

Nei giorni 6 e 9 maggio è iniziato il confronto tra OO.SS. di Gruppo e Azienda per la determinazione del Premio Aziendale (VAP). A) L'Azienda ha declinato i dati di bilancio 2012 di tutte le società del Gruppo: le tre banche hanno registrato un utile, pur con un calo rispetto all'anno precedente per Cariparma e Friuladria, mentre la società di leasing ha registrato una perdita. Secondo l'Azienda, quindi, Calit non dovrebbe beneficiare di alcun premio aziendale. Il Vap non sarà riconosciuto a nessun dirigente, come annunciato dal CEO. - Cariparma: utile netto 58,9 milioni (204,6 nel 2011, -71%), cost income 65% (59% nel 2011), costo del personale 550 milioni (461 milioni), dividendo 6 centesimi (12,5 centesimi). - Friuladria: utile netto 18,9 milioni (44 nel 2011 -57%), cost income 71% (63%), costo del personale 137 milioni (110), dividendo 75 centesimi (1,6 euro). - Carispezia: utile netto 11,7 milioni (8,2 nel 2011), cost income 69,8 (70,6), costo del personale 39,2 (38), dividendo 7 centesimi (5 cent). - Calit: perdita 20,9 milioni. In conseguenza di tali dati l'Azienda intenderebbe erogare i seguenti importi, mantenendo l'attuale criterio di premi differenziati per ogni azienda, che riferiti alla figura media di A3L3 corrisponderebbero a: - Cariparma: euro 900 - Friuladria: euro 850 - Carispezia: euro 1.000 - Calit: nessun premio B) possibilità di destinare volontariamente una quota del premio a copertura spese welfare per: Rimborsamento quote a carico del lavoratore per l'iscrizione alle Casse di Mutua assistenza. Destinazione alla previdenza complementare. Frequenza asili nido, campus estivi, colonie climatiche, borse di studio per iscrizione a scuole da materne a superiori, iscrizione a università riconosciute, scuole di specializzazione, master riconosciuti, corsi di lingua presso istituti riconosciuti, conservatori o specializzazione musicale, rimborso spese per libri di testo (purchè tali spese siano sostenute a beneficio del coniuge o dei figli del lavoratore anche non a carico, ma non per il lavoratore). Le spese per le mense scolastiche sono rimborsabili se comprese nella retta principale. Nel caso in cui il collega destini tutto o parte del proprio premio aziendale a spese welfare, l'Azienda aggiungerebbe un incentivo specifico (indicativamente euro 100). A titolo di esempio è stata riportata un'ipotesi con premio a 900 euro: 1) TUTTO CASH: 900 euro lordi = 544 euro netti (- 9,19% di contributi - 40% di imposte) 2) TUTTO CASH CON DETASSAZIONE: 900 euro lordi (possibile solo per coloro che hanno un reddito complessivo non superiore a 40.000 euro annui) = 810 euro netti (- 9,19% di contributi - 10% di imposte) 3) 1/3 WELFARE + 2/3 CASH: 1.000 euro lordi = 696 euro netti (363 euro netti cash + 333 euro welfare) 4) TUTTO WELFARE: 1.100 euro netti (detassato interamente). C) revisione della scala parametrica del VAP, con unico sistema di riferimento per tutto il Gruppo (l'Azienda propone la scala nazionale utilizzata per l'EDR che è più solidale verso i gradi fino ad A3L4). Come OO.SS valuteremo con attenzione le ipotesi di revisione della scala parametrica e la possibilità di destinare volontariamente quote del premio al welfare, come sopra specificato. Abbiamo però ribadito con chiarezza come non siano accettabili posizioni aziendali tese a penalizzare ulteriormente i dipendenti, così come non possa essere in alcun modo giustificata l'ipotesi di una mancata erogazione del VAP a Calit. Sul contenimento del costo del lavoro, gli accordi sottoscritti nel 2012 hanno permesso di conseguire i risultati prefissati. I parametri di bilancio utilizzati dall'azienda per giustificare la propria proposta economica sono strumentali e arbitrari. Inoltre l'Azienda ha già ampiamente dimostrato un'evidente incoerenza e una scarsa trasparenza nella gestione del suo sistema incentivante (budget). Il VAP deve riconoscere la produttività aziendale, che è sempre stata molto alta, consentendo la positiva realizzazione dei processi di integrazione e di ristrutturazione e sopperendo alla progressiva riduzione degli organici, alle carenze gestionali, organizzative ed informatiche. I costanti risultati, addirittura brillanti rispetto alla media del sistema, sono stati raggiunti soprattutto grazie al lavoro e all'impegno dei colleghi e delle colleghe. Tutto ciò deve essere riconosciuto e valorizzato. Per questo abbiamo respinto le argomentazioni aziendali e richiesto una erogazione del VAP che consolidi gli importi erogati nel 2012 in Cariparma, Friuladria e Calit, prevedendo inoltre una maggiorazione per Carispezia. Abbiamo inoltre richiesto che, contestualmente all'eventuale accordo sul VAP, venga sottoscritto un impegno ad avviare un confronto sulle condizioni di lavoro, con l'intento di raggiungere un accordo sul clima aziendale che introduca una regolamentazione riguardante argomenti quali logiche e pressioni commerciali, sistemi incentivanti, sistemi di valutazione, comunicazione interna. I prossimi incontri sono stati fissati per i giorni 21, 23 e 27 maggio. Parma, 9 maggio 2013



Gruppo Cariparma Crédit Agricole: iniziato confronto Vap 2012

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL CREDITO - UILCA [Scarica comunicato](#)