



Milano, 21 dicembre 2016

Action Plan 2017-2018

Un accordo che concilia esodi volontari con buona occupazione

Si è conclusa la complessiva e importante procedura contrattuale attivata con l'informativa dell'11 novembre 2016, avente ad oggetto l'Action Plan 2017/2018 del Gruppo bancario Credito Valtellinese.

La delicata situazione del settore che si è riverberata nella procedura sindacale ci ha posto nella necessità di ricercare un equilibrio tale da contemperare le fuoriuscite di personale, mediante esodi incentivati e accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore, con la creazione di buona occupazione, mediante contratti di lavoro stabili tra i diversi giovani presenti ancora oggi nella nostra azienda con contratti a tempo determinato e con altre tipologie contrattuali precarie.

L'Azienda a fronte di una platea di possibili 323 esodandi entro il 31/12/2022, si è dichiarata disponibile a gestire una fuoriuscita di personale di **234** tra colleghe e colleghi, richiedendo altresì deroghe al Contratto nazionale e al Contratto integrativo in materia di mobilità professionale e territoriale.

La risposta unitaria del Sindacato è stata chiara: niente deroghe ai CCNL e ai CIA, disponibilità a ragionare con senso di responsabilità rispetto al piano di riduzione di costi presentato dall'Azienda, **ma conciliando le esigenze dei colleghi che aspirano ad entrare nel cosiddetto "Fondo esuberi" con la stabilizzazione dei giovani colleghi a tempo determinato, e con una politica di nuove assunzioni di giovani finalizzata ad affrontare il persistente sottodimensionamento degli organici, specie nella rete.**

Il risultato raggiunto è, come in ogni accordo, quello di un compromesso capace di coniugare i rispettivi interessi. Infatti, mediante una verifica congiunta tra le parti di un'adesione complessiva al Fondo Esuberi di almeno 234 Risorse (richiesta da effettuare entro il 10 febbraio 2017,) si procederà a creare nuova occupazione, con la stipula di nuovi contratti di lavoro stabili per 70 Risorse dando priorità ai contratti a tempo determinato in essere alla data di sottoscrizione del predetto accordo, alle risorse che abbiano già prestato la propria attività lavorativa all'interno del Gruppo e possibilmente nella ricerca di risorse anche attraverso il Fondo emergenziale del settore del credito.

Tali **nuovi 70 contratti** verranno stipulati con le seguenti modalità:

- **almeno 35, entro il 31 dicembre 2017;**
- **il restante numero, entro il 31 dicembre 2018.**

In caso di non raggiungimento del numero complessivo delle cessazioni come sopra descritte, il Gruppo procederà a nuova occupazione, proporzionalmente alle effettive cessazioni registrate.

Riduzione organici Gruppo Creval

L'accordo che qui vi illustriamo è il risultato di una costruttiva trattativa dove il Gruppo ha confermato che il numero complessivo degli esuberanti, da gestire con **strumenti volontari**, è pari a 234 Risorse. Tale numero è stato determinato in base ad esuberanti organizzativi rinvenienti dalla prevista chiusura di 95 filiali entro il 2018, e un esuberante economico rinveniente da un contenimento dei costi reso necessario dalla situazione in cui versa oggi tutto il settore bancario.

Esodi incentivati

Ai Dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti- appartenenti alle Banche e alle Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese che siano già in possesso, alla data di sottoscrizione del presente accordo, dei requisiti di legge previsti per avere **diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. o che maturino i predetti requisiti entro il 31 marzo 2017**, anche con diritto al mantenimento in servizio, è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente e in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro mediante apposito modulo di adesione che, debitamente sottoscritto dall'interessato, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 10 febbraio 2017; la **decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro è fissata al 31 marzo 2017**.

Al Personale di cui sopra è previsto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente al **20% della RAL** (retribuzione annua lorda) in essere al momento della risoluzione dal rapporto di lavoro.

