

CONFERENZA STAMPA SU PROCLAMAZIONE SCIOPERO AL CREDITO BERGAMASCO: - TRATTATIVA PREMIO AZIENDALE - CARENZA ORGANICI

PREMIO AZIENDALE:

Stallo nella trattativa sul Premio Aziendale al Credito Bergamasco che dal 7 dicembre 2012 all'ultimo incontro del 6 marzo 2013 non ha registrato alcun avanzamento.

Nonostante la conferma dell'andamento positivo dell'azienda bergamasca partecipata dal Banco Popolare, che si traduce in un aumento del 10% del dividendo agli azionisti, che passa da 0,50 a 0,55 euro, la proposta presentata alle OO.SS. FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA, prevede una riduzione netta del 30% del premio aziendale per l'esercizio 2012.

Ribadiamo una necessaria coerenza fra quanto riconosciuto agli azionisti, in seguito ai risultati positivi dell'azienda, e quanto deve essere riconosciuto a chi quei risultati li ha prodotti. Distribuzione del reddito prodotto coerente.

Cronistoria:

25.07.2012 – Rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale, con previsione di definire il Premio Aziendale (VAP) entro il 30.11.2012.

9.11.2012 – tutte le organizzazioni sindacali, anche se separatamente, hanno sollecitato con lettera l'avvio della trattativa sul VAP.

16.11.2012 – proposta aziendale, alla presenza dei vertici del Gruppo, di posticipare a gennaio 2013 la definizione dei criteri di variabilità del Premio Aziendale. Questo avrebbe secondo noi consentito di approcciare la trattativa in modo tale da meglio salvaguardare i livelli retributivi connessi alle specificità del Credito Bergamasco.

26.11.2012 – Fabi e Dircredito scelgono di accelerare le trattative ed affrontare da subito, in concomitanza con la trattativa sullo Swap degli sportelli Creberg, la partita del VAP, in letterale ossequio con quanto era stato siglato.

7.12.2012 – l'azienda presenta la sua proposta di formula per il pagamento del VAP: 30% in meno rispetto all'anno scorso, quel che resta metà in busta paga e metà ad un indefinito welfare integrato, l'unica certezza è che non sono soldi disponibili.

15.2.2013 – avanzato le nostre richieste di modifica: formula per tutta la vigenza contrattuale; rivalutazione, rettifica dei parametri (rischio crediti e fair value), medie triennali, rimodulazione degli scaglioni, correttivi per operazioni straordinarie.

6.3.2013 – l'azienda in tutta risposta conferma la sua precedente proposta senza variazioni: SIAMO SEMPRE FERMI AL 30% IN MENO E SCORPORO DELLA META' DEL RIMANENTE AD UN NEBUOLOSO WELFARE.

ORGANICI:

La situazione degli organici presenta una carenza strutturale che risale all'introduzione di un nuovo modello distributivo nel 2010.

L'aumento dei ruoli commerciali a parità di organico complessivo, ha lasciato scoperti i ruoli operativi che hanno visto aumentare i carichi di lavoro anche a seguito di implementazioni/innovazioni procedurali.

Questa situazione è confermata dai dati che ci vengono forniti sulla rilevazione degli straordinari. Infatti, si evidenzia un massiccio ricorso al lavoro straordinario che per il 2012 si attesta ad un monte ore equivalente al lavoro annuo di circa 80 dipendenti. Una situazione di carenza che ricalca quella dell'anno 2011.

Un tentativo di soluzione l'avevamo avanzato in fase di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale chiedendo l'assunzione di personale da destinare alle filiali per una quota pari al 5% della forza lavoro della Rete.

C'è inoltre preoccupazione per future riorganizzazioni della Sede Centrale che andranno ad incidere ulteriormente sugli uffici che operano a supporto della rete con conseguente incremento dei carichi di lavoro sulle filiali.

E' quindi giunto il momento che l'azienda proceda ad effettuare nuove assunzioni per i posti di lavoro che mancano all'appello nel conto degli organici, ma che soprattutto mancano all'appello nei territori di insediamento della Banca tanto più nella attuale situazione di elevata disoccupazione giovanile.

PARI OPPORTUNITA':

Al 31 dicembre 2011, data a cui risalgono gli ultimi dati ufficiali sulla composizione dell'organico le donne rappresentano il 38% della forza lavoro del Creberg. La loro distribuzione non è però omogenea per inquadramento, infatti risultano essere:

- Il 50 % del totale degli inquadrati nelle aree professionali, dalla prima alla terza;
- Il 22 % del totale dei quadri direttivi.

La presenza delle donne è più che proporzionale, la metà dell'organico, nei ruoli commerciali esecutivi; per i quadri direttivi si registra invece una percentuale sotto dimensionata rispetto al dato complessivo, con una presenza che supera di poco un quinto del totale dei ruoli direttivi, con le seguenti percentuali per inquadramento:

- 33,4 % dei quadri direttivi di 1° livello;
- 24,5 % dei quadri direttivi di 2° livello;
- 15,7 % dei quadri direttivi di 3° livello;
- 11,2 % dei quadri direttivi di 4° livello.

I "dirigenti" sono tutti inequivocabilmente maschi.

Sulle retribuzioni lo scostamento medio fra uomini e donne è del 10%, con punte che arrivano sino al 20%.

DISAGIO LAVORATIVO:

Tutti questi elementi, uniti ad una politica del raggiungimento di obiettivi commerciali a breve termine ed alla situazione di crisi economica che stiamo vivendo, generano una condizione di disagio lavorativo che non può essere ignorato e che va deteriorando pesantemente la relazione con la clientela sino ad arrivare a quanto riportato anche dal Sole24Ore Plus24 (vedi articoli di sabato 6 Aprile 2013).

Bergamo, 12 Aprile 2013

**Segreteria di coordinamento
FIBA Cisi-FISAC Cgil-UILCA
Credito Bergamasco**