

PREMIO AZIENDALE (VAP): A CHI GIOVA LA DISINFORMAZIONE?

Finora non abbiamo risposto ai volantini di altre sigle: perché riteniamo che ciò renda solo più divisi i lavoratori; perché riteniamo che la controparte di un'organizzazione sindacale debba essere l'azienda e non le altre OO.SS.

Ma a tutto c'è un limite!

Nel volantino delle 8 sigle firmatarie dell'accordo sul Premio Aziendale, abbiamo spiegato unitariamente le ragioni che ci hanno portato a quell'intesa.

Come noto, i dati economici del 1° semestre 2009, perimetro Italia, evidenziano una contrazione significativa di importanti parametri rispetto al 1° semestre 2008: meno 48,9% del risultato corrente al lordo delle imposte e meno 50% del risultato netto.

A fronte di questi risultati, non certo positivi, l'accordo sottoscritto prevede il riconoscimento del Premio Aziendale 2009 con una riduzione contenuta all'11%.

Con l'accordo sottoscritto abbiamo ritenuto indispensabile assicurare certezza economica ai lavoratori contenendo al massimo la riduzione del premio. Così come l'anno scorso abbiamo sottoscritto un accordo che manteneva lo stesso premio aziendale, svincolato dai risultati di bilancio.

Forse è bene ricordare che il CCNL, sottoscritto da **tutte** le OO.SS., stabilisce che il Premio aziendale è retribuzione variabile, in quanto deve essere correlata all'andamento di indicatori di bilancio fissati dalla contrattazione aziendale.

Nel confronto abbiamo contrastato l'Azienda nel voler inserire tra gli indicatori di bilancio quello relativo alle "rettifiche su crediti", in quanto avrebbe esposto il personale al rischio di una decurtazione più pesante del premio, così che l'accordo sottoscritto anche per il 2009 non è correlato direttamente al bilancio.

La FALCRI, che non ha firmato l'accordo per il VAP 2009, è ora tornata all'attacco con un volantino ("VAP 2009: uno scippo dei soliti noti") in cui presenta, per un raffronto, l'importo del Premio 2009 di Intesa Sanpaolo, Unicredit e Banca Popolare di Verona.

I dati sono elementi oggettivi se presentati in maniera corretta, altrimenti diventano scientemente un'operazione di disinformazione.

Il Premio Aziendale di Unicredit è storicamente superiore a quello di Intesa Sanpaolo, e lo era anche quando la FALCRI firmava i passati accordi sul VAP.

Sarebbe altresì corretto raffrontare tutte le voci che fanno parte del contratto integrativo aziendale (assistenza sanitaria, previdenza, ecc.) e analizzare le diverse fasi di contrattazione che hanno portato a quel risultato.

In ogni caso, a fronte di risultati simili della semestrale aziendale, il collega Unicredit vede diminuire il proprio premio del 15% (del 30% se è un QD3 o QD4).

Singolare poi l'accostamento al Premio Aziendale del Banco Popolare.

Si tratta di una realtà in cui, all'interno di un processo di fusione, è stato siglato nel 2008 un accordo sul VAP che già fissava i valori che sarebbero stati riconosciuti per il 2008, 2009 e 2010 se, e solo se, l'Azienda avesse raggiunto degli obiettivi prefissati di bilancio e di gestione operativa.

Potenzialmente aleatori, ancorché siano stati conseguiti, tali valori risultano allineati a quelli del VAP Intesa Sanpaolo cumulato 2008-2009 (prendendo a mero titolo di esempio un 3A 3L: Banca Popolare 1.800 nel 2008 + 1.850 nel 2009 = 3.650 Euro; Intesa Sanpaolo 1.940 nel 2008 + 1.727 nel 2009 = 3.667 Euro). Nelle more del processo di fusione, è stata poi riconosciuta una quota aggiuntiva esclusivamente per il personale in servizio al 31.12.2007 e proveniente da banche che nel 2007 avevano riconosciuto un VAP superiore (dai circa mille euro di un collega 3A 3L proveniente dalla Popolare Verone agli zero euro dei colleghi provenienti da Popolare Lodi, Popolare Crema e Popolare Cremona)

Abbiamo ritenuto doveroso con questo volantino fornire ai colleghi informazioni le più complete possibili sull'accordo del Premio Aziendale: troppo facile cavalcare strumentalmente la tigre della rottura, oltretutto senza indicare una diversa strada e rischiando di lavorare, dividendo i lavoratori, a tutto vantaggio dell'azienda.

Sesto San Giovanni, 20 ottobre 2009

FISAC-CGIL AREA MILANO PROVINCIA INTESASANPAOLO