Milano 18 giugno 2020

Premio aziendale 2019
Distanze siderali – No a due pesi e due misure

Abbiamo concluso ieri sera una prima sessione di incontri, iniziata il 10 giugno, avente ad oggetto la corresponsione del premio aziendale 2019. Nel comunicato unitario del 25 aprile avevamo segnalato a colleghe e colleghi l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti Creval, in un momento così delicato causato dalla crisi pandemica, di un «teorico ma cospicuo aumento dei compensi» per vertici apicali e material risk takers. A ciò si aggiunge il riconoscimento per il 2019 del cosiddetto "bonus pool", riservato a 50 risk takers e quantificato a preconsuntivo nella somma di quasi 5 milioni di Euro (cifra così importante perché diversamente dal passato gli "entry gate" fissati dal piano di incentivazione riservato al management erano a questo giro più agevoli da raggiungere).
Questo fatto riteniamo ci autorizzi a richiedere un premio congruo anche per tutto il restante personale che ha partecipato con il proprio impegno al raggiungimento del risultato, e su queste basi abbiamo impostato la nostra trattativa.
Al momento registriamo purtroppo distanze importanti. L'azienda infatti offrirebbe, con una costruzione lacunosa dell'importo proposto, una soluzione irricevibile perfino inferiore a quella definita complessivamente l'anno precedente, quando venne erogato un premio welfare di € 600, oltre alla revoca delle giornate di solidarietà obbligatorie per l'anno 2020.

Tutto questo è per noi inaccettabile!

Le ragioni poste dall'Azienda non ci convincono per nulla in quanto basate su una lettura fuorviante delle voci economiche del bilancio 2019, in netta antitesi oltretutto con i toni trionfalistici usati dall'AD nella sua presentazione alla comunità finanziaria; tali motivazioni porterebbero ad un riconoscimento nei confronti di tutto il personale assolutamente non in linea con quanto previsto per il top management.
Non si può dire che siamo tutti sulla stessa barca e poi applicare trattamenti così diversi tra risk takers ed il restante personale, specie poi in un anno in cui, a differenza del precedente, si è raggiunto un cospicuo utile di bilancio con il concorso ed il sacrificio delle colleghe e dei colleghi del Gruppo Creval.
Inoltre alcune positive partite straordinarie di bilancio sono state frutto dell'impegno che i colleghi hanno dato nel corso del tempo con la loro professionalità contribuendo a valorizzare la partecipazione ceduta; non possiamo altresì tralasciare il riferimento ad altre realtà concorrenti di pari grado presi ad esempio per un allineamento dei compensi per il nostro AD/DG.
Quanto sopra stride con la rappresentazione dei numeri fornitaci dalla controparte aziendale nelle prime battute di questa difficile trattativa.
Purtroppo a questo scenario si aggiunge anche una **normativa fiscale sicuramente peggiorativa** rispetto agli anni precedenti a seguito di interpretazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate, **con la concreta eventualità di una tassazione ordinaria da applicarsi all'importo oggetto della discussione**.
Siamo quindi ancora in trattativa per la definizione di un quantum congruo, ricercando anche, se necessario, eventuali soluzioni integrative a quella cash con tassazione ordinaria, per un compromesso accettabile e dignitoso.
I lavori riprenderanno lunedì 22 Giugno, vi terremo aggiornati.

Delegazioni Sindacali del Gruppo Bancario Credito Valtellinese
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN