



By: [Valentina De Luca](#) - All Rights Reserved

È cominciata la trattativa inerente la procedura di "attivazione delle leve legislativo-contrattuali atte a realizzare una strutturale e permanente riduzione dei costi del personale" ai sensi degli art. 18 e 19 del vigente CCNL, avviata con l'informativa aziendale ai sindacati del 18 giugno 2012. L'Azienda intenderebbe procedere a una riduzione del costo del personale del 5%, pari a un importo di circa 16 Mln di euro, mediante riduzione dell'organico di 150 colleghi, 100 nel 2012 e ulteriori 50 entro il 2014, ipotizzando in un numero di 52 i lavoratori che avrebbero già maturato i requisiti pensionistici. L'Azienda ha anche individuato, per "completare tale operazione di contenimento dei costi" la rivisitazione di alcuni istituti contrattuali, rinvenienti dal CCNL e dai nostri Contratti Integrativi: 1. Contenimento e/o congelamento trattamenti salariali rinvenienti da normative CIA (tra cui la sospensione del premio aziendale sino al 2014). 2. Ripristino della franchigia prevista dal CCNL per le trasferte. 3. Maggiore flessibilità della mobilità territoriale. 4. Maggior utilizzo dei part time come flessibilità da adottare secondo esigenze aziendali. 5. Completa fungibilità dei ruoli di riorganizzazioni e riconversioni professionali, per la salvaguardia dei posti di lavoro, con possibili assegnazioni a mansioni diverse. 6. Razionalizzazione territoriale delle filiali, ipotizzando ad esempio chiusure modulari (mattina/pomeriggio) di alcune di esse. 7. Prolungamento dell'orario di sportello oltre gli attuali nastri orari, fino ai limiti previsti dal nuovo CCNL. 8. Ricorso a contratti di solidarietà espansiva e/o difensiva, previsti dal nuovo Accordo del Fondo di Solidarietà del luglio 2011. 9. Fruizione obbligatoria dei residui ferie rinvenienti da anni precedenti. 10. Formazione fuori orario di lavoro. Il quadro che Vi stiamo illustrando non è quindi roseo. Si preannuncia un confronto molto delicato. Non mancheranno la serietà, la professionalità ed esperienza dei colleghi facenti parte delle Delegazioni Sindacali del Gruppo Creval, nonché il sostegno delle Segreterie nazionali, presenti al tavolo negoziale. Preludio di questa trattativa è stato l'accordo siglato per favorire la raccolta degli ECOCERT. Con tale strumento si potrà sapere quanti colleghi abbiano maturato o stiano maturando i requisiti per l'accesso alla pensione. La nostra risposta a quanto illustratoci è stata unitaria e decisa. Prima di parlare di tagli e risparmi a carico dei lavoratori, che non hanno alcuna responsabilità della crisi del settore, l'Azienda deve dimostrarci come e perché si è arrivati a tutto questo, quale è il piano complessivo per "risalire la china", quali sono gli interventi sui costi fissi (consulenze, affitti, redditività del patrimonio immobiliare, ecc.), quali sono gli interventi sul topmanagement e sul Board. Solo dopo si potranno individuare gli strumenti correttivi, che dovranno comunque vedere come perno centrale il rispetto della persone e di tutte le professionalità che hanno contribuito in tutti questi anni a far crescere il Gruppo bancario Creval. Ricordiamo a tutti che le Segreterie Nazionali delle scriventi Organizzazioni Sindacali hanno, con una lettera indirizzata al Presidente del Consiglio, Mario Monti, al Governatore della Banca D'Italia e all'A.B.I., chiesto l'introduzione di un rapporto tra retribuzione complessiva del Top Management delle aziende di credito e la retribuzione del restante personale nella misura di 20 a 1. Il contenimento degli stipendi dei top manager è una misura indispensabile. Il confronto con l'azienda prosegue, vi terremo costantemente informati. Delegazioni Sindacali Gruppo bancario Creval DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA

[Scarica comunicato](#)