

Si è tenuto ieri il secondo incontro per la trattativa sul premio di produzione. Le posizioni sono molto lontane in quanto abbiamo ritenuto le proposte aziendali del tutto insoddisfacenti.

Al momento l'Azienda ha proposto un premio composto da € 700 Welfare e due giornate di permesso retribuito non monetizzabili, finanche inferiore a quanto proposto la volta scorsa, ovvero € 200 cash (ripametrato), € 300 euro Welfare e 4 giornate di permesso retribuito, sempre non monetizzabili. Evidenziamo che il bilancio 2020 del Creval (cui si riferisce il premio che stiamo trattando) ha chiuso con un utile di 113 milioni di euro (il doppio rispetto lo scorso anno) e che a fronte di tale utile verranno distribuiti oltre 16 milioni di euro di dividendi.

Nonostante questo, non solo il premio propostoci è inferiore a quello scorso, ma è addirittura inferiore a quanto erogato nel 2019 a fronte di un esercizio 2018 che aveva chiuso in negativo.

È evidente che questo gruppo dirigente faccia fatica a riconoscere la professionalità e l'impegno profuso dal personale della rete che, tra mille difficoltà amplificate dalla pandemia in corso, ha prodotto eccellenti risultati sotto gli occhi di tutti.

Molta meno fatica viene invece impiegata per premiare dirigenti e distribuire premi, come è avvenuto a giugno 2020, su basi discrezionali e mai illustrateci.

Ricorderete che l'anno scorso la Fisac Cgil ritenne di non poter firmare l'accordo sul premio aziendale (cosa che provocò la nostra incomprensibile espulsione da parte delle altre sigle dal primo tavolo di trattativa) in primis perché ritenuto esiguo e anche perché ritenevamo del tutto inidoneo scambiare salario con giorni di permesso: è una contraddizione pagare un premio di produttività con permessi non monetizzabili, nemmeno sufficienti per le esigenze legate alla crisi pandemica. Su questo abbiamo peraltro chiesto apposito incontro all'Azienda per affrontare i disagi connessi al nuovo DPCM.

Pare che ci risiamo.... con la trattativa Vap vengono di nuovo proposte giornate di permesso retribuito in sostituzione di salario. Ribadiamo che per la Fisac-Cgil il salario è esclusivamente composto da ciò che ci viene in tasca e che sia in qualche modo spendibile (e già il welfare presenta non poche difficoltà in questo senso) ma, in piena pandemia, si presenta il concreto rischio che si scambi salario non solo con permessi ma con diritti in quanto non è residuale il rischio che alcune giornate possano servire per assistere figli in quarantena, disabili, lavoratori fragili, ai quali non sempre viene riconosciuto quanto necessario. Questo sarebbe paradossale, risulterebbe minimamente accettabile se ci fosse un "quantum" idoneo e realmente rispondente allo sforzo profuso dai colleghi e visibile dai dati di bilancio, e tali giornate costituirebbero un ulteriore premio, non un "di cui" dello stesso.

Se l'anno scorso il premio è stato di € 700 (500 Welfare e 200 cash) e tre giornate di permessi retribuiti (quantificabile in € 1.100 secondo volantini di qualche altra sigla), con un bilancio che ha presentato un utile raddoppiato, non è difficile affermare che quanto presentatoci non sia per nulla congruo.

In questa situazione è utile e responsabile unire le forze, a maggior ragione in emergenza pandemica, senza illudersi che presentarsi divisi alle trattative possa dare più forza alle istanze dei lavoratori. Anche su questo c'è da lavorare, la Fisac Cgil sosterrà sempre l'importanza dell'unitarietà nell'interesse esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval.

Invitiamo l'Azienda a riflettere seriamente e presentare proposte più rispondenti a tutto quanto abbiamo ampiamente meritato per l'impegno profuso ed i risultati da noi ottenuti.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese