



**DOCUMENTO POLITICO PER
L'ASSEMBLEA COSTITUTIVA DEL
GRUPPO CREVAL
MAGGIO-LUGLIO
2013**

Sommario

ATTACCO EUROPEO AI LAVORATORI.....	3
IL SALARIO EUROPEO SECONDO EUROSTAT	3
LE RIVENDICAZIONI DELL'ABI PER IL CCNL IN NOME DELLA PRODUTTIVITA'	4
LA CURA TEDESCA DEL GOVERNO MONTI.....	4
PASSI AVANTI PER L'EUROPA POTENZA.....	4
"FISCAL COMPACT PER L'EURO"	5
DELEVERAGGIO E UNIONE BANCARIA PER L'EUROPA POTENZA.....	5
"FINANCIAL COMPACT PER L'EURO"	5
RIORGANIZZAZIONI E CONCENTRAZIONI NEI GRUPPI BANCARI	6
COMINCIAMO A PARLARE DEL GRUPPO CREVAL.....	6
"GLI ACCENTRAMENTI FUNZIONALI MIRATI"	7
I PROCESSI DI AGGREGAZIONE PER VIE ESTERNE.....	7
I PROCESSI DI AGGREGAZIONE PER VIE INTERNE.....	8
LE RELAZIONI SINDACALI NEL GRUPPO.....	8
LA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL, SOLIDO BALUARDO UNITARIO.....	9
PER UN WELFARE DI GRUPPO.....	10
I NOSTRI PASSI VERSO LA COALIZIONE SINDACALE.....	11
UN SALTO DI QUALITA' PER LA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL.....	13
SCHEDA CRONISTORICA DEL GRUPPO CREVAL	14
SCHEDA CARIFANO.....	16

Gli ultimi due anni sono stati caratterizzati da pesanti attacchi nei confronti del mondo del lavoro, insieme a contestuali difficoltà nel dare risposte concrete per l'unità dei lavoratori, condizione indispensabile per non subire l'attacco del padronato.

Nonostante tutto ciò nel Gruppo Creval si è saputo tenere la "barra dritta", con un forte spirito unitario. Ma per comprendere i mutamenti che stiamo vivendo nella nostra quotidianità lavorativa è indispensabile alzare lo sguardo sul mondo, a partire dall'emergere dei giganti asiatici, Cina in testa, riconosciuta come l'officina del mondo, con una crescita del Pil che sta trascinando un mondo in crisi e ha già prodotto i più grandi istituti creditizi a livello mondiale.

È un'emersione imponente, che sta mettendo in crisi le relazioni globali tra le potenze e sta spingendo l'Europa-potenza verso un processo di unificazione a tappe forzate per poter disporre di quell'armamentario, per adesso solo economico, finanziario e politico adeguato a competere nella nuova contesa mondiale.

Attacco europeo ai lavoratori

Ciò che avviene in Italia è strettamente connesso al processo europeo. Il riequilibrio dei bilanci pubblici e il rilancio della competitività delle aziende sono interpretate in tutte le capitali europee come una cambiale da portare all'incasso esclusivamente del mondo del lavoro.

In Italia, dopo un deciso attacco alle pensioni, i professori banchieri hanno reso più incerte e precarie le norme di tutela verso i lavoratori, sia per i giovani che aspirano a essere assunti in modo stabile, sia per chi può essere espulso dal ciclo produttivo, in una situazione di mercato dove le possibilità di rientro non sono certo favorevoli.

Anche i lavoratori del credito sono coinvolti nel turbine della crisi mondiale vedendo erose, anche con accelerazioni improvvise, le proprie condizioni contrattuali, fino a poco tempo fa collocate su un piano sicuro e garantito.

Il rinnovo del contratto nazionale, contrassegnato da inadeguati aumenti salariali, ridimensionamenti e deroghe a scapito delle condizioni di lavoro e di vita degli addetti, non ha per nulla favorito un "recupero produttivistico" in sede aziendale, come alcuni avevano teorizzato fino a pochi mesi fa...

Il salario europeo secondo EUROSTAT

In un recente rapporto Eurostat il reddito da lavoro dipendente nelle aziende italiane con oltre 40 lavoratori è di € 23.406, la metà dei salari tedeschi. Di contro le ore lavorate in Italia sono mediamente 1.778 l'anno, 340 più che in Germania e 170 ore sopra la media europea, mentre le assenze per malattia sono 6,7 giorni, contro le 7,4 della media UE.

Secondo dati OCDE invece il costo del lavoro negli ultimi 15 anni è aumentato in Italia del 30%, mentre è diminuito invece del 3% in Germania, nonostante gli alti salari e un forte sindacato rivendicativo che sta tuttora ottenendo buoni risultati.

I dati non sono di certo tra loro contraddittori, è evidente che non è il fattore lavoro a determinare il differenziale di produttività tra i Paesi ma il livello di concentrazione delle aziende che concorre in modo decisivo a determinare il valore aggiunto per dipendente.

La crisi di ristrutturazione degli anni '70 fu affrontata invece in Italia con una politica di bassi salari e la svalutazione competitiva della lira. Il padronato, che con l'ingresso nell'euro negli anni '90 precluse la possibilità della svalutazione competitiva, ricorse quindi

alle più svariate forme di precariato per i nuovi assunti.

La scelta di "scaricare" sul mondo del lavoro i costi della competitività non è cambiata oggi nemmeno con gli "illuminati professori banchieri".

Una recente analisi di Bankitalia evidenzia che a due famiglie su tre il reddito non basta più. Erano il 40% nel 1990. In soli 10 anni il reddito delle famiglie italiane è sceso del 10%.

Le rivendicazioni dell'Abi per il CCNL in nome della produttività

L'appetito vien mangiando... Alla spartizione del banchetto dei sovrapprofitti dei debiti sovrani, i banchieri italiani vorrebbero far seguito con contratti di lavoro rinnovati in nome di un interesse competitivo che fa sempre più rima con sacrifici per il solo mondo del lavoro...

È lo stesso strabismo da cui sono affetti i professori banchieri del governo che guardano sempre verso i "soliti noti"... L'Abi, dopo avere rigettato la piattaforma rivendicativa unitaria approvata dai lavoratori ha prospettato, a suo dire come segno ineluttabile dei tempi, uno "scambio interessato" salario-occupazione, con stipendi congelati per tutti ad eccezione dei manager, salario d'ingresso ridotto del 20% per i giovani, estensione dell'orario di sportello dalle 8 alle 22, demansionamenti contrattuali...

Esiste un interesse generale, come vogliono farci credere o esiste invece l'interesse del profitto che in tempi di crisi si vorrebbe scaricare pesantemente contro i lavoratori?

