodimensionato e carico di ferie non godute. L'Azienda ha informato che, per sopperire alla situazione di emergenza, ha utilizzato giovani lavoratori a contratto interinale, soluzione che abbiamo contestato in quanto insufficiente organizzativamente e ingiusta sul piano sociale. Intanto è partita la portafogliazione della clientela, a partire da Carifano ed estesa ormai a tutto il Gruppo, in un clima di grande confusione, dove i ruoli dei colleghi non sono ancora definiti, e senza la benché minima formazione per poter svolgere i compiti loro assegnati. Ci chiediamo a questo punto se l'Azienda abbia l'esatta rappresentazione di quanto sta avvenendo nelle agenzie, e se soprattutto intenda porvi rimedio.

Polizza sanitaria per pensionati non beneficiari di assistenza complementare

Su questo versante l'Azienda ha detto di essere a buon punto e che ci presenterà un prodotto adeguato nel mese di settembre.

Condizioni CIC, tassi affidamenti e mutui a favore dei dipendenti

Questo aspetto, già all'attenzione di colleghi e OO.SS. da diverso tempo, è entrato all'ordine del giorno del confronto con l'Azienda per effetto delle recenti circolari aziendali. Abbiamo contestato l'abbassamento dei tassi attivi dipendenti allo 0,9% a partire dal 2017, in concomitanza della conferma dei nostri tassi passivi al 2,00%, mentre i tassi sugli affidamenti sono ancora fermi al 3,00% e i mutui hanno condizioni che buona parte della clientela rifiuterebbe. In pratica i nostri tassi a credito tengono conto della cosiddetta deflazione, e sono quindi bassissimi, mentre tutti i nostri tassi passivi definiti nel mondo ante crisi, risultano tutt'ora molto elevati. La situazione così è insostenibile, è sempre valso il principio che l'Azienda non deve speculare sui colleghi, il tutto va quindi sanato con la rivisitazione dei tassi in essere. L'Azienda, dopo aver ascoltato le nostre osservazioni, ha risposto di aver bisogno di un "momento di riflessione"... Ci auguriamo che tale momento non duri troppo tempo e che porti ad una veloce negoziazione...

Prossimi incontri

Sono state concordate le date dell'11 e 12 giugno 2015, con la convocazione di una Commissione Paritetica allargata a 4 componenti per ogni sigla sindacale, stanti gli argomenti sul tappeto che vi abbiamo descritto e che dovranno essere affrontati, e con la presenza anche di responsabili dell'Area commerciale. Seguiranno a breve gli incontri annuali e semestrali, già in corso in alcune aziende del Gruppo.

Invitiamo colleghe e colleghi a segnalarci con tempestività l'evolversi della situazione nelle agenzie, in particolare quanto da voi ritenuto incompatibile con un sereno clima aziendale, come pressioni commerciali e ulteriori esempi di controllo a distanza.

Concludiamo perciò evidenziando le innumerevoli volte in cui il Management ha elogiato l'operato del Personale Creval. In nome del profitto e della competitività, qualcuno all'interno del Gruppo Creval ritiene ora di operare prescindendo dai limiti imposti dal rispetto della dignità e della professionalità dei colleghi: questo, quel "qualcuno" lo tenga bene in mente, le OO.SS. non potranno mai accettarlo!

Delegazioni Sindacali del Gruppo bancario Credito Valtellinese

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UILCA

[comunicato](#)