



Bergamo, 13 marzo 2012

Premio 2011 Diciamocela tutta ...

Quando abbiamo iniziato il percorso comune a **tutte** le OO.SS. sui tavoli negoziali agli inizi di Febbraio erano stati convenuti i primi passaggi da fare per la ricerca di un risultato condiviso e accettabile.

La strategia condivisa era la seguente:

1. Prima richiesta: aumento dell'importo tabellare del Premio del 9,44% (pari a 308,38 € per la 3a 3liv), esclusione della decurtazione di 100 € medi dal Premio per spostarli "altrove". Inoltre a latere, il consolidamento delle percentuali di contribuzione al fondo pensione scadute a fine 2011 (vedi comunicato di entrambi i tavoli del 27.02.2012);
2. In seconda battuta, si era convenuto di richiedere l'aumento economico non in misura percentuale ma nella cifra fissa di 170 € (pari all'incremento complessivo del Premio delle altre banche del Gruppo negli ultimi 3 anni per la 3a 3liv) fermo restando l'esclusione sopra citata e il consolidamento della contribuzione al fondo pensione;
3. Terzo ed ultima ipotesi concordata: mantenimento del Premio invariato rispetto allo scorso anno, destinazione dell'aumento di 170 € all'assistenza e, in subordine, alla previdenza in aggiunta al consolidamento delle percentuali già menzionate.

In nessun caso si era presa in considerazione la possibilità di rinunciare a parte del Premio!!!

La prima risposta aziendale, già ampiamente illustrata nel comunicato del 27.02.2012, prevedeva semplicemente la decurtazione del premio (come avvenuto nel resto del Gruppo) ed il consolidamento delle percentuali di contribuzione al Fondo Pensione.

Tale ipotesi è stata da tutti rigettata.

La nuova proposta, fatta il 7 marzo 2012, ha messo sul piatto un ulteriore aumento dello 0,25% delle contribuzioni al Fondo Pensioni, ma solo per l'anno 2012. Così facendo il monte contributivo, che sarebbe calato per effetto della riduzione della base imponibile utile per il calcolo del TFR, risulterebbe per l'anno corrente tale e quale quello dell'anno precedente (nessun costo aggiuntivo, nessun aumento di contribuzione per i colleghi).

Il premio restava quindi decurtato di 100 € per 3a 3liv. Pensavamo quindi di essere ancora distanti da quanto concordato in intersindacale ad inizio Febbraio.

E' vero anche che la Banca ha ventilato la possibilità di perdere la decontribuzione, ricordiamo però che la legge prevede:

*Per la fruizione dello sgravio, i contratti collettivi devono essere sottoscritti dai datori di lavoro e **depositati** presso la Direzione provinciale del lavoro **entro trenta giorni** dalla data di **entrata in vigore del nuovo decreto**. Devono prevedere, inoltre, erogazioni correlate a **incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.***

Quindi essendo stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale alla fine di febbraio, il tempo non era certamente agli sgoccioli.

Al contrario, i dati di bilancio erano in approvazione il giorno seguente all'incontro del 7 marzo, inoltre per essere precisi ricordiamo che la legge prevede sgravi contributivi se il premio è correlato a **incrementi** di produttività, qualità, redditività, ecc...

Ci pare che l'idea di decurtare il premio non sia "**correlata**" all'andamento della nostra azienda così come rappresentato dai risultati di bilancio.

Siamo ben consapevoli della situazione di difficoltà del sistema e del nostro Gruppo, riteniamo però che queste difficoltà trovino una risposta adeguata nell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL che garantirà un sostanziale contenimento dei costi.

Siamo tuttavia convinti che, come prevede lo stesso CCNL, in presenza di ricchezza prodotta dall'Azienda questa vada ridistribuita anche ai lavoratori e alla lavoratrice che hanno contribuito in modo determinante a produrla.

Si tratta di una questione di metodo e di correttezza, che nulla ha a che fare con un'idea di "responsabilità" spesso utilizzata per giustificare scelte arrendevoli a scapito dei legittimi interessi di colleghe e colleghi.



Bergamo, 13 marzo 2012

Alleghiamo il comunicato inoltrato ieri agli organi di Stampa per evidenziare la contraddizione di un'azienda che a fronte di ottimi risultati decide di tagliare il premio aziendale.

Al Credito Bergamasco premio aziendale in discesa nonostante gli utili in salita...

Lo scorso 8 marzo il Cda del Credito Bergamasco, presieduto da Cesare Zonca, ha approvato il progetto di bilancio relativo al 2011.

Lusinghieri i risultati dell'istituto, fondato nel 1891 e appartenente al gruppo Banco Popolare: utile a 106,3 milioni di euro con un aumento dell'8,7% rispetto allo scorso esercizio; crescita del 7,5% dei prestiti alla clientela e del 13% della raccolta diretta.

Si aggiunga che la banca (oltre 2000 dipendenti su circa 300 sportelli dislocati in massima parte sul territorio lombardo) vanta un indice patrimoniale di eccellenza. Il Core Tier 1 e' infatti al 13,58% superando in scioltezza il parametro del 9% fissato recentemente dall'EBA.

Altro elemento significativo il cost / income (rapporto tra costi operativi e il margine di intermediazione) che si attesta sul 50%, altro ottimo risultato rispetto alla media del settore.

In questo quadro idilliaco, in una banca in cui i dati di bilancio parlano di una bassa incidenza dei costi sulla ricchezza prodotta e quindi di un indice di efficienza a notevoli livelli, l'azienda ha proposto alle OO.SS. un accordo sul premio aziendale che ne decrementa il valore rispetto allo scorso anno.

100 euro in meno da destinare al welfare (assistenza sanitaria e previdenza complementare) ma, di fatto, meno soldi nelle tasche dei lavoratori a fronte di risultati di bilancio che parlano da soli.

Questo dopo che l'ipotesi di rinnovo del CCNL recentemente siglata, dopo il CCNL del 2007 e gli accordi di settore, hanno sancito la scelta di rafforzare la contrattazione di secondo livello ponendo l'accento anche sulla distribuzione della produttività aziendale.

Che il Credito Bergamasco sia un'azienda che funziona e che produce risultati e' evidente. Se a un'azienda come questa si riduce il premio che viene pagato ai lavoratori in che direzione si va?

I sindacati autonomi presenti in azienda, Dircredito e FABI, hanno ritenuto di sottoscrivere, il giorno prima dell'approvazione del progetto di bilancio, l'accordo proposto dall'azienda che, di fatto, si traduce in una riduzione del premio pagato ai lavoratori.

Fiba/CISL, Fisac/CGIL e Uilca del Creberg hanno scelto di non aderire alla proposta aziendale perché non coerente con le previsioni del CCNL e perché le compensazioni previste dall'azienda sull'assistenza sanitaria e sulla previdenza complementare presentano dubbi tecnici sulla loro applicabilità.

Senza dimenticare, infine, che la scelta di stornare risorse a forme di welfare cui non tutti i lavoratori aderiscono (per scelta ma anche perché alcune tipologie di lavoro non ne prevedono la possibilità) rischia inevitabilmente di provocare differenze di trattamento tra i lavoratori.

Bergamo, 12 marzo 2012