Le ragioni per cui la Fisac-CGIL non ha sottoscritto l'accordo VAP 2012

In data 10 luglio si è tenuta la fase conclusiva della trattativa riguardante il Premio Aziendale.

La proposta definitiva dell'Azienda si è fermata a 950,00 euro, legando il relativo accordo anche ad altri argomenti, uno dei quali riferito al "pacchetto giovani" (una serie di benefici a vantaggio delle neo stabilizzazioni).

Pur concordando assolutamente sulla bontà delle norme previste a tutela dei giovani assunti, la FISAC CGIL ha ritenuto **insufficiente** la somma "concessa" che si discosta di molto rispetto alla nostra iniziale richiesta.

La nostra proposta formulata all'Azienda prevedeva di trattare in questa fase solo l'importo del premio, svincolando la trattativa da qualsiasi altro argomento. In questo caso la nostra richiesta economica ammontava esattamente allo stesso premio riconosciuto l'anno precedente (euro 1210).

In alternativa, avremmo accettato l'impostazione aziendale di legare la trattativa ad altri argomenti (Pacchetto Giovani e Inquadramenti degli ex-Account Manager Corporate), inserendone un altro a noi caro e non dimenticato: la figura del Sostituto del Responsabile. In questo caso ci saremmo resi disponibili a trattare su una cifra leggermente inferiore.

Vi proponiamo una riflessione (figura 3A3L premio "cash"):

2010 Utile esercizio + 22 mln: Premio aziendale pagato euro 1.100 (valido ai fini TFR e previdenza compl.)

2011 Utile esercizio + 50 mln: Premio aziendale pagato euro 1.210 (valido solo ai fini previd. complementare)

2012 Utile esercizio + 24 mln: Premio aziendale pagato euro 950 (nessuna validità per TFR e previd. compl.)

Come potete notare, l'importo del premio aziendale riconosciuto, pur in presenza di un utile pari a quello del 2010, ha comunque avuto un decremento di 150 euro rispetto al VAP 2010, al quale si devono sommare la penalizzazione relativa al mancato riconoscimento dell'importo del premio ai fini del TFR e della Previdenza Complementare.

È quindi evidente come il rapporto tra il risultato conseguito ed il premio aziendale riconosciuto ai dipendenti non si muova secondo dinamiche equamente proporzionali, ma gli scostamenti al ribasso, che penalizzano i dipendenti, sono sempre più veloci ed immediati.

Inoltre, di fronte alla decisione di corrispondere agli azionisti lo stesso dividendo dell'anno precedente, ci saremmo aspettati che la stessa misura toccasse anche i dipendenti il cui senso di appartenenza, del dovere, di responsabilità, passione e dedizione, unito alla professionalità e competenza ha consentito il raggiungimento di tali risultati.

L'azienda aveva già conseguito notevoli risparmi sul costo del personale dall'applicazione del CCNL 19 gennaio 2012 e dall'accordo del 29 novembre 2012 (ricordiamo non sottoscritto dalla Fisac-CGIL), ai quali si aggiunge ora quello relativo al diminuito importo del premio aziendale corrisposto, oltre al mancato riconoscimento del premio stesso per i 57 ex-colleghi, ora esodati.

Auspichiamo che la stessa misura al ribasso, penalizzante per il personale dipendente, tocchi in sorte anche ai compensi degli amministratori.

Ricordiamo, infine, che Il Premio Aziendale non è una gentile concessione, ma è un DOVUTO e GIUSTO riconoscimento previsto dal CCNL che non viene erogato solo in presenza di un risultato delle attività ordinarie negativo (art.48).

Per tutto quanto sopra riportato, la firma su tale importo (950 euro) è per la nostra Organizzazione Sindacale inaccettabile e distante da quel concetto di equità espresso in precedenza.

Precisiamo inoltre che dove si siano presentate le condizioni (vedi Banca Popolare di Bergamo) la nostra organizzazione non ha esitato a sottoscrivere l'accordo dimostrando ancora una volta che noi facciamo scelte entrando nel merito delle questioni.

Milano, 11 luglio 2013

FISAC CGIL BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA