Milano 22 luglio 2020

TRATTATIVA VAP 2019 – I PERCHE' DI UNA ROTTURA 2° parte
E' utile sapere che…

Nel precedente comunicato abbiamo avviato una analisi su alcune motivazioni che stanno alla base della nostra richiesta di un premio aziendale (o VAP che dir si voglia) che possa ritenersi dignitoso. L'analisi parte dalle considerazioni che è possibile formulare leggendo la **Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi 2019**. Dopo aver preso in considerazione l'anno 2019 parliamo dell'anno 2020. Un anno su cui il top management conta moltissimo. Anche per il 2020 sono previsti meccanismi di incentivazione a breve termine (bonus pool 2020) e di incentivazione a medio/lungo termine (LTI 2019-2021). Vediamo però più nel dettaglio quali saranno le novità. Intanto il rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa: f ino allo scorso anno il nostro amministratore delegato percepiva una retribuzione variabile su quella fissa nel rapporto di 1:1, cioè 100 è la retribuzione fissa, 100 la retribuzione variabile massima; questo rapporto dal 2020 viene ridefinito nella misura di 2:1, cioè fatta 100 la retribuzione fissa, la retribuzione variabile potrà arrivare fino a 200. All'interno di questo ristretto Olimpo sono stati ammessi, oltre all'AD, anche altri 14 manager appartenenti al Top Management e alle Funzioni di Business. Si consideri poi che per gli altri "Material Risk Takers" (MRT) il rapporto sale a 1:1, mentre per così dire, rimangono al "palo" i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo con "appena" lo 0,33:1.

La motivazione di tale scelta è ben illustrata nella relazione: "*attivare una struttura di remunerazione in cui la componente variabile è predominante, al fine di incentivare il progressivo conseguimento degli sfidanti obiettivi di Piano, nel quadro di una prudente gestione del rischio in linea con il Risk Appetite Framework del Gruppo, limitando l'impatto sui costi fissi*". In altre parole, se qualcuno pensava che le accresciute pressioni commerciali alle quali quotidianamente è sottoposto tutto il personale fossero finalizzate solo alla crescita dell'azienda e alla tutela dei posti di lavoro, dovrà rivedere tale convincimento e aggiungere anche il conseguimento dei bonus per il management. Vale la pena di tenerlo bene a mente quando capi e capetti ci chiedono report giornalieri e ci stressano con richieste sempre più pressanti o orari prolungati in smart working! Si consideri poi che in questo contesto è stata ridefinita la retribuzione fissa del nostro AD che è passata da 895.000 Euro a 1.000.000 di Euro; un aumento di 105.000 Euro che facendo riferimento al solo compenso di AD (955.000 Euro), escludendo quindi il compenso fisso da consigliere pari a 45.000 Euro, rappresenta un incremento del 12,35%. Remunerazione dell'AD in linea con Aziende considerate "simili" quali BPER (oltre 11.000 dipendenti), Credem (oltre 6.000 dipendenti) …e cosi via…

Ora, dobbiamo considerare che tra le argomentazioni portate dall'azienda in trattativa, finalizzate a contenere le nostre "pretese" vi era anche la difficile situazione economica generale e ovviamente anche della nostra azienda generata dal "lock-down" imposto dal Governo per contenere la pandemia Covid-19. Ben consci delle difficoltà che sta attraversando il mondo del lavoro **non abbiamo mai avanzato richieste impossibili sul tema** del premio aziendale, **anzi ci siamo detti disponibili a trovare insieme idee innovative che consentissero di poter arrivare ad un premio aziendale congruo per i dipendenti del Creval**. Detto questo **non dobbiamo dimenticare** che stiamo chiedendo **un premio relativo al 2019**, anno nel quale la **pandemia non si era ancora manifestata**, almeno in Italia;e concludendopoi con quale autorità morale ci può essere fatta questa osservazione da chi, il 24 aprile 2020, in pieno lock-down si è fatto

deliberare dall'assemblea degli azionisti il 12% di aumento, il rapporto 2:1 e un **bonus uscita** di cui non vi abbiamo ancora parlato ? Il tutto mentre la base dei lavoratori sta ancora subendo tagli derivanti dal cost saving relativo al precedente piano industriale. Cost saving che serviva a far ripartire la banca per il bene di tutti e non per le tasche di pochi. Pensiamo quindi, con la nostra richiesta, di non essere velleitari: il premio il personale se lo è straguadagnato con l'impegno **sempre molto oltre l'ordinario** per raggiungere un risultato positivo e una forza patrimoniale tra le maggiori in Italia. Risultati a cui hanno contribuito i colleghi ai quali va riconosciuto un giusto ed adeguato premio. Anche per questo è stato indetto lo stato di agitazione dove, in attesa di ulteriori dettagli che vi forniremo, unitamente a tutte le iniziative che riterremo opportune, nel frattempo vi invitiamo:

• a rispettare come da contratto nazionale gli orari di lavoro,

• a seguire scrupolosamente le normative aziendali (circolari, manuali..)

• a prestare prioritariamente attenzione, con i giusti tempi, agli adempimenti antiriciclaggio, specie i BPM inevasi per adeguata verifica rafforzata per i quali continuano ad arrivare pressanti sollecitazioni.

Le OOSS rimangono aperte al confronto con l'Azienda qualora questa ritornasse con proposte che seguono il solco delle nostre richieste.

OOSS GRUPPO CREVAL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN