



17 aprile 2018

RUN² 2018-2020, ricadute sui lavoratori: raggiunto un sofferto accordo

Si è conclusa ieri la procedura sindacale attivata con l'informativa aziendale del 19/2/2018, avente per oggetto le principali ricadute sui colleghi derivanti dal Piano industriale del Gruppo CreVal - RUN², con un esito che, pur sofferto, considerando le iniziali pretese aziendali del tutto irricevibili, valutiamo positivamente nella sua globalità.

Gli incontri si sono tenuti nelle date del 28 febbraio, 19, 20, 21, 26, 27 e 28 marzo, 4, 5, 10 e 16 aprile 2018. È stata una trattativa dove si è sfiorata più volte la rottura con l'Azienda, per le distanze registrate tra le parti, e con inevitabili tensioni che solo con grande senso di responsabilità siamo riusciti a contenere.

Obiettivo sindacale era quello di ricercare un accordo equilibrato che fosse accettabile per i lavoratori del Gruppo e utile ad evitare scenari ben più difficili che si sarebbero presentati con una soluzione negativa della procedura: disdetta del Cia e applicazione legge 223 sui licenziamenti collettivi.

L'Azienda sin dal primo giorno ha posto sul tavolo la difficile situazione del Gruppo paventando pesanti tagli permanenti su tutta la contrattazione collettiva aziendale

Le OO.SS. hanno respinto questa impostazione dell'Azienda. Se i tagli erano necessari, dovevano essere equi, ripartiti tra tutti, temporanei e basati su principi di solidarietà: salvaguardia dei giovani e impegno responsabile per i dirigenti e le fasce reddituali più alte.

Nello svolgimento delle trattative non sono certo state d'aiuto alcune notizie relative ad alcuni processi di esternalizzazione in corso, riproposizione per il 2018 del Piano di incentivazione "MBO" e "LTI" ai dirigenti, consulenze milionarie presenti a bilancio, argomenti questi che potevano minare i principi sopra accennati, compromettendo così il buon esito della trattativa.

Nella giornata di ieri, in relazione a quanto sopra, le OO.SS. hanno vincolato l'Azienda ad impegnarsi con le seguenti dichiarazioni:

- Contenimento delle spese su consulenze e auto aziendali
- Erogazione 2019 del premio aziendale che, oltre a quanto previsto dal CCNL, sarà incrementato in corrispondenza con l'eventuale attivazione delle misure previste in tema di incentivazione a breve e a medio termine del management.
- Stabilizzazione per un numero complessivo di 35 Risorse, tra colleghi a tempo determinato e Risorse che abbiano già prestato la propria attività lavorativa negli ultimi 12 mesi, a prescindere dalle forme contrattuali con le quali hanno lavorato, presso le Banche e Società del Gruppo.

- Nessun incentivo all'esodo, nemmeno per i Dirigenti, e impegno a non instaurare rapporti di lavoro in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale, con gli ex Dipendenti esodati.

Vi rappresentiamo i punti salienti della mediazione finale raggiunta:

- Attivazione esodi volontari per almeno 170 colleghe e colleghi del Gruppo (Fondo di Solidarietà)
- Giornate di solidarietà, non retribuite, calate prioritariamente e in maniera obbligatoria sui Dirigenti
- Riduzioni **limitate sino al 31/12/2020** per buoni pasto e contribuzione alla Mutua Gruppo Creval
- Sospensione della Dichiarazione "I" del Cia in materia di trasferimenti fino al 2020
- Introduzione griglia di indennità di pendolarismo a seconda della distanza dal luogo di residenza
- Riduzioni strutturali a partire dal 01/05/2018, per Premio fedeltà, contribuzione a CrevalCir e rimborsi spese auto e motoveicoli
- Facilitazioni per periodo progettuale e accesso al part time
- Garanzie per i colleghi del Credito Siciliano, oggetto della fusione per incorporazione nel Credito Valtellinese, con la possibilità di entrare volontariamente nella Mutua Gruppo Creval

Fondo di solidarietà

Il numero complessivo delle colleghe e dei colleghi che possono accedere all'accompagnamento all'esodo, su basi volontarie, è pari ad almeno **170 Risorse**.

