



CREDITO BERGAMASCO

PREMIO AZIENDALE 2011... LA BANCA CHIEDE -100 EURO SU 3A 3L (EX VCU)

Come già più volte detto e scritto il contratto aziendale del Creberg è scaduto il 31 dicembre del 2011, nonostante ciò la sua valenza applicativa esplica ancora i suoi effetti al fine della determinazione della variabilità del premio aziendale relativo all'esercizio 2011 e in pagamento a giugno di quest'anno, come esplicitamente previsto dall'accordo del 31.3.2009.

E' questa la linea di principio seguita dalle RSA nell'incontro con l'azienda di venerdì scorso 24 febbraio. **Dal punto di vista contrattuale questo significa che il premio c'è e che dovrà essere pagato nel mese di giugno**, quello che si deve concordare con l'azienda è piuttosto la sua variabilità, o meglio la sua variazione in relazione all'andamento aziendale ed ai risultati degli anni precedenti.

Crediamo che a nessuno sia sfuggito che **il valore del premio, la sua quantità, è rimasta invariata nel corso degli ultimi 3 anni di erogazione, 2009, 2010 e 2011** e che quindi **non è stato possibile garantire il mantenimento del valore d'acquisto** degli importi a suo tempo concordati.

Nel frattempo la Banca, pur in una congiuntura difficile **ha continuato a produrre utili che hanno rimpinguato le casse esangui della Holding**, esangui per la vicenda Italease e per le "sorprese" contabili che annualmente la gestione del Gruppo riserva ai redattori del bilancio.

Alla luce di queste ed altre considerazioni le RSA del Creberg nell'incontro di venerdì scorso hanno rassegnato alla Direzione una richiesta di adeguamento del premio, **nella misura del 9,4%**, un incremento che corrisponde a all'aumento del premio concesso alle altre aziende del gruppo in quest'ultimo triennio.

In pratica si tratta di una richiesta di un aumento di circa 300 euro per l'inquadramento della 3 area 3 livello, nella tabella sottostante trovate la scalettatura degli importi per inquadramento

PREMIO ESERCIZIO 2010 (erogato giugno 2011)		DELTA RICHIESTO + 9,4%	PREMIO ESERCIZIO 2011 (da erogare a giugno 2012)
Quadri Direttivi di 4° livello	€ 5.340,50	€ 502,01	€ 5.842,51
Quadri Direttivi di 3° livello	€ 4.450,42	€ 418,34	€ 4.868,76
Quadri Direttivi di 2° livello	€ 3.916,37	€ 368,14	€ 4.284,51
Quadri Direttivi di 1° livello	€ 3.712,00	€ 348,93	€ 4.060,93
3 area 4° livello	€ 3.484,05	€ 327,50	€ 3.811,55
3 area 3° livello	€ 3.280,60	€ 308,38	€ 3.588,98
3 area 2° livello	€ 3.102,58	€ 291,64	€ 3.394,22
3 area 1° livello	€ 2.924,56	€ 274,91	€ 3.199,47
2 area 3° livello	€ 2.721,12	€ 255,79	€ 2.976,91
2 area 2° livello	€ 2.593,95	€ 243,83	€ 2.837,78
2 area 1° livello	€ 2.543,10	€ 239,05	€ 2.782,15

Una richiesta che riconosce la specificità di colleghe e colleghi del Creberg. Quella specificità che ha fatto sì che, secondo indiscrezioni aziendali, anche per il 2011, **probabilmente unica realtà del Gruppo**, la Banca superasse la soglia cancello del sistema incentivante.

A latere della richiesta principale, le RSA hanno chiesto anche la conferma della contribuzione aziendale al Fondo Pensioni nella misura del 4,75% della base TFR per gli assunti ante aprile 1993, del 2,75% per gli assunti post aprile 1993 e del 3,25% per i neoassunti (pochi a dire il vero) entrati in azienda dopo il 1.1.2010 e quindi non più destinatari della quota di premio aziendale **scorporata nel 2007**. Queste misure erano il risultato dell'accordo di rinnovo del CIA nel 2007 ed avevano scadenza al 31.12.2011.

