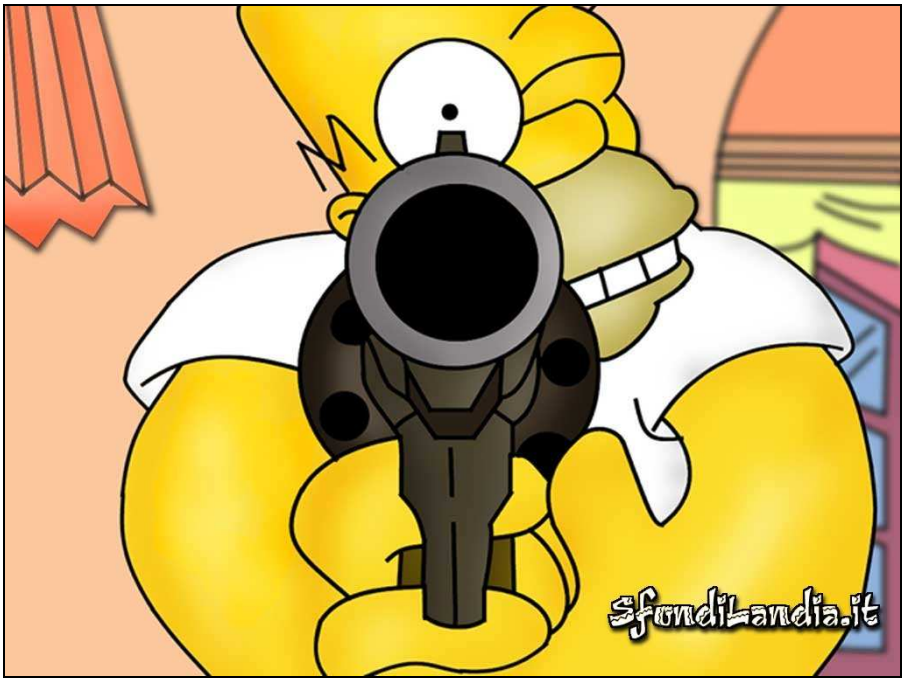
MANI IN ALTO, QUESTA E' UNA RAPINA!



Si è svolto oggi il quinto incontro sul Premio Aziendale.

Ci saremmo aspettati che dopo le nostre considerazioni fatte il 15 febbraio scorso l'azienda si presentasse al tavolo con una posizione che tenesse conto di quanto richiesto, in breve:

1. Definizione di una formula per tutta la vigenza contrattuale;
2. Base del premio per 3a Area 3° livello € 3.280,60 più rivalutazione dell'8,65%;
3. Indici da utilizzare: Reddito Operativo Lordo delle attività ricorrenti mediato con l'andamento di raccolta e impieghi;
4. Confronto con le Medie triennali degli stessi indici;
5. garantire una maggior stabilità del valore del premio che sarebbe dovuto restare invariato per scostamenti da -10% a +5%;
6. Inserimento di correttivi sulle partite straordinarie (SWAP filiali);
7. Disponibilità a valutare un concreto percorso verso forme alternative di pagamento (welfare) solo dopo aver definito la formula e sempre su base volontaria.

L'azienda, a 3 mesi dalla presentazione della sua prima proposta, non ha saputo fare di meglio che ipotizzare una decurtazione del VAP di oltre il 30% con, in aggiunta, lo scorporo della metà di quel che resta al welfare.

VAP pagato nel giugno 2012:
3A AREA 3°LIVELLO € 3.180,60 CASH + € 100,00 A ASSISTENZA/PREVIDENZA.

Proposta aziendale VAP giugno 2013:
3A AREA 3°LIVELLO € 1.113,21 CASH + € 1.113,21 A WELFARE.

DIFFERENZA: – 1.054,18 €

Più chiaro di così … Questa è una rapina!!!

Superfluo dire che l'azienda non è stata in grado di discutere nel merito le nostre richieste che, va detto, erano in linea sia con le previsioni di Banca d'Italia che con il dettato contrattuale. Limitandosi a spostare la discussione sul welfare al tavolo di Gruppo (*chissà quando e chissà come? Ndr*) il "convitato di pietra" sempre presente nelle nostre trattative.

Alla luce di questa provocazione, abbiamo comunicato all'azienda che per noi il premio per l'esercizio 2012 dovrà essere calcolato partendo da 3.280,60 (3a area 3° livello) rivalutato dell'8,65% (pari a € 3.564,37), al quale poi applicare una formula che rispecchi la gestione caratteristica, al netto delle partite straordinarie (intendendo per tali: fair value, accantonamenti/svalutazioni per rischio crediti, effetto SWAP filiali). **Ma soprattutto dovrà essere pagato <u>tutto pronta cassa</u>, visto che di ipotesi operative sul welfare, a tre mesi dalla prima proposta aziendale, non se n'è vista traccia.**

All'amministratore delegato, che tanto si è speso per l'appesantimento sul bilancio rappresentato, a suo dire, dal capitolo ferie arretrate, evidenziamo che il contributo dei dipendenti di quest'azienda ha consentito anche quest'anno, nonostante il contesto economico negativo, di raggiungere un risultato consistente caratterizzato da un incremento delle commissioni nette che ha permesso di neutralizzare la diminuzione del margine d'interesse.

Il deterioramento dei crediti, di cui tanto ci si riempie la bocca, non può certo essere addebitato al lavoro di colleghe e colleghi, mentre potrebbe essere riconducibile all'operato di qualche uomo solo al comando.

Il Credito Bergamasco si conferma un'azienda di eccellenza sia con riferimento al Gruppo sia al panorama nazionale e, come per altre aziende di eccellenza bergamasche (Same e Tenaris Dalmine per citarne due), deve essere riconosciuto l'impegno di colleghe e colleghi.

A questo punto, verificata l'incapacità aziendale di sviluppare una contrattazione articolata, si apre una nuova fase, che non esclude iniziative conflittuali, compresa la mobilitazione della categoria.

Al di là dell'andamento delle assemblee in corso, che per esperienza diretta sappiamo essere poco partecipate, sarebbe opportuno che per il buon esito della trattativa sul Premio Aziendale si concordasse una strategia comune tra tutte le sigle sindacali presenti in azienda.

Bergamo, 6 marzo 2013

Rappresentanze Sindacali Aziendali
Fiba CISL – Fisac CGIL – UILCA
Credito Bergamasco