

Il 20 dicembre 2024 è stato firmato l'accordo sul premio aziendale CRVolterra per l'anno 2024, ma non senza lungo e difficile percorso che ha visto la trattativa tra sindacato e azienda interrompersi più volte per le posizioni irremovibili da parte dell'impresa e per tattici aggiornamenti richiesti dalla controparte tesi a dilazionare il calendario delle riunioni. Nonostante gli sforzi, l'accordo siglato rappresenta una soluzione temporanea e siamo consapevoli che è ben lontana dalle reali e giuste aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Come loro rappresentanti abbiamo cercato più volte di contrastare le modalità con cui l'azienda ha gestito la trattativa sul premio che ha procrastinato il confronto fino agli ultimi giorni dell'anno, mettendo il sindacato in oggettiva difficoltà. In tale contesto abbiamo firmato un accordo che, pur con numerose perplessità e con molti aspetti critici, può garantire un minimo riconoscimento economico per i lavoratori, qualora la Cassa chiudesse l'esercizio 2024 con un positivo utile lordo rettificato da voci straordinarie di costi e ricavi.

Tuttavia, non riteniamo questo riconoscimento sufficiente per compensare adeguatamente il contributo dei dipendenti. I lavoratori, con il loro impegno quotidiano, hanno permesso alla Cassa di sopperire alle difficoltà organizzative strutturali della Banca. E' evidente che le problematiche inerenti l'organizzazione aziendale, le quali hanno spesso causato disservizi anche nei confronti della clientela, sono indipendenti dalla volontà dei lavoratori, ma sono da attribuire esclusivamente a mancanze e responsabilità del management aziendale.

Calcolo del premio

La struttura del premio per il 2024 si basa su un sistema progressivo legato all'utile lordo di bilancio rettificato di voci straordinarie di costo/ricavo (ULB); il premio verrà pagato solo se questo supera la soglia minima di 3 milioni di euro.

Il calcolo del premio è legato a vari indicatori economici di redditività e produttività, e, in particolare, riteniamo che i parametri relativi alla produttività pro capite – fortemente voluti dall'azienda come condizione "sine qua non" per la firma – siano oggettivamente e volutamente fuori portata.

Inoltre l'accordo prevede la penalizzazione del 15% sul premio spettante individualmente alle lavoratrici ed ai lavoratori che non hanno fruito delle ferie e dei permessi nelle modalità previste dall'accordo; un'ulteriore condizione mal digerita dal sindacato.

Riportiamo qui sotto una tabella esemplificativa del calcolo del premio ipotizzando un utile lordo rettificato di 5.000.000 di euro, un aumento della produttività pro capite rispetto al 2023 del 2,75%, per un lavoratore che ha fruito ferie e permessi secondo i criteri previsti nell'accordo:

Voce di Calcolo	Valore (€)	Descrizione
Utile Lordo di Bilancio rettificato (ULB)	5.000.000	Base per il calcolo del premio
premio Base (6% sull'ULB)	300.000	Calcolato come 6% dell'ULB (5.000.000 € * 6%)
Quota I Redditività	150.000	50% del premio Base
Quota II Produttività Pro Capite 2,75%	45.000	15% del premio Base (300.000 € * 15%)
Totale premio	195.000	Somma (Quota I + Quota II)

In questo caso la quota spettante ad un 3a Area IV Liv. sarebbe compresa tra 480 e 490 euro LORDE.

Meglio un brutto accordo o nessun accordo?

Sono molti gli aspetti che non ci hanno soddisfatto e sono relativi sia al merito delle previsioni dell'accordo sia alla modalità con cui l'azienda ha condotto le trattative ed ha punto come non trattabili alcuni punti importanti.

Partiamo dalla trattativa in sé: **come abbiamo già detto abbiamo tentato più volte di opporci ai metodi con cui l'azienda ha gestito la trattativa sul premio, ritardando il confronto fino agli ultimi giorni dell'anno e mettendo il sindacato in una situazione di oggettiva difficoltà anche dal punto di vista politico. Inoltre** il confronto è stato caratterizzato da intransigenza da parte dell'azienda su alcuni temi cruciali, come l'introduzione di "cancelli" a partire da quello che subordina l'erogazione del premi al superamento di una soglia economica minima di 3 milioni di euro dell'utile lordo di bilancio rettificato di voci straordinarie di costo/ricavo (ULB).

Questo punto è stato fortemente voluto dall'azienda che lo ha rivendicato solamente nel corso delle riunioni svolte nel mese di dicembre. Oltre a contestare nel merito questa richiesta abbiamo criticato la Cassa anche nel metodo perché ha cambiato le carte in tavola improvvisamente nelle ultime due riunioni quando nelle riunioni precedenti l'introduzione di tale paletto non era mai stata richiesta dalla delegazione aziendale.

Inoltre, la Cassa ha fortemente voluto pure una soglia cancello anche sul collegamento del premio a indicatori di produttività: per ottenere un minimo riconoscimento economico collegato alla Produttività pro capite è necessario un aumento di questo indicatore di almeno il 2.5% rispetto all'anno precedente. Questo parametro in particolare è oggettivamente molto difficile da raggiungere, ed ha sollevato forti perplessità tra i rappresentanti sindacali.

L'azienda sembra voler scaricare sulle spalle dei lavoratori la responsabilità di raggiungere obiettivi difficilmente conseguibili, senza assumersi la propria quota di responsabilità nel migliorare l'organizzazione e i processi operativi interni, alcuni se non i principali fattori che impediscono una crescita consistente e strutturale della produttività.

Oltre a questo abbiamo stato giudicato eccessivamente rigido, l'obbligo di fruire tutte le ferie e festività sopresse per non subire una penalizzazione del 15% sulla parte del premio spettante individualmente. L'azienda non ha voluto tenere in considerazione il fatto che la firma dell'accordo alla fine di dicembre ha impedito ai lavoratori di pianificare in modo adeguato il recupero delle ferie non ancora godute.

Allora perché abbiamo firmato l'accordo? L'accordo, ritenuto una "soluzione di emergenza", è stato firmato dalla Fisac CGIL esclusivamente per senso di responsabilità cioè per evitare che i lavoratori rimanessero senza alcun riconoscimento economico qualora la Banca avesse conseguito dei risultati di bilancio positivi; ma questo non toglie che molti aspetti dell'accordo restano insoddisfacenti.

Mai più accordi "Last Minute"

Nonostante la firma per "senso di responsabilità", il sindacato ha espresso insoddisfazione per la gestione complessiva delle trattative. Le modalità con cui l'azienda ha condotto il negoziato, con continui ritardi e condizioni difficili da accettare, hanno reso l'accordo un compromesso che, purtroppo, non ci soddisfa pienamente.

Nel futuro, il sindacato è determinato a evitare che si ripetano accordi "last minute" che non rispettino le tempistiche e le modalità previste dal CCNL e dal CIA. La firma di un accordo in extremis non può più essere considerata accettabile. È fondamentale che le trattative future siano gestite con maggiore trasparenza e tempestività, affinché gli interessi dei lavoratori siano veramente tutelati.

A questo proposito l'accordo stabilisce che la struttura del premio aziendale per il 2025 sarà rivisitata. In particolare, le Parti hanno condiviso che tale riformulazione sarà basata sul "premio variabile di risultato" previsto dall'articolo 55 del CCNL, una soluzione che permette di combinare il premio aziendale con il salario incentivante.

Il prossimo passo sarà aprire sin dai primi giorni del 2025 il confronto sulla premialità aziendali collettivamente disciplinate dal CCNL, che dovrà essere ripensato alla luce delle criticità emerse. L'obiettivo è creare un sistema di incentivi che valorizzi davvero l'impegno dei lavoratori, senza legare il premio a parametri difficilmente raggiungibili o condizionamenti che penalizzano la possibilità di accedervi.

In definitiva, il premio aziendale del 2024 rappresenta un esempio che non può e non deve diventare un precedente. Le future trattative dovranno puntare a garantire riconoscimenti più giusti e più chiari per il lavoro quotidiano dei dipendenti.