Platea degli esodabili, modalità e termini di adesione al Fondo I Colleghi di ogni ordine e grado, appartenenti alle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. dal **1° gennaio 2019 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2024** (in tutto poco più di 300), potranno accettare l'"offerta al pubblico" formulata da ciascuna Azienda di appartenenza, compilando in modalità telematica **entro il 25/05/2018** un apposito modulo di adesione, già definito con le OO.SS., per risolvere consensualmente e in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso e di indennità sostitutiva a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro. Vedi circolare aziendale.

Decorrenza di accesso al Fondo, unica finestra 01/07/2018

Criteri di priorità per l'accesso al Fondo

- I. Possono accedere in primis tutti coloro che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge n. 104/92, già fruitori dei permessi per sé o per assistenza ai familiari;
- II. Accederanno poi al Fondo i **primi 50 lavoratori che aderiranno, su base volontaria**, all'"offerta al pubblico" classificati in ordine cronologico in funzione della data di trasmissione del modulo nel pieno rispetto delle modalità e tempistiche che saranno indicate nell'apposita normativa aziendale e comunque **in un arco temporale che va dal 30/04/2018 al 7/05/2018**; sono esclusi da questo conteggio i colleghi di cui al punto I che hanno comunque la priorità;
- III. gli ulteriori lavoratori che aderiranno su base volontaria all'"offerta al pubblico" sino alla data del 25/05/2018.

Fermo restando l'accesso dei lavoratori di cui ai punti I e II che precedono, nel caso in cui il numero complessivo delle adesioni risulti eccedente rispetto al complessivo obiettivo di 170 esodi, si stilerà una graduatoria redatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'A.G.O.;
- b) lavoratori con maggiore età anagrafica;
- c) ulteriori rilevanti motivazioni di carattere personale e familiare del dipendente.

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

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro sono previste in sede protetta entro il **30/6/2018**, ai sensi della normativa vigente, tramite verbale condiviso con le OO.SS.

Alle sole **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**), verrà erogato un **incentivo pari al 100% della RAL**.

Vengono confermate come sempre le garanzie in caso di modifiche normative previdenziali.

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 e TCM**

Giornate di solidarietà

Previste **a carico dei dirigenti un numero obbligatorio** di 12 giornate non retribuite, sia per il 2019, sia per il 2020.

Per tutte le altre categorie di lavoratori previste 38.400 giornate lavorative (19.200 per ciascun anno) a livello di Gruppo, non retribuite, da attuarsi negli anni 2019 e 2020, la cui fruizione è esclusa nei mesi di agosto e dicembre di ciascun anno.

Prevista una prima fase volontaria aperta a tutti nella misura compresa tra un minimo di 3 e un massimo di 12 giornate *pro capite* per ciascun anno (2019 e 2020).

Nel caso in cui il numero delle giornate lavorative volontariamente optate nell'anno 2019 e nell'anno 2020 risulti inferiore all'obiettivo di ciascun anno, le residue giornate non optate verranno ripartite, nell'ambito di ciascun anno di competenza, a partire da un massimo di 9 per la fascia più alta (oltre € 100.000) fino a decrescere per tutti gli altri, con esclusione di colleghi a tempo determinato e stabilizzati con Livello Retributivo Inserimento (LRI).

Fascia di Dipendenti interessati dal turno di assegnazione individuata per R.A.L.
Dalla RAL più alta fino a euro 100.000
Dalla RAL più alta fino a euro 80.000
Dalla RAL più alta fino a euro 65.000
Dalla RAL più alta fino a euro 50.000
Dalla RAL più alta fino a euro 35.000
Dalla RAL più alta fino a euro 1

Il dettaglio della normativa verrà ripresa in apposita circolare aziendale prevista per fine anno, nella quale l'azienda fornirà le opportune indicazioni, al fine di evitare una penalizzazione nella maturazione del requisito di anzianità contributiva ai fini del trattamento pensionistico A.G.O.

Buono pasto

A far data dall' 1/05/2018 e fino 31/12/2020 il buono pasto sarà emesso unicamente in formato elettronico per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa e sarà definito in euro 7,00 in caso di svolgimento dell'attività a tempo pieno, ovvero a tempo parziale con rientro dopo la pausa pranzo, con l'eliminazione della componente costituita dal contributo straordinario al Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese - e a ogni altro Fondo di previdenza integrativa di iscrizione di ciascun Dipendente - in qualunque misura a oggi riconosciuta per ogni buono pasto erogato.