Fondo di solidarietà

I colleghi di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti - appartenenti alle Banche e alle Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese che **maturino il diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro e non oltre il 31 dicembre 2022**, potranno compilare l'apposito modulo di adesione (come da circolare aziendale) entro e non oltre il **10 febbraio 2017**, per risolvere consensualmente e in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà avverrà con le seguenti decorrenze:

- **1 aprile 2017** (con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il 31 marzo 2017), per un **numero massimo di 150 Lavoratori**,
- **1 dicembre 2017** (con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il 30 novembre 2017), per ulteriori **84 Lavoratori**.

I criteri di priorità sono i seguenti:

- a) lavoratori disabili che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge n. 104/92;
- b) lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'A.G.O.;
- c) lavoratori con maggiore età anagrafica;
- d) ulteriori motivazioni di carattere assistenziale, sociale o di carattere personale del dipendente.

I **Lavoratori part-timers** che dovessero accedere al Fondo di solidarietà vedranno trasformato, a loro richiesta, il loro rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno un mese prima di accedere al predetto Fondo.

Al Personale che acceda alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà sarà riconosciuto come incentivo all'esodo un importo omnicomprensivo lordo corrispondente:

- **al 20% della RAL** (retribuzione annua lorda) **per chi permane al Fondo di solidarietà sino ad un massimo di 24 mesi;**
- **al 25% della RAL** (retribuzione annua lorda) per chi permane al Fondo di solidarietà **oltre 24 mesi;**
- **al 100% della RAL** (retribuzione annua lorda) per le **lavoratrici** che abbiano esercitato il diritto di opzione per il trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo del sistema contributivo di cui alla L. 243/2004 e s.m.i.. (**Opzione donna**)

Garanzie in caso di modifiche normative previdenziali In caso di variazione delle condizioni e dei criteri legali di accesso ai trattamenti pensionistici A.G.O. nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo sopravvenute dopo la stipulazione del presente verbale di accordo, le Parti si incontreranno per trovare idonee e adeguate soluzioni che garantiscano l'accompagnamento dei Lavoratori sino al percepimento delle prestazioni pensionistiche A.G.O.

Agevolazioni per i colleghi che accedono al Fondo di Solidarietà

Al Personale che acceda alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà, **con fruizione delle prestazioni in forma rateale**, sono mantenute, sino alla maturazione del trattamento di pensione A.G.O., le condizioni contrattuali già previste per il personale in servizio in tema di:

- a) **assistenza sanitaria integrativa**
- b) **condizioni bancarie e creditizie**
- c) **coperture assicurative per infortunio extraprofessionale**

Per quanto concerne la **previdenza complementare**, sarà assicurato il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui gli interessati stessi percepiranno il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di assistenza di base al fondo pensione di appartenenza alle stesse condizioni normative in essere per il Personale in servizio.

A scelta del Dipendente sarà riconosciuto:

- un importo - da corrispondere quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione e in un'unica soluzione - pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma di previdenza complementare cui il Dipendente aderisce nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- ovvero, in alternativa, il versamento in un'unica soluzione, alla forma di previdenza complementare di rispettiva iscrizione, della contribuzione complessiva a carico dell'Azienda nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà.

Agli interessati iscritti a forme di previdenza a prestazione definita, nel periodo di adesione al citato Fondo di solidarietà non è prevista alcuna erogazione integrativa all'assegno straordinario, ferma restando la validità di detto periodo per il calcolo del trattamento complementare, da erogare individualmente al momento del pensionamento A.G.O.

Successivamente gli interessati potranno beneficiare delle eventuali agevolazioni tempo per tempo in vigore per il Personale in quiescenza.

Giornate di solidarietà

Quale strumento utile per ridurre il costo del lavoro e accompagnare i processi di riorganizzazione aziendale si è concordato il ricorso alle giornate di solidarietà, in modalità analoghe a quelle degli anni precedenti, secondo il criterio di volontarietà, e nel rispetto delle normative vigenti, con le **seguenti modalità**:

- un massimo di **21.000 giornate lavorative** (1/360 della retribuzione lorda annua) a livello di Gruppo, da attuarsi nel **periodo dal 1° giugno al 30 settembre 2017**;
- almeno **5.600 giornate lavorative** (1/360 della retribuzione lorda annua) a livello di Gruppo, da attuarsi nel periodo dal **1° luglio 2018 al 31 agosto 2018**,

con corrispondente riduzione del trattamento economico e relativo rimborso al collega dal Fondo di Solidarietà.

