



Milano, 28 luglio 2019

RAGGIUNTO L'ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE 2018 Un passo in avanti nella direzione giusta!

Nella tarda serata di giovedì 25 luglio, dopo diversi giorni di complesse e lunghe trattative con l'Azienda che hanno visto anche un momento di confronto con l'AD Luigi Lovaglio che ha contribuito a trovare un punto di incontro, abbiamo raggiunto un'intesa complessiva.

Quale premio per l'impegno profuso dal personale nell'anno 2018 verrà erogato un riconoscimento economico sotto forma di **Piano Welfare**, insieme alla novità dell'impegno da parte dell'Azienda a permettere **l'utilizzo delle giornate di solidarietà 2020 in modalità esclusivamente volontaria**. La somma dei due risultati, considerando anche che la verifica dei risultati di bilancio 2018 non permetteva l'erogazione tecnica di un VAP, ci pone in linea con altri istituti bancari che hanno registrato dati migliori.

È quindi un risultato che valutiamo complessivamente di rilievo, anche perché accompagnato da ulteriori intese che andremo a dettagliare e che auspichiamo sia prodromico a successivi positivi sviluppi nelle relazioni industriali.

PIANO WELFARE 2018

A partire dal mese di ottobre 2019, l'Azienda riconoscerà un Piano Welfare, per un controvalore di **€ 600 netti in regime di completa esenzione fiscale**, a tutti i dipendenti delle società del Gruppo Creval con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi che siano risultati in organico alla data del 31 dicembre 2018 ed ancora in servizio alla data di riconoscimento del premio.

Per Piano Welfare si intende o un versamento alla previdenza complementare (fondo pensione) o il rimborso, dietro presentazione di "giustificativi", di servizi e prestazioni che saranno accessibili attraverso apposita piattaforma web aziendale, già in uso presso le primarie banche nazionali, il cui funzionamento e le cui relative modalità di accesso saranno regolamentati, secondo le previsioni normative della Legge di Bilancio per il 2016 tuttora in vigore.

Tali rimborsi potranno riguardare a titolo puramente esemplificativo i seguenti servizi e/o prestazioni:

- trasporti e mobilità;
- sanità e supporto alla persona
- rette scolastiche e spese universitarie;
- sport e benessere;
- viaggi, vacanze e tempo libero;

- formazione;
- interessi passivi mutui per acquisto abitazione.

Come scritto sopra sarà sempre prevista la possibilità di destinare anche l'intera somma alla previdenza complementare, così come di avere in formato cash, come fringe benefit, parte del riconoscimento ma solo per un importo non superiore, nel periodo annuo d'imposta, a € 258,23.

Abbiamo anche ottenuto il riconoscimento pieno dell'importo per le colleghe ed i colleghi sia con contratto part-time sia con contratto a tempo determinato anche scaduto nel corso del mese di dicembre ed ancora in forza alla data di erogazione del riconoscimento.

Rimangono esclusi dal Piano Welfare i dipendenti che risultavano in periodo di prova alla data del 31/12/2018 o che abbiano ricevuto un giudizio di sintesi di valutazione professionale negativo.

GIORNATE DI SOLIDARIETÀ 2020 (GDS)

Per il 2020 è previsto il superamento della fase obbligatoria di assegnazione delle GDS.

Sarà consentita la loro fruizione solo in forma volontaria con l'esclusione dell'utilizzo nei mesi di agosto e dicembre.

L'azzeramento delle GDS obbligatorie è un risultato non scontato che le OOSS hanno proposto all'Azienda, sia per superare uno degli aspetti più controversi dell'Accordo del 16/04/2018 che è risultato particolarmente penalizzante per le colleghe e i colleghi sotto l'aspetto non solo economico, sia per favorire un innalzamento del monte ore lavoro ordinario e conseguenzialmente la produttività aziendale.

Durante le giornate di trattativa abbiamo raggiunto con l'azienda ulteriori risultati che riguardano:

- un verbale di accordo per la trasformazione consensuale del rapporto di lavoro in telelavoro per i colleghi della società del Gruppo Creval Più Factor fino a 2 giorni a settimana, al fine di alleviare almeno in parte il disagio del trasferimento della sede di lavoro da Montebelluna a Vicenza;
- un accordo per i nuovi Piani formativi mediante contributi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA).

Ulteriore argomento trattato e di assoluto rilievo è stato quello relativo all'incontro Semestrale previsto dal CCNL durante il quale abbiamo rappresentato all'Azienda in modo chiaro ed inequivocabile le numerose problematiche relative ai carichi e ritmi di lavoro, alle carenze di organico e le condizioni igienico ambientali che pesano su colleghe e colleghi ed aggravano il normale svolgimento della prestazione lavorativa. Il verbale d'incontro, in corso di elaborazione, sarà oggetto di disamina con tutte le colleghe e i colleghi interessati.

Lunedì 29 è inoltre prevista la riunione della Commissione paritetica sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro, leggasi pressioni commerciali. Reiteriamo quindi il nostro invito a segnalarci prontamente eventuali comportamenti che non rispettano l'accordo firmato sia in sede nazionale che in sede aziendale in modo da poter intervenire immediatamente.

Vi terremo aggiornati su ulteriori sviluppi