Qualora il Dipendente non intenda fruire del buono pasto in formato elettronico e intenda utilizzarlo in modalità cartacea dovrà darne comunicazione al Servizio del Personale competente nelle modalità e tempistiche previste dalla normativa aziendale che verrà emanata sul tema. In tal caso, il valore facciale del buono pasto sarà definito in euro 5,29, con la previsione del versamento di un contributo al Fondo di Previdenza Complementare cui è iscritto il Dipendente pari a euro 0,71.

Per i part time, per le giornate che non comprendano il rientro dopo la pausa pranzo, verrà corrisposto un buono pasto di valore facciale pari a euro 3,50. Tale misura verrà applicata anche per tutti i Dipendenti a tempo pieno che non effettuino, in determinate giornate, il rientro dopo la pausa pranzo (a mero titolo esemplificativo: semifestivi, ricorrenza del Santo Patrono, permessi pomeridiani).

Contributo Mutua Assistenza GCV

A decorrere dall' 1/05/2018 e sino al 31/12/2020 il contributo versato alla Mutua interna di Assistenza GCV dalle Banche e dalle Società del Gruppo a favore dei suoi iscritti "attivi", sarà ridotto al 2,55%.

Come già riportato sul Rendiconto annuale della Mutua, anche in relazione a questa temporanea riduzione, potranno essere apportati aggiornamenti su contribuzioni e/o prestazioni a carico degli iscritti.

Sospensione lettera "I" Cia e indennità pendolarismo

Prevista immediata sospensione della Lettera "I" delle Dichiarazioni a latere del Cia sino alla data del 31/12/2020 ed introduzione della seguente tabella di mobilità giornaliera per il personale che venga assegnato ad una sede di lavoro che disti almeno 30 chilometri dal luogo di residenza, fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. in tema di trasferimenti.

Distanza tra residenza- luogo di lavoro	30-40 km	41-60 km	61-80 km	81-100 km	100-150 km	oltre 150 km
Importo lordo giornaliero in €	€7	€12	€18	€22	€30	€40

Nel caso di un successivo trasferimento anche in avvicinamento verrà applicata la relativa indennità sopra prevista. Tali indennità saranno riconosciute sino al 31 dicembre 2020. Dal 1° gennaio 2021, l'indennità in parola sarà riconosciuta, salvo che vi sia successiva assegnazione in avvicinamento e mantenuta nella stessa misura anche in caso di allontanamento.

Le distanze chilometriche tra la località di residenza e quella della sede di lavoro saranno rilevate in base al percorso consigliato indicato da *Google Maps*.

Inoltre, fatto salvo il consenso del Dipendente, l'Azienda si impegna a effettuare assegnazioni non eccedenti la distanza di 200 km tra la sede operativa di destinazione e la residenza del lavoratore. Tale limite non si applica alla mobilità disposta all'interno della stessa Regione, ritornando nei fatti alle previsioni del CCNL.

Sono inoltre previste le seguenti riduzioni a far data dal 01/05/2018

Premio di fedeltà Abrogata ogni previsione normativa aziendale connessa alla corresponsione del premio di fedeltà che, pertanto, con la medesima decorrenza non sarà più riconosciuto né erogato in nessun caso e in nessuna misura, fatti salvi i diritti maturati.

Rimborso spese auto e motoveicoli stabiliti in: auto € 0,30/km; motoveicoli € 0,25/km. In relazione a specifiche situazioni che comportino un frequente utilizzo dell'auto personale, l'Azienda valuterà con attenzione l'assegnazione di auto aziendale per esigenze di servizio.

Circolo ricreativo aziendale Gruppo Credito Valtellinese Abolito il contributo annuo per ogni socio Dipendente o ex Dipendente in quiescenza, versato all'associazione "Crevalcir" (Circolo Ricreativo Aziendale Gruppo Credito Valtellinese) da ciascuna Banca e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese. Sono comunque mantenute le convenzioni e le agevolazioni a oggi offerte ai soci iscritti all'associazione "Crevalcir".