La cura tedesca del governo Monti

La cura tedesca del governo Monti ha prodotto una correzione da 20 miliardi di euro l'anno per il triennio 2012-2014. Con le manovre estive 2011 del precedente governo si era già arrivati a 76 miliardi di euro, nell'ordine di grandezza di quattro punti e mezzo di PIL.

Secondo il "Foglio" si andrà in pensione alla pari dei tedeschi, e con quella copertura media pari alla metà del salario *«che rappresenta il minimo comune denominatore del welfare state, in ritirata in tutta Europa»*.

Ennesima riforma pensioni, nuovi inasprimenti fiscali con ricorso alla tassazione indiretta e la tanto invocata riforma del mercato del lavoro con la possibilità di "facili licenziamenti", sono stati presentati come l'amara, indispensabile e inevitabile medicina che il mondo del lavoro doveva "ingurgitare" nei prossimi anni per salvaguardare il cosiddetto "interesse generale" dell'Europa potenza. Sono tagli chirurgici affetti da una grave forma di strabismo che guarda sempre e solo verso i "soliti noti"...

Il Governo Letta-Alfano, recentemente insediatosi, è stato formato dagli stessi partiti che hanno sorretto il governo che lo ha preceduto, elemento di una continuità che è sotto gli occhi di tutti.

Passi avanti per l'Europa potenza

L'ulteriore mossa della BCE, decisa nell'agosto 2012, di istituire uno scudo anti-spread, attraverso acquisto illimitati di titoli di Stato fino a 3 anni condizionato a riforme, è un passo avanti per la costruzione dell'Europa potenza non solo sul piano monetario.

Chi vive delle vecchie certezze basate sull'ottocentesca visione degli Stati nazionali deve velocemente aggiornarsi. La federazione dell'euro è stata un passo storico ma non poteva bastare.

La BCE è stata l'ancora federale nella tempesta della crisi globale, ma questo non è sufficiente se le banche sono ancora garantite dai bilanci degli Stati e se banche e debito degli Stati finiscono sotto attacco della finanza internazionale. Si va quindi verso un'**Unione bancaria**, una sorveglianza delle banche di tutt'Europa centralizzata nella BCE, e verso un'**Unione fiscale**, una supervisione delle tasse e dei bilanci pubblici nazionali centralizzata nella Commissione UE. Forse avremo anche un ministro del Tesoro europeo.

"Fiscal compact per l'euro"

Il nuovo patto fiscale del Consiglio Europeo, il cosiddetto "fiscal compact", è considerato una pietra miliare nel processo di costruzione dell'Europa-potenza: tutti gli aderenti dovranno inserire a livello costituzionale il pareggio di bilancio, ammettendo un deficit strutturale di mezzo punto di Pil nominale.

Inoltre a partire dal 2014 comincia il processo di convergenza verso il rapporto del 60% debito pubblico/PIL che si dovrà concludere entro i prossimi 20 anni. Quali che siano i prossimi governi, con un debito italiano al 120% di circa 2.000 miliardi di euro, ogni anno dovrà quindi esserci un avanzo primario di circa 50 miliardi di euro. Chi crede ancora al primato della politica sull'economia è servito...

Ma non basta! Ecco il Bazooka europeo della BCE innescato all'inizio dello scorso anno: abbassamento dei tassi all'1% e finanziamenti illimitati alle banche europee di durata triennale! Con questa iniziativa le banche italiane, sostenute dallo Stato che garantirà i bond bancari emessi a garanzia dei finanziamenti BCE con una commissione dell'1%, riceveranno finanziamenti al tasso lordo complessivo del 2% e li reinvestiranno in titoli del debito pubblico italiani con tassi tra il 5 e il 6%. Bella trovata e bei guadagni per Stato, banchieri e capitalisti, ma chi paga la differenza? Evidentemente il mondo del lavoro, con la chirurgia strabica della manovra "Salva Italia"....

Deleveraggio e unione bancaria per l'Europa potenza

Nell'euforia che aveva preceduto la crisi, il leveraggio, ossia il rapporto tra mezzi propri e indebitamento aveva raggiunto vette vertiginose: per un dollaro di capitale proprio, le banche s'indebitavano e finanziavano attività per 30, 40 e anche 50 dollari. Secondo l'FMI 58 grandi banche europee nel solo ultimo trimestre 2011 hanno venduto asset per 580 MLD \$ e valuta che entro la fine del 2013 le banche dell'eurozona ridurranno i loro bilanci di 2.600 MLD \$, un quarto dei quali arriverà da tagli dei prestiti.

Al fine di evitare pesanti danni all'economia il Global Financial Stability Report del FMI pone l'obiettivo di «*una struttura completa di stabilità finanziaria pan-europea*», con «*coordinamento centralizzato e una struttura comune di supervisione bancaria e di risoluzione, e di un'assicurazione dei depositi*». Cresce quindi la necessità di uscire da una prospettiva semplicemente nazionale anche nel campo bancario, per poter competere su scala globale... con un'unione bancaria europea, il "financial compact", introdotto nel dibattito europeo dalla BCE, in stretta connessione con le misure di sorveglianza fiscale e macroeconomica europee già predisposte con il cosiddetto "fiscal compact".

"Financial compact per l'euro"

Il Sistema unico di sorveglianza (SSM) è un vero salto strategico verso la federazione dell'euro. Sotto la sorveglianza centrale della BCE rientreranno infatti le banche con attività superiore ai 30 miliardi o al 20% del PIL o almeno le tre maggiori banche per i Paesi più

piccoli, in totale 187 banche europee su un totale di 5.400 con il 92% degli asset bancari totali, secondo quanto analizzato dall'Istituto Bruegel.

La Bce centralizzerà così la sorveglianza di un capitale bancario altamente concentrato e con essa la forza dell'imperialismo europeo. Sarà un magnete che, per il tramite degli istituti di sorveglianza nazionali, coinvolgerà anche tutte le altre banche europee.

È questa un'ulteriore tappa per un'Europa potenza che intende affrontare una guerra mondiale combattuta oggi con le armi della finanza e del commercio. Una guerra per la quale sono necessarie armi finanziarie di stazza continentale con relativa guida. Ma questo processo europeo, anche sul versante finanziario, è espressione di una crisi economica e di una più generale ristrutturazione europea che preme sempre più su occupazione e salari.

Riorganizzazioni e concentrazioni nei gruppi bancari...

Tutti questi processi s'intrecciano con le riorganizzazioni in corso nei gruppi bancari, specie quelli che operano su scala continentale e aspirano a uno status europeo sovranazionale.

La Spagna, che finora aveva respinto il soccorso europeo alle sue banche per sottrarsi alla clausola di dover sottostare a severe condizioni di politica economica e fiscale e alla supervisione del FMI, ha bruscamente invertito la sua rotta...

Messi sotto pressione dal rallentamento del ciclo anche i banchieri stanno cogliendo l'occasione di "razionalizzare" l'apparato produttivo, cercando di scaricarne il costo, per quanto possibile, sul fattore lavoro... Non mancano mai i processi di concentrazione che non rappresentano però un indice assoluto di forza, come dimostra il caso Bankia del 2012, dove la fusione di sette casse di risparmio ha concentrato un'elevata quantità di sofferenze bancarie, costringendo il governo a semi-nazionalizzarla.

Partono quindi i piani industriali anche nel gotha della banche italiane dove nel solo 2012 sono state annunciate complessivamente la chiusura di circa 8.000 filiali e 20.000 esuberi: si tratta di banche come Intesa, Unicredit, Montepaschi, Ubi, Bpm, Carige, Banco Popolare, Veneto Banca, Bper...

In IntesaSanPaolo, in applicazione del nuovo CCNL bancari, vengono progressivamente applicati nuovi orari di sportello, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 20, e il sabato mattina "commerciale"...

Un "percorso condiviso", come dice il nuovo CCNL, che non definisce però regole, anche il piano degli orari di IntesaSanPaolo, ricompreso in un accordo sindacale aziendale complessivo che ha avuto la necessità primaria di difendere i livelli occupazionali, non è riuscito a prevedere regole nemmeno in questa occasione.

Nei processi di riorganizzazione analoga sorte è toccata al Credito Valtellinese, dove la fusione del Credito Artigiano nella Capogruppo è solo uno step di una serie di fusioni interne al Gruppo cominciate, con alterne vicende sindacali, già da due anni. Se la vicenda in casa nostra si è al momento risolta in modo equilibrato, grazie anche all'unitarietà di tutte le sigle sindacali, ciò non deve distrarci da possibili, successivi momenti in cui sarà indispensabile compiere ulteriori passi decisi verso la coalizione sindacale.

Cominciamo a parlare del Gruppo Creval....

Il Gruppo Credito Valtellinese, gruppo bancario popolare, è oggi il 12° Gruppo bancario in Italia.

È presente sul territorio nazionale in 11 regioni, con quasi 550 filiali, ripartite tra le banche territoriali che lo costituiscono - Credito Valtellinese, Credito Siciliano e Carifano - e circa 4.500 lavoratori.

Oggi la Capogruppo dell'omonimo gruppo bancario è direttamente presente con la propria rete operativa - costituita da circa 370 Filiali - in Lombardia, Piemonte e Val d'Aosta, Veneto e Trentino Alto Adige, Emilia Romagna, Toscana e Lazio.

Carifano detiene invece 40 sportelli presenti nelle regioni Marche e Umbria, mentre Credito Siciliano è presente con più di 130 sportelli in tutto il territorio siciliano.

Come si potrà notare dalla breve cronistoria proposta in fondo al presente documento, il Creval, da piccola banca presente nella provincia di Sondrio, ha accelerato i suoi passi nel 1995 con l'acquisto del Credito Artigiano.

“Gli accentramenti funzionali mirati”

Le vicende sindacali sono state caratterizzate fino ai primi anni del 2000 da una serie di riorganizzazioni aziendali finalizzate ai cosiddetti **“accentramenti funzionali mirati”**, con la costituzione di società strumentali all'interno del perimetro federale del Gruppo e una molteplicità di distacchi di lavoratori senza particolari ricadute in termini di mobilità territoriale, tranne le prime fasi temporali che hanno caratterizzato l'acquisto del Credito Artigiano. Le società coinvolte sono in primis Bankadati, per proseguire con Crypto SpA, Rileno, Aperta Sgr, Mediocreval, Finanziaria San Giacomo, Stellite.

I contratti aziendali hanno avuto in quel periodo una loro fioritura, per quanto condizionati dalle direttrici degli accordi presenti in Capogruppo.

Nel 2001 viene costituito il **Fondo pensione di Gruppo**, valido per tutte le aziende allora presenti; non aderisce in quel periodo il solo Credito Siciliano. È il segno tangibile di una mutata visione strategica della banca a livello di Gruppo, comprovata anche da innesti nei vertici delle Risorse umane di dirigenti provenienti da territori e con matrici culturali di non sola emanazione della Capogruppo.

I processi di aggregazione per vie esterne

La crisi del 2007 e la spinta già presente alle aggregazioni bancarie su tutto il territorio europeo costringono il Gruppo Creval a una repentina accelerazione, dopo una serie di tentativi di crescita non riusciti: ricordiamo a solo titolo di esempio le vicende della Banca di Chiavari, la Banca Mediterranea, Cassa di Risparmio di Asti, Biverbanca, Tercas e anche Popolare Cividale, rimasta quest'ultima con Creval a solo livello di partnership.

Tra fine 2007 e inizio 2008, in piena crisi finanziaria, vengono perfezionati i contratti di compravendita di **35 sportelli Intesa Sanpaolo** per un corrispettivo totale determinato in 395 milioni di euro, così ripartiti nell'ambito delle banche territoriali del Gruppo bancario Credito Valtellinese:

- 12 sportelli, in provincia di Pavia, acquistati dal Credito Artigiano per un corrispettivo di 145 milioni di euro;
- 23 sportelli, nelle province di Torino (19) e Alessandria (4), acquisiti dal Credito Piemontese per un corrispettivo di 250 milioni di euro.

Un investimento economico oneroso ma in linea con gli standard di mercato di allora, attuato tramite processi di aggregazione che proseguono inarrestabili, sotto la spinta di un processo europeo che innesca una serie di concentrazioni finanziarie da cui anche il Gruppo Creval non può sottrarsi, pena il rischio di divenirne a sua volta preda.

Gli ulteriori processi di acquisizione a partire da **Carifano** sempre nel 2008, con l'acquisizione del 95% del capitale sociale e di 42 filiali per circa 454 milioni di euro, rimangono sempre su costi elevati che allora il mercato imponeva...

Queste operazioni vengono sostenute anche con un'operazione da 200 milioni di Tremonti bond. Giustificata a suo tempo per finanziare lo sviluppo della banca, ed erogare più

credito (e guadagnare fette di mercato in un momento in cui altre banche riducevano le erogazioni), ma anche a causa della sua onerosità l'operazione finirà per rivelarsi una scommessa quantomeno azzardata. L'Azienda ha recentemente annunciato la volontà di rimborsarli dichiarando anche di avere i necessari strumenti finanziari per farlo... ma, diciamo noi, questa operazione non deve in nessun modo incidere sulle giuste aspettative dei lavoratori.... invece sembra proprio che l'Azienda voglia scaricarne i costi con la non erogazione del Vap 2012 ...

Nel 2010 viene acquisita **Banca Cattolica**, 9 filiali per circa 45 milioni di euro, e assunto il controllo della **Banca della Ciociaria** con un'ulteriore partecipazione del 15% per circa 17 milioni di euro.