Le giornate di solidarietà saranno suddivise nella misura che sarà indicata dagli interessati e che, comunque, dovrà essere compresa tra:

SOCIETÀ	GIORNATE DI SOLIDARIETÀ 2017* MINIME PRO CAPITE VOLONTARIE	GIORNATE DI SOLIDARIETÀ 2017* MASSIME PRO CAPITE VOLONTARIE	GIORNATE DI SOLIDARIETÀ 2018** MINIME PRO CAPITE VOLONTARIE	GIORNATE DI SOLIDARIETÀ 2018** MASSIME PRO CAPITE VOLONTARIE
Credito Valtellinese	3	10	1	5
Credito Siciliano	3	10	1	5
Creval Sistemi Servizi	3	10	1	5

(* Il periodo di fruizione delle giornate si intende quello intercorrente tra il 1° giugno e il 30 settembre 2017.

** Il periodo di fruizione delle giornate si intende quello intercorrente tra il 1° luglio 2018 e il 31 agosto 2018.

I predetti periodi di fruizione potranno essere ridefiniti al fine di renderli coerenti con i limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.)

Le richieste, che ribadiamo volontarie, dovranno essere prenotate (come per gli anni precedenti con contestuale decurtazione del plafond aziendale annuo) e pianificate unitamente all'ordinaria programmazione delle ferie, e i relativi periodi di fruizione dovranno essere comunque confermati insieme alle ferie dall'Azienda. Nel caso in cui l'Azienda non conceda le giornate di solidarietà nella pianificazione richiesta dal dipendente, quest'ultimo potrà riprogrammare le giornate d'intesa con l'Azienda stessa. I colleghi dovranno quindi pianificare per intero le ferie spettanti anno per anno, al fine di fruire delle giornate di solidarietà richieste.

Ulteriori misure di contenimento dei costi

Lavoro straordinario - Le Parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso al "lavoro straordinario" e al "lavoro supplementare" che sarà autorizzato dall'Azienda soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà.

Gestione residui ferie - Le Parti condividono l'esigenza che le Aziende del Gruppo collochino in ferie il Personale che abbia residui superiori alle 26 giornate. Tale fruizione sarà effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel corso dei prossimi 24 mesi, tramite adeguate pianificazioni da concordare con gli interessati.

Lavoro a tempo parziale - Le Banche e Società del Gruppo favoriranno, per quanto possibile, il ricorso al lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, accogliendo, con gradualità nell'arco temporale dell'*Action Plan*, le domande di *part-time* tempo per tempo pervenute dal Personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi.

Periodo progettuale - Le Parti convengono di promuovere l'accesso al c.d. "periodo progettuale" quale possibilità per tutti i Dipendenti interessati di interrompere il proprio percorso lavorativo con conservazione del posto di lavoro e di assentarsi dall'Azienda per un periodo continuativo non retribuito della durata massima di 24 mesi, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze o dedicarsi alla progettazione di un nuovo futuro professionale o ad una particolare attività di carattere personale non contraria agli interessi dell'impresa o incompatibile con i doveri di ufficio e di contratto. La richiesta del dipendente, e sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere motivata, quindi, da ragioni anche diverse da quelle attualmente previste dal CCNL.

MOBILITÀ PROFESSIONALE

Le riduzioni di organico previste nel corso dell'anno 2017 di cui all'*Action Plan* 2017-2018 determineranno processi di mobilità professionale, nonché percorsi di riqualificazione, riconversione e ricollocazione professionale, in conformità alle previsioni dei vigenti CCNL e CIA. Tali riqualificazione, riconversione e ricollocazione professionali saranno attuate anche attraverso adeguati percorsi formativi e/o di affiancamento, in un'ottica di complessivo accrescimento delle professionalità nei rispettivi ruoli, facendo altresì ricorso alle risorse messe a disposizione dal Fondo paritetico di settore (FBA).

Rimaniamo a disposizione per qualsivoglia esigenza di chiarimento.