Periodo progettuale – Confermato l'accesso al c.d. "periodo progettuale" con durata massima 24 mesi.

Lavoro a tempo parziale – Sarà favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme accogliendo, per quanto organizzativamente possibile e con tempestività nell'arco temporale del Piano Industriale, le domande di *part-time* tempo per tempo pervenute dal Personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali sia ai quadri direttivi.

Il Gruppo valuterà di concedere la trasformazione e il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo parziale con una durata di riferimento pari a 12 mesi.

FUSIONE PER INCORPORAZIONE DI CREDITO SICILIANO IN CREDITO VALTELLINESE

Al Personale del Credito Siciliano S.p.A., coinvolto nella fusione per incorporazione da parte del Credito Valtellinese S.p.A., si applicheranno tutte le disposizioni aziendali vigenti nella Capogruppo, fatto salvo quanto segue.

Assistenza sanitaria integrativa

Tutto il Personale del Credito Siciliano S.p.A. che passerà alle dipendenze del Credito Valtellinese S.p.A., già beneficiario di forme di assistenza sanitaria presso la Banca di provenienza, conserverà sino al 31 dicembre 2018, senza interruzione alcuna, il diritto a fruire delle predette coperture per il tramite della forma di assistenza sanitaria di cui è già destinatario alle condizioni attualmente in essere.

A far data dal 1° gennaio 2019 al Personale dell'ex Credito Siciliano S.p.A. continueranno ad essere applicate le coperture sanitarie aziendali già previste con la polizza.

È prevista la facoltà di iscriversi alla Mutua Gruppo Creval con le seguenti scadenze:

- a) Adesione entro 30/06/2018, accesso alle prestazioni a far data dal 1/1/2019
- b) Adesione entro 30/06/2019, accesso alle prestazioni a far data dal 30/06/2020
- c) Adesione entro 30/06/2020, accesso alle prestazioni a far data dal 01/01/2021

Per prestazioni e massimali, che variano a seconda dell'anzianità di iscrizione, € 800 per il primo anno e per tutto il nucleo familiare, vedi Regolamento Mutua Gruppo Creval.

Unicamente per la prima finestra di accesso di cui alla precedente lettera a) l'Azienda si è resa disponibile, come in casi analoghi, a versare la propria contribuzione nel c.d. "semestre bianco", pur nella permanenza della polizza assicurativa in essere, onde permettere l'accesso alle prestazioni, a decorrere dal 01/01/2019. Per quanto ovvio con pari decorrenza 30/6/2018 anche i colleghi che vorranno aderire alla "Mutua" verseranno mensilmente la quota a loro carico.

ATTENZIONE - Nei casi invece previsti nelle lettere b) e c) il collega aderente dovrà versare la complessiva contribuzione sia aziendale sia personale conteggiata a decorrere dal 30/06/2018.

Come già riportato sul Rendiconto annuale della Mutua, potranno essere apportati aggiornamenti su contribuzioni e/o prestazioni a carico degli iscritti.

Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme in materia, le Parti stabiliscono che:

- a) il Personale del Credito Siciliano S.p.A. potrà rimanere iscritto al Fondo Pensione PreviBank, conservando la percentuale di contribuzione a carico Azienda tempo per tempo vigente;
- b) dalla data di efficacia giuridica della fusione, il Personale del Credito Siciliano S.p.A. potrà, in alternativa a quanto previsto al punto a) che precede, iscriversi e, ove lo desideri, trasferire al Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese la posizione di previdenza complementare maturata all'atto del trasferimento, con i livelli di contribuzione a carico Azienda tempo per tempo vigenti.

Incontri di verifica

Sono previsti incontri di verifica relativamente agli accessi all'esodo, ai programmi di riconversione professionali e progetti formativi, più ulteriori incontri di approfondimento per definire le materie del lavoro agile e del nuovo istituto delle ferie solidali che vedrà la sua partenza l'1/1/2019.

L'Azienda si è resa disponibile infine a incontrarsi con le OO.SS. per rivedere la tematica Primo Mutui dipendenti nonché a redigere un testo coordinato che aggiorni i contenuti del Contratto Integrativo allineandone la scadenza ai termini previsti nel vigente CCNL.