Sono anni in cui viene rinnovato il personale, con un massiccio reclutamento di cosiddetti "professional", in diverse regioni; in particolare sulla zona di Roma in pochi anni raddoppiano gli sportelli e il personale. L'obiettivo dichiarato, quello di aumentare le masse amministrative per via esterna, si rivela, per gli effetti della crisi, difficile da raggiungere.

Anche gli investimenti immobiliari, affrontati per l'apertura di nuove agenzie su tutto il territoriale nazionale, si rivelano particolarmente onerosi per effetto di una crisi del settore che portano le nuove aperture a rendimenti largamente al di sotto delle attese.

I processi di aggregazione per vie interne

L'appesantimento dei bilanci, dovuto ai forti investimenti per la crescita del Gruppo mediante aggregazioni, e alla crisi mondiale che si scarica sull'economia reale, incidendo proprio su quegli istituti creditizi legati alle economie del territorio di cui Creval fa parte, spinge la banca a un **riposizionamento strategico**.

Il **Piano strategico 2011-2014, e il suo aggiornamento del 2012**, determinano una brusca accelerazione nelle riorganizzazioni per linee interne, con un Gruppo che oggi è presente sul territorio con sole 3 banche, Credito Valtellinese, Carifano e Credito Siciliano, e con un riaccentramento di diverse funzioni strumentali, processo tuttora in corso con la recente incorporazione di Deltas, a livello di Capogruppo.

La Banca Piccolo Credito Valtellinese è oggi una banca presente sul territorio nazionale con una percentuale del personale sul Gruppo superiore al 50%, e si estende fino al Centro Italia, con una presenza rilevante in città come Torino, Milano, Firenze e Roma.

Le relazioni sindacali nel Gruppo

A tale processo di rilevanza nazionale non sembra al momento corrispondere un pari grado di identità nei processi decisionali, la fusione di Deltas nella Capogruppo fa pensare anzi a un processo inverso, ma le riorganizzazioni sono processi tortuosi che risentono delle contraddizioni di un mercato caotico e incerto e dove a volte le tradizioni culturali, se sono da una parte un'opportunità, possono d'altro canto essere anche un parziale freno a un mutamento in linea con i tempi.

Di certo se fosse confermata l'ipotesi di un arroccamento dei processi decisionali ad esclusivo livello di Capogruppo, con il non chiaro conferimento di poteri deliberativi e alcune funzioni di gestione del personale alle singole Direzioni territoriali, senza peraltro creare alcun canale aggiuntivo di confronto sindacale, l'Azienda dimostrerebbe solo una preoccupante incapacità di relazionarsi con i lavoratori e con chi li rappresenta.

È questa un'ipotesi che si sta delineando in base a nostri riscontri di decentramenti di alcune decisioni, che attengono alla sfera della direzione del personale, nelle varie aree, senza nessuna delibera ufficiale in materia, mediante la costituzione di uffici e servizi che

dovrebbero rivestire ruoli di carattere commerciale, ma che ci sembra abbiano anche altre funzioni.

Abbiamo inoltre più volte riscontrato da parte aziendale una visione, per così dire "paternalistica" nel campo delle relazioni sindacali di Gruppo, dove la dipendenza gerarchica aziendale, ben conosciuta e praticata, viene mescolata e confusa con la libera associazione sindacale e la sua articolazione democratica, quando invece, per moderne e serie relazioni sindacali, i due ambiti devono sempre rimanere ben distinti.

Comprendere al più presto questa basilare verità aiuterà l'Azienda a esercitare al meglio le proprie funzioni in un quadro di reciproco rispetto delle parti.

Comprendere eviterà altresì all'Azienda di pretendere di determinare univocamente regole di relazioni che potrebbero, sia pure involontariamente, sovvertire le regole democratiche che il sindacato si è dato al suo interno o anche diritti di rappresentanza che sono previsti e tutelati dalle normative vigenti. Nel caso di specie questo riguarda ruoli e compiti dei coordinatori di Gruppo e delle Rsa aziendali.

La Fisac-Cgil Gruppo Creval, solido baluardo unitario

Il processo di riorganizzazione non manca quindi di contraddizioni e passa per una serie di accordi sindacali, anche sofferti, con uno stato di mobilitazione indetto nel 2010 per le difficili condizioni di lavoro nel Credito Artigiano e culminato nella seconda metà del 2011 con lo strappo unitario delle altre sigle sindacali del Gruppo nel processo riguardante la fusione per incorporazione del Credito del Lazio nel Credito Artigiano.

Con l'unica eccezione della Fisac-Cgil, le altre sigle sindacali presenti nel Gruppo firmano un accordo penalizzante contro il volere dei colleghi e dei rappresentanti sindacali del Credito del Lazio, che votano a schiacciante maggioranza contro le deroghe alle leggi in materia di demansionamenti e le deroghe al CCNL in materia di mobilità territoriale.

La vicenda rischia di lasciare un segno pesante nel quadro delle relazioni sindacali unitarie, così come nei rapporti con l'Azienda.

Ma la Fisac-Cgil si rivela un solido baluardo sul piano sindacale per l'unitarietà nel Gruppo Creval, limitando al massimo le penalizzazioni a carico dei colleghi del Credito del Lazio, riproponendo la sua capacità di proposta e di intervento in tutte le aziende del gruppo.

L'azione della Fisac-Cgil è oltremodo facilitata in questo da un forte radicamento sul territorio di iscritti e di suoi rappresentanti sindacali che hanno affrontato le questioni sempre nel merito, senza mai rendersi preda di comportamenti pregiudiziali.

L'accordo di ingresso del Credito Artigiano nel Credito Valtellinese e quello più generale sottoscritto del 3 agosto 2012 per la riduzione dei costi del personale, se porta a scelte dolorose, tra cui la riduzione del Vap del 40% e il ritorno alla franchigia dei 5 giorni previsto dal CCNL nell'istituto della trasferta, non ripropone le deroghe in materia di demansionamenti e trasferimenti concordate pochi mesi prima sulla vicenda riguardante il Credito del Lazio.

Il Gruppo Creval vede così ridotte le sue banche commerciali, dalle 8 presenti appena nel 2010 alle 3 di oggi, Credito Valtellinese, Carifano e Credito Siciliano

Il periodo che ne segue è tortuoso e contraddittorio.

L'applicazione dell'Accordo del 3 agosto 2012, specie sul versante della riduzione del personale che ha visto il superamento di 100 unità già con la fine del 2012, **le crescenti pressioni commerciali**, peraltro accompagnate dalle disattese quanto legittime

aspettative dei colleghi nelle campagne commerciali, e **un crescente aggravarsi dei carichi di lavoro**, per l'effetto combinato di una crescente stratificazione di normative comunitarie, in materia di antiriciclaggio e Mifid, e di una evidente difficoltà di farvi fronte per un gruppo di piccole dimensioni come il Creval, hanno determinato un crescente malessere tra i lavoratori.

La riorganizzazione in corso ha fatto altresì emergere in alcune aree finanche la difficoltà aziendale nel saper far fronte alle più elementari esigenze dei colleghi, quali le condizioni climatiche e igieniche interne alle unità produttive, nonché il rispetto delle normative di sicurezza nei nuovi sportelli leggeri, ideati per continuare a presidiare il territorio ma al contempo sempre più carenti di personale.

Se è vero inoltre che il malessere deriva in generale dalle pressioni e dalle stratificazioni di normative, incidono altresì le caratteristiche di **come** vengono scaricate sui lavoratori; troppo spesso infatti la quotidianità lavorativa si svolge mediante formalismi e rigidità evidentemente incuranti delle modalità applicative delle normative della rete, eccessive formalità burocratiche, montagne di carta e scarsa attenzione alle reazioni della clientela. Registriamo inoltre una catena di comando a cascata che non si cura degli effetti prodotti, un lavoro esasperato da continue "emergenze" che non consentono una corretta programmazione; una filiera deliberativa contorta che porta spesso ad una "contrattazione" tra vari livelli, inutile e poco sensibile al rapporto con il cliente.

Alla serietà dimostrata dai lavoratori in un momento così delicato, che produce per il 2012 un risultato netto della gestione operativa di ben 277 milioni di euro, con una consistente riduzione dei costi del personale, non corrisponde altrettanta serietà da parte aziendale che ha recentemente comunicato l'intenzione di non voler pagare il premio aziendale.

In pratica abbiamo lavorato di più per effetto della riduzione del personale, nonostante questo abbiamo prodotto un risultato comunque ragguardevole, ma per loro non basta, vogliono scaricare su noi LAVORATORI gli effetti della crisi del settore.

Non possiamo permettere che siano i lavoratori a pagare debiti contratti da altri!!
L'Azienda vuole scaricare su noi LAVORATORI gli effetti della crisi e i costi derivanti da politiche retributive scriteriate e politiche commerciali avventurose.

Per tutti questi motivi la Fisac-Cgil si è fatta promotrice, tra i colleghi e le altre Organizzazioni sindacali, dell'indizione di uno stato di mobilitazione in tutto il Gruppo Creval, al fine di accogliere e ricomprendere in un unico quadro strategico le molteplici iniziative nei vari territori che in queste ore cominciano già a delinearsi, dai democratici percorsi assembleari fino alle iniziative di lotta, utilizzando la locuzione latina quanto mai attuale e moderna in questo gruppo bancaria: *Pacta sunt servanda!*

Per un welfare di gruppo

Con l'ingresso del Credito Artigiano nella Capogruppo avviene anche la fusione per incorporazione del Fondo malattia del Credito Artigiano nella Mutua interna del Gruppo Creval.

La disciplina di bilancio imposta dai professori banchieri in nome dell'Europa potenza metterà sempre più in difficoltà tutte le forme di welfare, a partire da quella pensionistica fino a quella sanitaria, con i processi di disindebitamento pubblico che rischiano di colpire seriamente i titoli del debito sovrano, come già avvenuto a Grecia e Cipro.

È una crisi che tenderà a scaricarsi sulle forme di assistenza complementare, a partire da

quelle i cui volumi risulteranno troppo esigui per reggere i contraccolpi del disindebitamento.

Dopo la fusione per incorporazione di Credito Piemontese e Banca Artigianato e dell'Industria nel 2011, anche per i colleghi del Credito Artigiano, già iscritti al Fondo malattia Credito Artigiano, e la cui fusione per incorporazione nella Capogruppo si è perfezionata il 10/9/2012, è prevista l'applicazione delle coperture sanitarie vigenti presso il Credito Valtellinese S.c. a far data dall'1/1/2013.

Al momento le uniche società del Gruppo che non fanno parte sono Carifano, Credito Siciliano, MedioCreval e Finanziaria San Giacomo, nonostante la Mutua Assistenza sorta nella Capogruppo nel 1945 faccia riferimento a tutto il Gruppo sin dal 1999.

C'è quindi ancora molto da fare per arrivare a una vera forma di assistenza complementare di Gruppo, proprio come per la previdenza complementare, la cui introduzione fu facilitata da una breve finestra temporale in cui prevalse anche a livello aziendale un vero spirito di Gruppo. Anche di questo processo non fanno parte Carifano e Credito Siciliano, legati alle forme pensionistiche preesistenti, tranne i colleghi neoassunti.

Ma anche l'assistenza complementare deve coniugarsi con principi di solidarietà e in questo senso si dovrà andare avanti.

A dimostrazione di quali siano le potenzialità della Mutua di Gruppo, specie se in chiave di una sua estensione a tutte le aziende del Gruppo che tuttora beneficiano di una sola polizza sanitaria, ecco una sintetica tabella che raffronta e... unisce i principali dati di bilancio al 31-12-2011.

	Iscritti attivi	Iscritti pensionati	Assistiti familiari	Patrimonio netto	Contributi versati	Rimborsi erogati
Mutua Gruppo Creval	1.975	337	3.097	4.867.860	3.675.444	3.193.204
Fondo malattia Credito Artigiano	1.094	325	1.539	3.131.571	2.250.515	2.243.699
Totale	3.069	662	4.636	7.999.431	5.925.959	5.436.903

I nostri passi verso la coalizione sindacale

Riteniamo che le riorganizzazioni non siano affatto terminate e che dovremo affrontare ancora ulteriori difficili scadenze, dove sarà necessario difendere con forza istituti contrattuali raggiunti in decenni di lotte da chi ci ha preceduto.

Se l'Europa potenza compie i suoi passi decisi, cercando di scaricarne i costi sul mondo del lavoro, anche noi dovremo compiere i nostri accelerando verso la coalizione sindacale, per una difesa decisa ed efficace dei nostri interessi.

Nelle assemblee, indette in tutta Italia per le votazioni sul CCNL, si è registrata lo scorso anno una forte partecipazione, con dibattiti appassionati e la voglia di non accettare supinamente, e una quota di rifiuti superiore al 40%. In sette regioni il NO ha superato la media nazionale, sfiorando il 90% in Liguria e Campania. L'opposizione al nuovo contratto è prevalsa a Roma, Torino, Venezia, L'Aquila, Cagliari.. A Milano è arrivato al 43%, a Brescia al 46%. Al Credito Artigiano il No è prevalso superando il 60%.

In diverse vertenze aziendali sono stati indetti scioperi in Intesa, Unicredit e Monte Paschi con partecipazioni elevate...

Al di là delle posizioni e sensibilità che ognuno legittimamente può avere questi sono segnali che i lavoratori bancari, pur in condizioni difficili, sotto i colpi del rallentamento del ciclo, delle crisi e delle concentrazioni bancarie che sono e resteranno il tratto distintivo di questi anni e di quelli a venire, non intendono subire passivamente. Ma questo non è sufficiente.

È necessario quindi organizzarsi, collegando tutte le vertenze aziendali in una chiave non solo nazionale, ma continentale. Se l'Europa potenza accelera i suoi passi anche noi dobbiamo accelerare i nostri almeno a livello di dimensione europea, avendo bene chiaro in mente che i nostri interessi sono quelli dei lavoratori salariati e non certo quelli di chi invece li vuole calpestare in nome di un sempre più irreal e improbabile interesse generale. In questo senso la Fisac-Cgil del Gruppo Creval vuole portare il suo contributo per difendere il mondo del lavoro, a partire dagli ambiti ove opera.

La Fisac-Cgil ha attualmente un forte radicamento in diversi territori, segno di un lavoro riconosciuto dai colleghi, ma che necessita evidentemente di un ulteriore passo in avanti nell'area cosiddetta storica della Capogruppo, sviluppando il rapporto con i lavoratori di quell'area. Tale esigenza è resa tanto più evidente dalla suaccennata nostra ipotesi di un arroccamento dei processi decisionali aziendali a livello di Capogruppo nell'area della Valtellina. Ciò non corrisponde di certo ad una maturazione aziendale in linea con i processi di aggregazione e riorganizzazione già realizzati, rischiando di creare crescenti e insanabili contraddizioni in quei territori dove la rappresentatività dei lavoratori si esprime in modo profondamente diverso dalla cosiddetta "Alta Lombardia".

L'immagine che viene istintivamente in mente alla maggioranza delle persone, quando pensano alla Svizzera, è indubbiamente quella legata alle banche. E a questa immagine vuole forse ancora tradizionalmente ricondursi il Piccolo Credito Valtellinese, che adesso è però diventato un gruppo bancario dalle dimensioni nazionali, con direttrici che si propagano lungo l'Adriatico e il Tirreno, toccando città dense di storia e cultura, fino alla capitale politica, Roma, e arrivano ad una regione, la Sicilia, che si affaccia verso il Mediterraneo.

Tutto ciò necessita in primis di una profonda attenzione da parte della Fisac-Cgil del Gruppo Creval, nel dimostrare già al suo interno quei profondi principi di democrazia già scritti nei propri documenti statuari e ribaditi nell'Accordo sulle agibilità sindacali del 7/7/2010, quando la Fisac-Cgil nazionale, pur confermando quanto sottoscritto, in merito agli accordi di gruppo previsti dall'Art. 20 del ccnl 8 dicembre 2007, si riservava di verificare democraticamente il consenso dei propri competenti organismi sindacali.

Sappiamo bene di dover tenere inevitabilmente conto, in un quadro unitario, di strategie sindacali differenti dalle nostre, basate anche sul riconoscimento degli interessi dei soli propri iscritti, diversamente da noi che guardiamo agli interessi dei lavoratori tutti, così come di visioni sindacali che perseguono un modello più istituzionalizzato ma diverso dal nostro che indica invece come prioritario il ruolo delle Rsa. I processi di concentrazione e le velocità dei processi tendono naturalmente e favoriscono forse tendenze sindacali verticistiche e isolate, ma la nostra identità unitaria e i nostri principi pluralistici sono un vaccino potente che aiutano a combattere queste derive.

Pertanto, pur consci di essere il terzo sindacato per rappresentatività nel Gruppo Creval, e dovendo quindi fare i conti con storie e sensibilità sindacali a volte differenti dalle nostre, così come delle agibilità sindacali previste dalle normative contrattuali che vanno a volte in direzione contraria ai nostri principi, i nostri percorsi democratici e plurali sono nostro patrimonio identitario e non verranno mai meno.

Un salto di qualità per la Fisac-Cgil Gruppo Creval

La complessità delle problematiche che già sono venute a porsi in questi anni e gli scenari che sembrano prefigurare ulteriori tappe nei processi di riorganizzazione, in un processo mai del tutto lineare ma anzi spesso contraddittorio, e un malessere crescente dei lavoratori causato dagli effetti di questi mutamenti che si scaricano su di loro, pone l'esigenza per la Fisac-Cgil del Gruppo Creval di un ulteriore salto di qualità.

Tale salto di qualità va effettuato sia nell'elaborazione dei suoi processi democratici interni, sia nella valorizzazione di tutti i suoi quadri sindacali.

- **Nell'elaborazione dei suoi processi democratici interni**, per dare rappresentanza e rappresentatività a tutti i territori, e al contempo una migliore condivisione dei processi decisionali, tenendo conto che le spinte centralistiche aziendali sembrano al momento prevalenti, senza con questo volere rallentare o deresponsabilizzare chi opera in strutture di coordinamento di Gruppo. La Cgil, in conformità con i propri dettami statutari confederali, ha infatti sempre ritenuto la Rsa una risorsa centrale cui garantire il riconoscimento della sua rappresentatività. Per questi motivi la Cgil riconosce che le diverse fasi di negoziazione delle trattative sindacali siano declinate mediante il riconoscimento di tutta la delegazione sindacale trattante, con ampi dibattiti e adeguati momenti di condivisione delle scelte, applicando solo in ultima istanza il criterio delle decisioni prese a maggioranza e utilizzando le cosiddette "ristrette", sia pure in momenti cruciali delle trattative, valorizzando la ricchezza e i contributi di tutti, mediante adeguati momenti di informativa e condivisione, preventivi e successivi.
- **Nella valorizzazione di tutti i suoi quadri sindacali**, con il conferimento di mandati specifici nel campo delle diverse aree di intervento sindacale, tali da garantire una maturazione omogenea e sinergica nonché una maggiore responsabilizzazione di chi vuole contribuire fattivamente nella crescita del sindacato nel Gruppo Creval.

Al fine di meglio specificare i principi sopra esposti pensiamo sia utile a partire da questo documento, avviare un cantiere per l'elaborazione delle nostre proposte politico/sindacali e organizzative, valorizzando i quadri sindacali anche a livello territoriale con strutture a livello di area che si occupino di determinate problematiche, in linea anche con quanto prevede l'attuale CCNL

Si potrebbero creare altresì, sia a livello aziendale sia a livello sindacale, strutture a livello di area, in linea anche con quanto prevede il CCNL, nella parte degli incontri semestrali ove è previsto espressamente che nelle aziende che coprono più di 12 province (ed ormai il Credito Valtellinese ha superato tale quota) esistano livelli decentrati di confronto (a livello di area o comparto territoriale).

Questi sono gli obiettivi che intendiamo rendere concreti con questo Congresso.

