

“PREMIO AZIENDALE”**INIZIA LA PARTITA ... !!!**

Nell'incontro del 7 dicembre scorso l'azienda ci ha rassegnato una sua prima proposta sul premio aziendale 2012.

In breve l'Azienda parte dalla considerazione che **il premio relativo all'anno 2011 per la 3a area professionale 3° livello retributivo** è stato pari a **3.180,60 euro** con una quota di **100 euro destinati a welfare**.

E' la naturale conseguenza dell'accordo del 7 marzo scorso, non firmato da queste organizzazioni sindacali perché considerato l'anticamera di futuri e maggiori scorpori.

Così è stato: l'Azienda considera come importo del premio, e quindi dinamico in relazione ai risultati, **i 3.180,60 euro** pagati a tale titolo a giugno 2012.

Per determinare l'ammontare del futuro premio l'Azienda intende applicare un criterio di variabilità che si basa **esclusivamente sul ROC** (Risultato Lordo Operatività Corrente) procapite 2012 su 2011.

Lo scostamento così calcolato inciderebbe sull'ammontare del premio secondo una tabella che prevede:

SCOSTAMENTO ROC PROCAPITE 2012 SU 2011	VARIAZIONE PREMIO	IMPORTO TEORICO PREMIO 2013
ROC < -30,01%	-30%	2.226,42
-30% < ROC < -15,01	-20%	2.544,48
-15% < ROC < -3,01%	-10%	2.862,54
-3% < ROC < +3%	invariato	3.180,60
+3,01% < ROC < +15%	+10%	3.498,66
+15,01% < ROC < +30%	+20%	3.816,72
ROC > +30%	+30%	4.134,78

(In evidenza il probabile posizionamento dell'indice per il 2012)



Dall'importo così determinato, secondo l'Azienda, andrebbe **scorporato il 50%** da destinare ad un non meglio definito "welfare integrato" a cui si aggiungerebbero i **100 euro** provenienti dall'accordo 7.3.2012.

Totale previsto: **1.272,24** euro in busta paga a giugno 2013 e **1.372,24** euro versati a favore del welfare.

E' il caso di dire che i numeri sono auto esplicativi delle possibili/probabili conseguenze.

Nel merito, alcune nostre considerazioni :

1. La **base di riferimento** del premio **non potrà che essere 3.280,60** a cui **applicare poi una rivalutazione per effetto del recupero inflattivo** del quadriennio passato.
2. **L'utilizzo** di un unico indice di variabilità, quale il ROC, ci espone a rischi elevati; **occorre quindi considerare un paniere di più indicatori** per redditività e produttività, come già indicato nella nostra piattaforma di rinnovo del CIA.
3. Facendo tesoro delle indicazioni di Bankitalia sul salario aziendale, **è opportuno confrontare gli indici dell'anno di riferimento (2012) con una media** degli stessi negli anni precedenti, **affinché si possa garantire** un valore medio più armonico con l'evoluzione aziendale.
4. **Le operazioni straordinarie** che hanno coinvolto la Banca nel 2011 e nel 2012 devono trovare apposite **ponderazioni e specifici correttivi**.

Questa è la nostra opinione in merito alla definizione del premio aziendale che **dovrà** avvenire nel rispetto dei demandi del CCNL.

Per quanto riguarda la proposta di destinare quota parte del premio a forme non meglio precisate di "welfare integrato" riteniamo che quanto avvenuto a marzo di quest'anno, ovvero la creazione di una partita di giro sul Fondo Malattia, sia stata un'operazione di maquillage che non siamo disposti a replicare.

Se invece la partita si dovesse indirizzare verso un concetto di vero **welfare integrato** come sperimentato anche proficuamente presso aziende del nostro come di altri settori, in cui quote di salario aziendale vengono utilizzate per forme di retribuzione indiretta, a sostegno del reddito e quindi immediatamente spendibile, ottimizzando costi aziendali e garantendo uguale se non maggior potere di acquisto per colleghe e colleghi, siamo pronti ad approfondire la materia e valutarla seriamente.

Attualmente la partita è ancora alle battute iniziali tanto che l'Azienda non ha saputo definire in modo più compiuto la propria proposta.

Il nostro obiettivo non può che essere il garantire che il premio aziendale rispecchi la specificità del Credito Bergamasco e l'impegno profuso dai colleghi e dalle colleghe ad ogni livello, come tra l'altro più volte riconosciuto dai vertici del Creberg e del Banco Popolare.

Bergamo, 11 dicembre 2012

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Credito Bergamasco
FIBA Cisl - FISAC Cgil - UILCA**