

Dopo una lunga e difficile trattativa, nella tarda serata di ieri, 17 aprile, abbiamo raggiunto l'accordo sul premio aziendale per tutte le aziende del Gruppo, escluso il Credito Bergamasco che ha ancora in corso il confronto

Il contesto economico e i risultati di bilancio ci hanno posto immediatamente in una posizione difficile. L'Azienda ha più volte paventato la possibilità di non erogare alcun premio aziendale, anche se poi ha manifestato la volontà di non penalizzare i lavoratori del nostro Gruppo.

I risultati ottenuti che più sotto illustreremo, hanno a nostro avviso un alto valore per molti motivi:

- L'accordo è biennale. Di conseguenza c'è la garanzia di percepire un premio aziendale anche per l'anno 2013. Anno che sarà ancora difficile a detta di tutti gli analisti;
- Le penalizzazioni sul premio sono a nostro avviso del tutto sostenibili, soprattutto se guardiamo al punto di partenza di questa trattativa e allo scenario esistente in molte aziende del settore;
- Per ottenere questo risultato non abbiamo utilizzato strumenti che per la nostra organizzazione sarebbero stati inconcepibili (giornate obbligatorie di solidarietà, demansionamenti, ecc..), che altri Gruppi hanno adottato.
- Non abbiamo dovuto fare neanche un'ora di mobilitazione dei lavoratori;
- Si conferma il buon livello di Relazioni Sindacali all'interno del nostro Gruppo.

L'accordo prevede:

per l'anno 2012 (erogazione giugno 2013) un Vap pari al 70% di quanto erogato lo scorso anno, più un 5% (cifra uguale allo scorso anno) da destinare prioritariamente all'assistenza sanitaria e il consolidamento ( per chi già la percepiva) del 75% della cosiddetta quota C , trasformandola da elemento incerto e variabile in assegno ad personam non assorbibile;

per l'anno 2013 ( erogazione giugno 2014) un Vap pari al 75% di quanto erogato lo scorso anno, più un 5% da destinare prioritariamente all'assistenza sanitaria, più un'ulteriore 5% da destinare comunque a welfare, più il consolidamento del rimanente 25% della cosiddetta quota C.

Gli importi relativi alle quote integrative già previsti dagli accordi del 28.07.2004 per il personale della Cr Lucca e del 15.5.03 per il personale proveniente dalla Cr Pisa, saranno trasformati in assegni ad personam non assorbibili con la stessa tempistica e la stessa % della quota C.

Quanto sopra avrà validità per le Aree Professionali e per i Quadri Direttivi, ad eccezione di quelli con RAL maggiore ai 100.000 Euro, personale per il quale l'azienda non voleva erogare alcuna quota di VAP per il biennio.

Si è quindi raggiunto il seguente risultato esclusivamente per questa categoria di colleghi:

- per l'anno 2012 un premio aziendale pari al 30% del valore complessivo spettante per l'anno 2011 sommando la quota A, la quota B e la contribuzione all'assistenza sanitaria, più il consolidamento del 30% della eventuale quota C, trasformandola in ad personam non assorbibile;
- per l'anno 2013 un premio aziendale pari al 50% del valore complessivo spettante per l'anno 2011 sommando la quota A, la quota B e la contribuzione all'assistenza sanitaria,

più il consolidamento di un'ulteriore quota del 50% dell' eventuale quota C, trasformandola in ad personam non assorbibile;

- Gli importi relativi alle quote integrative già previsti dagli accordi del 28.07.2004 per il personale della Cr Lucca e del 15.5.03 per il personale proveniente dalla Cr Pisa, saranno trasformati in assegni ad personam non assorbibili con la stessa tempistica e la stessa % della quota C.

Abbiamo poi consolidato i ratei dei premi di fedeltà esistenti nel Gruppo, maturati alla data del 30 giugno del corrente anno ( data di termine della proroga di validità del suddetto istituto, già disdettato in precedenza dall'azienda) che saranno erogati alle originarie scadenze.

Per il biennio 2013 e 2014:

abbiamo confermato i principi vigenti a fronte delle normative esistenti a vario titolo sulla fruizione delle ferie e della banca ore inserendo una fase di verifica congiunta sugli effetti derivanti dall'applicazione delle stesse;

abbiamo concordato con l'azienda la necessità della piena fruizione delle festività soppresse, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti nell'anno di competenza non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione;

abbiamo preso un impegno alla sottoscrizione degli accordi per la formazione finanziata nei tempi utili al massimo recupero economico, una volta esperiti i confronti necessari nell'ambito della Commissione esistente.

In parallelo a questo accordo abbiamo poi firmato un altro accordo, cosiddetto "Accordo di programma", di Gruppo che prevede, nel rispetto del Piano Industriale vigente, e quindi dei numeri già dichiarati a suo tempo, **l'impegno alla sottoscrizione di un accordo sul Fondo di solidarietà, su base volontaria per almeno 250 risorse nel 2013 con la garanzia di assunzione/stabilizzazione, sempre nell'anno 2013, di 125 risorse.** Intese che dovranno essere raggiunte entro il 15 giugno p.v.

Contestualmente abbiamo sottoscritto l'impegno ad affrontare la trattativa per il rinnovo dell'accordo sul Part Time e del Social Hour, temi di particolare interesse .

**Riteniamo che anche questo accordo sia positivo ed importantissimo, soprattutto nell'ottica di garantire un ricambio generazionale e di favorire la stabile occupazione.** Le assunzioni concordate sono sostanzialmente nel valore di 1 assunzione a fronte di 2 uscite.

Per la nostra organizzazione è fondamentale la consultazione dei lavoratori sulle intese raggiunte e quindi ci impegniamo nel più breve tempo possibile a prevedere delle assemblee dei nostri iscritti.

Verona, 18 aprile 2013