Scheda cronistorica del Gruppo Creval

Il Credito Valtellinese nasce nel 1908 e realizza le prime acquisizioni nel 1937, con la Banca della Valtellina e nel 1939 con il Banco Fagioli di Chiavenna, estendendo la rete territoriale in tutta la provincia di Sondrio.

1981 - Viene acquisita Technoleasing Italiana, mentre le azioni della banca Piccolo Credito Valtellinese vengono quotate al Mercato ristretto della Borsa di Milano.

1982 - Viene fondata Bankadati Servizi Informatici con lo scopo di assicurare al Gruppo un supporto nell'area tecnologica.

1983 - Viene costituita Stelline Servizi Immobiliari, con il ruolo di assistenza tecnica al Gruppo per tutte le tematiche riguardanti il settore immobiliare.

1984 - Nasce Deltas, società dapprima focalizzata sul reperimento e la formazione delle Risorse Umane e successivamente trasformata in motore organizzativo di Gruppo tramite la fornitura di servizi di *corporate centre* all'interno del Gruppo.

1992 - Il Gruppo Credito Valtellinese viene iscritto nell'Albo dei Gruppi bancari in essere presso Banca d'Italia.

1994 - Il titolo del Credito Valtellinese è quotato al listino principale della Borsa di Milano.

1995 - È l'anno in cui Creval accelera il processo di espansione territoriale attraverso l'acquisizione del Credito Artigiano.

1997 - Technoleasing Italiana viene trasformata in banca e rinominata Bancaperta assumendo il presidio dei settori finanza, banca *on-line* e banca-assicurazione.

1998 - Entrano nel Gruppo la Banca Popolare Santa Venera e la Banca Popolare di Rho.

Nasce la Fondazione Gruppo Credito Valtellinese.

1999 - Viene perfezionata l'acquisizione della Cassa San Giacomo. La Banca dell'Artigianato e dell'Industria di Brescia entra a far parte del Gruppo. Quotazione in Borsa delle azioni del Credito Artigiano.

2000 - Viene acquisita la maggioranza del capitale della Banca Regionale Sant'Angelo di Palermo e della controllata Leasingroup Sicilia.

2001 - Entra nel Gruppo Rileno, concessionaria del servizio nazionale della riscossione dei tributi per le province di Como e Lecco.

2002-2003 - Cominciano i riassetti organizzativi con le seguenti operazioni:

- costituzione del Credito Siciliano, che presidia tutti gli sportelli dell'isola;
- ridefinizione della *mission* della Cassa San Giacomo, ora banca specializzata nella gestione del contenzioso, dell'amministrazione dei contratti di leasing e della consulenza legale, oltre che dell'acquisizione di crediti *non performing* delle banche del Gruppo.
- acquisizione di una partecipazione di minoranza qualificata in Banca di Cividale (22,5%).

2004 - Viene costituita ad opera di Bancaperta la società Aperta Fiduciaria.

2005 - Entra nel perimetro unitario del Gruppo la neo-costituita Aperta SGR. Cassa San Giacomo cambia la propria denominazione in Mediocreval ed estende il proprio campo di azione all'erogazione dei finanziamenti a medio e lungo termine.

2006 - È costituita Finanziaria San Giacomo, avente per oggetto l'acquisto, la gestione e lo smobilizzo dei crediti *non performing*. Viene creata una nuova società (Creset Servizi Territoriali), mediante atto di scissione del complesso aziendale relativo alla fiscalità locale di Rileno, con l'obiettivo di proseguire l'operatività nel settore.

Accrescimento al 25% della quota della Capogruppo in Banca di Cividale. Acquisto di una partecipazione nel capitale della Banca della Ciociaria (10%).

2007 - Aumento dal 10% al 38% della quota nella Banca della Ciociaria.

Fornitura al Gruppo Banca Popolare di Cividale del sistema informativo.

2008 - Costituzione del Credito Piemontese. Aumenta la partecipazione di Bancaperta in Global Assicurazioni al 60%. Ingresso nel Gruppo di Carifano.

2009 - Il Gruppo inaugura la cinquecentesima filiale e porta avanti un piano di rafforzamento e ottimizzazione patrimoniale. Costituisce Lussemburgo Gestioni, entra nel Gruppo nel Gruppo di Banca Cattolica.

2010 - Partnership nel credito al consumo con Compass e costituzione di Global Broker. La Banca della Ciociaria entra nel Gruppo e viene ridenominata Credito del Lazio. Apertura di 16 nuove filiali sul territorio.

2011 - Viene varato il Piano Strategico 2011-2014 con la seguente riorganizzazione societaria:

■ ■ fusione per incorporazione nel Credito Artigiano di Banca Cattolica e Credito del Lazio;

■ ■ fusione per incorporazione nel Credito Valtellinese di Bancaperta, Banca dell'Artigianato e dell'Industria e Credito Piemontese.

■ ■ viene costituita "Nuova Carifano S.p.A.", la società conferitaria di 40 sportelli presenti nelle regioni Marche e Umbria di "Carifano - Cassa di Risparmio di Fano S.p.A."

2012 - Il Piano strategico 2011-2014 viene aggiornato con la seguente riorganizzazione societaria:

■ ■ fusione per incorporazione nel Credito Valtellinese del Credito Artigiano;

■ ■ accentramento dei Servizi Segreteria e informazioni delle Direzioni Crediti in Bankadati;

■ ■ cessione di Aperta Sgr a Anima.

2013 - Nel quadro dell'aggiornamento del Piano strategico viene attuata la fusione per incorporazione di Deltas nel Credito Valtellinese e l'accentramento in Bankadati delle funzioni/strutture organizzative.

Scheda Carifano.

La vicenda della Carifano è bene ricostruirla con scheda a parte. La Cassa di Risparmio di Fano, entra nel 1996, tramite la controllata Banca Popolare di Ancona, nel gruppo Banca Popolare di Bergamo e poi passa attraverso tutte le fasi di allargamento e ristrutturazione di questo gruppo trasformatosi poi in Ubi Banca. Viene ceduta nel 2005 ad un gruppo di imprenditori marchigiani ex azionisti della Banca Popolare di Ancona, quale transazione per una vertenza (che in primo grado aveva visto soccombere la Popolare Bergamo) aperta da questi per danni ricevuti nell'acquisizione della maggioranza azionaria da parte della Popolare Bergamo. Questi "imprenditori" appoggiano la Carifano al gruppo Intesa per poi vendere la loro quota di controllo della Carifano al gruppo Creval (2008) lucrando di un sostanzioso guadagno e fregandosene delle problematiche aziendali, dei rapporti con il territorio e delle tante favole utilizzate strumentalmente in precedenza. In tutte queste fasi la Carifano si trasforma da azienda autonoma con struttura centrale e Centro elaborazione dati ad azienda-rete passando per tutte le ristrutturazioni che i vari gruppi attuano nel corso degli anni passando da oltre 400 dipendenti ai 300 dipendenti attuali con sostale invarianza del numero degli sportelli (calcolando i 5 sportelli della Romagna persi con l'ultima operazione di incorporazione/scorporo dal Credito Artigiano). Oltre alle varie fasi di ristrutturazione organizzativa la Carifano passa attraverso il cambio sistematico di sistemi informativi (buona parte dei dipendenti ha cambiato 5 sistemi diversi, con le problematiche di formazione/riconversione conseguenti) e modelli organizzativi e distributivi diversi.

