



Piano industriale RUN², la difficile trattativa con la nuova “public company” Creval

In queste ultime due settimane le OO.SS. del Gruppo Creval si sono incontrate con l’Azienda in diverse sessioni di incontri nello stabile di Via Feltre a Milano.

Le OO.SS. hanno dichiarato all’Azienda che non condividono l’impianto del Piano industriale RUN2 in particolare relativamente ai numeri degli esuberanti presentati.

I gravi impatti che possono derivare per tutti i lavoratori pongono però l’esigenza di affrontarli, con serietà e responsabilità, nella ricerca di una soluzione equilibrata tale da non determinare disagi ulteriori rispetto a quanto le colleghe e i colleghi stanno già vivendo nella loro quotidianità. Ad oggi, teniamo a precisare che l’Azienda non ha ancora scoperto tutte le sue carte: non ha ancora illustrato né gli impatti derivanti dalla fusione del Credito Siciliano nel Credito Valtellinese, nemmeno la nuova struttura organizzativa aziendale Creval, in particolare la nuova struttura della Direzione generale, e neppure la nuova struttura della rete commerciale con la comunicazione ufficiale delle agenzie interessate dalle prossime chiusure.

Le OO.SS. hanno posto alcuni punti fermi all’Azienda.

1. Senza tutte le carte sul tavolo la trattativa non si può concludere, in quanto le OO.SS. ritengono la trattativa unitaria e inscindibile. Indisponibilità a interventi strutturali sugli istituti principali del Cia, niente deroghe al CCNL ma solo misure temporanee per la vigenza del Piano RUN2, vista la previsione a breve di un ritorno all’utile.
2. La riduzione dei costi operativi va ripartita secondo criteri di responsabilità e solidarietà, intervenendo in primis sulle fasce reddituali più alte, in particolare i dirigenti; auspicando un comportamento responsabile a tutti i livelli a partire dagli organi amministrativi.
3. Tutela delle fasce più deboli e dei giovani

Sul tavolo sono presenti diverse tematiche su cui si sta ragionando; tra cui giornate di solidarietà suddivise per fasce di reddito, in una situazione però di assenza di copertura retributiva, Buono pasto, Premio fedeltà, Rimborso spese auto e motoveicoli, Contributo Crevalcir, ex premio Rendimento, borse di studio, contribuzione della Mutua Gruppo Creval e della Previdenza integrativa.

Certamente nello svolgimento delle trattative non sono d’aiuto alcune notizie di questi giorni come l’esternalizzazione dell’istruttoria mutui privati a Crif, la riproposizione per il 2018 del Piano di incentivazione “MBO” ai dirigenti per 1,5 milioni di euro, le consulenze milionarie presenti a bilancio, e l’erogazione di un qualche sistema premiante relativo al 2017 a una platea di colleghi molto limitata, senza peraltro dare alcuna informazione in merito alle OO.SS. Qualche vertice aziendale sostiene che tutto questo abbia una sua logica, il Gruppo bancario ha subito una mutazione genetica, ci dicono che siamo una public company e bisognerebbe rassegnarsi...

Vale quindi, ancora più forte di prima, quanto scritto nel volantino del 10 novembre redatto dopo la presentazione del Piano industriale:

- NO a deroghe strutturali alla contrattazione nazionale e di secondo livello
- NO a traslare voci salariali frutto di accordi collettivi su sistemi incentivanti erogati unilateralmente dall’azienda
- SI’ al rispetto dei lavoratori, specie in materie di pressioni commerciali e controllo a distanza



- Non escludiamo nessuna iniziativa a sostegno di questi obiettivi.

Vi terremo come di consueto costantemente informati sugli sviluppi.

**Delegazioni Sindacali del Gruppo bancario Credito Valtellinese
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UNISIN - UILCA**