Precedentemente, e quindi di nuovo adesso, le misure erano: 4,50% della base TFR per gli assunti ante aprile 1993 e 2,50% per gli assunti post aprile 1993.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI



CREDITO BERGAMASCO

E' opportuna a questo punto una breve nota:

L'ipotesi di accordo sul CCNL, che a breve sarà discussa nelle assemblee, prevede la definizione puntuale della base di calcolo del TFR (fino ad oggi erano soggette a TFR tutte le voci retributive stabili e continuative nel tempo a meno che non fossero esplicitamente escluse), quindi il TFR veniva calcolato anche considerando le varie indennità, gli ad personam, le voci retributive aziendali (assegno di permanenza nel livello) ecc... Dall'approvazione del CCNL in avanti il TFR si calcolerà solo sulle voci tabellari nazionali. In altri termini la base di riferimento si riduce e di conseguenza si riduce il valore del TFR e della contribuzione al Fondo Pensioni che è rapportata alla base di calcolo utile per il TFR. Vediamo cosa succede al collega 3 area 4 livello con 7 scatti di anzianità e l'assegno di permanenza nel livello.

Il/la nostro/nostra collega 3A 4L aveva nel 2011 una contribuzione al Fondo Pensioni da parte dell'azienda **pari a € 1.873,79**. Nel 2012, per effetto del CCNL e della scadenza della maggiorazione della contribuzione del CIA del 2007, avrebbe una contribuzione pari a **€ 1.642,59**. **Con una perdita di circa 230 euro annui**. La richiesta delle RSA di mantenimento della contribuzione nella misura del 2011 (**4,75% della base TFR**) consentirebbe di **contenere la perdita a 140 euro per un contributo annuo pari a € 1.733,84**.

Nulla più. La Banca avrebbe comunque un risparmio di 140 euro annui sulla contribuzione al Fondo Pensioni.

Questa in dettaglio la proposta avanzata dalle RSA nell'incontro di venerdì scorso.

La controproposta aziendale non si è fatta attendere, ci è stata rassegnata già nella serata di venerdì, quasi superfluo dire che è di marca veronese, con tutti gli annessi e i connessi.

In sintesi la proposta avanzata dalla Holding per bocca del Creberg.

Premio aziendale 2011, sulla falsariga di quanto concordato a Verona per la grande banca popolare, **DECURTAZIONE DI 100 EURO sulla figura 3 area 3 livello**, in cambio versamento di 100 euro come contribuzione al Fondo Malattia e quindi una minor contribuzione del collega per 100 euro al Fondo Malattia.

Si tratta di una partita di giro che genera alla conclusione un **aumento delle tasse per il collega nell'ordine di circa 22 euro annui**, quindi se per 100 euro al premio pagava 10 euro di tasse, per 100 euro al fondo malattia ne pagherà **33 di tasse**.

Per controbilanciare questa DECURTAZIONE DEL VAP **e riconoscere la specificità del Creberg!?! con una presa di beneficio per il futuro (sic!)** l'Azienda propone di portare stabilmente il contributo al Fondo Pensioni al 4,75% della base del TFR per gli assunti ante aprile 1993, e già abbiamo visto cosa significhi in soldoni per l'azienda, **risparmiare 140 euro annui sulla figura media, ovvero + di 250.000 euro su tutta la popolazione**. Per i dipendenti assunti post aprile 1993 propone di fissare il livello minimo di contribuzione al 3% della base TFR, il che porterebbe ad un piccolo beneficio per circa 1000 tra colleghe e colleghi, siamo nell'ordine di una maggior contribuzione 2012 rispetto a 2011 nell'ordine di 35/40 euro annui, non di più. Il conto è presto fatto, maggior contribuzione a carico Banca pari **40.000 euro annui, risparmio totale 210.000 euro annui** (3A 3L con 2 scatti di anzianità e indennità di cassa).

Considerazioni finali

La proposta fatta dall'azienda è del tutto insufficiente ed inadeguata, non solo dal punto di vista dell'impostazione che richiama alla memoria il gioco delle tre carte, ma anche dal punto di vista delle quantità che anziché aumentare, diminuiscono, fino a sparire nelle tasche dei soliti noti.

Le RSA hanno perciò deciso di rinviare al mittente la proposta. Il tempo per una trattativa seria, che tenga in considerazione il reale valore di colleghi e colleghe, non manca. il premio va in pagamento a giugno e prima di quella data, magari anche con il conforto dei dati di bilancio, dovrebbe essere possibile intavolare una trattativa responsabile a favore di colleghe e colleghi e dell'azienda che rappresentano.

Bergamo, 27 febbraio 2012

**RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FIBA CISL, FISAC CGIL, UILCA
CREDITO BERGAMASCO**