La vita sindacale non è mai stata lineare scontando periodi di discrete relazioni sindacali e di sufficiente contrattazione, con momenti pessimi e con punte di accesa conflittualità.

La struttura contrattuale aziendale è ancora improntata nell'ossatura determinata dal periodo sotto il controllo Bergamasco e con un sistema di welfare costruito in sinergia con la controllata a livello locale Banca Popolare Ancona. Insieme alla Banca Popolare di Ancona è stato istituito il Fondo Previdenza, derivato dalla modifica dei vecchi modelli previdenziali aziendali e oggi caratterizzato da un discreto funzionamento con buona soddisfazione dei colleghi iscritti. Nel 2010 è intervenuto un accordo con il gruppo Creval per l'iscrizione dei nuovi assunti nel Fondo Pensioni del gruppo Creval, Tale accordo fu firmato dopo una fase di accesa vertenzialità (era stato proclamato lo stato di agitazione del personale) ed un fallito tentativo di forzatura da parte dell'azienda con un accordo-fantasma firmato per le figure dirigenziali e siglato da un sindacato dei quadri (che evidentemente non era stato informato della nostra situazione di essere fonte istitutiva di un Fondo con tutte le peculiarità del caso). Collegati alla Banca Popolare Ancona anche l'Associazione cassieri che copre una fascia delle differenze di cassa (95% degli eventi) con il versamento aziendale delle eccedenze riscontrate nel quinquennio precedente e con eventuale esborso aziendale in caso di situazione deficitaria, ma che non ha mai rappresentato un peso per l'azienda (gli eventi sono monitorati e la frequenza è probabilmente sotto la media di settore). Questa forma solidaristica è molto gradita dai colleghi ed ha effetti positivi anche nei rapporti sindacali (evitando gare proselitistiche sindacali). La copertura sanitaria è coperta con polizza sanitaria coperta inizialmente da BpB assicurazioni e passata poi, durante il periodo Intesa, con Generali. Pur con delle limitazioni negli interventi in campo dentistico e delle spese oculistiche e lenti, la polizza riscuote gradimento da parte dei colleghi coperti anche nei familiari e senza alcun aggravio di spesa. La polizza non presenta sbilanci particolari tanto che le assicurazioni Generali, nonostante il passaggio dei gruppi non ha mai revocato la polizza (anche se ha perso la parte sugli infortuni che il gruppo Creval ha affidato a Allianz).

La normativa del Contratto Integrativo Aziendale ha delle caratterizzazioni particolari rispetto le normative esistenti nel gruppo Creval. Nella parte economica le erogazioni erano inferiori a quelle del Credito Valtellinese, il premio aziendale era leggermente al di sotto di quello percepito al Credito Artigiano (non a caso il primo approccio del gruppo fu un'offerta di parificazione della parte economica in cambio dell'armonizzazione della parte normativa). Il Contratto si distingue per alcune norme sul campo degli inquadramenti, assolutamente mancanti negli accordi nel gruppo Creval, anche se queste norme scontano la mancanza di revisione e aggiornamenti di un Contratto stipulato ormai nel 2003 e che aveva già subito degli attacchi da parte del Gruppo Intesa (e che era stato difeso orgogliosamente dai dipendenti Carifano). Particolarità anche nelle sezioni riguardanti la mobilità, sia con delle garanzie circa la limitazione chilometrica territoriale che con norme chiare sulle indennità di disagio spettanti ai dipendenti trasferiti (basate in relazione alla distanza). Infine in tema di permessi individuali esiste una casistica migliorativa rispetto le previsioni contrattuali e di legge. Questa situazione rispecchia le caratteristiche, la storia e l'esperienza dei lavoratori Carifano, che i dipendenti hanno giustamente difeso nel corso degli anni, rinunciando a benefici economici pur di mantenere le altre caratteristiche. Questo orgoglio è stato infine compreso anche dalle strutture delle relazioni sindacali del gruppo Creval che nella recente fase di incorporazione/scorporo con ex Credito Artigiano, anche per evitare eventuali fase conflittuali, hanno concordato la continuazione dell'applicazione di quel contratto integrativo.

Una caratteristica invece non considerata dalla direzione aziendale è invece quella dell'esperienza maturata nelle differenti situazioni lavorative e nei cambiamenti dei vari sistemi organizzativi/informativi delle varie

banche succedutesi nel tempo. Tali esperienze porta ad una valutazione (spesso negativa) dell'attuale modello sviluppato in casa Creval rapportandolo a passaggi e soluzioni adottate negli altri gruppi. Tale valutazione è fonte di malessere nei lavoratori perché le richieste di modifiche, aggiustamenti, miglioramenti non trovano ascolto presso le competenti strutture di gruppo nonostante un'esplicita offerta dalla generalità di dipendenti. Oltre a ciò al gruppo Creval viene imputato un eccesso di formalismo e rigidità.

Nel corso degli anni le cure "dimagranti" operate dai vari gruppi hanno portato ad uno scarso ricambio generazionale, e quindi un aumento dell'età lavorativa media dei dipendenti Carifano (logicamente collegata alla preparazione professionale), ciò porta talvolta i colleghi a confrontarsi e/o chiedere ausilio a colleghi di strutture centrali che, in alcune situazioni, sono caratterizzati da profili di minore esperienza (intesa come anzianità lavorativa e professionale) causando in ciò insoddisfazione per le risposte ricevute.

Infine da segnalare una carente valutazione da parte delle strutture del gruppo alle caratteristiche peculiari e sociali del pubblico e della clientela esistente nei territori di pertinenza tradizionale della Carifano e talvolta anche i confronti con l'operato delle banche concorrenti viene misurato su dati generali e non con banche operanti nel territorio. Questa mancanza di sensibilità è abbastanza inconsueta per un gruppo che dovrebbe avere quelle caratterizzazioni tipiche di banca del territorio, sensibile alle istanze e caratteristiche della realtà locale. Si corre così il rischio che anche lo studio di prodotti e proposte commerciali (che dovrebbero adattarsi alle varie realtà e necessità) non siano flessibili ed adattabili ma ripropongano una visione "unica" irrealista.