

VAP 2019

Un accordo insufficiente

La Fisac-Cgil non firma

19 ottobre 2020

Il 16 ottobre è stato firmato da Fabi, First, Uilca e Unisin l'accordo sul Vap 2019, avente efficacia *erga omnes* per le percentuali di rappresentatività di queste sigle.

La Fisac-Cgil ha partecipato fino all'ultimo alla trattativa, nella ricerca di migliorare i singoli istituti che compongono l'accordo, e di contenerne gli effetti negativi, ma alla fine ha dovuto prendere atto dell'insufficienza del risultato decidendo di non firmare, pur rispettando la scelta delle altre sigle con cui abbiamo lavorato sinora e tuttora intendiamo lavorare per la comune difesa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval.

Cerchiamo di spiegare ora i perché di questa nostra valutazione negativa.

Un risultato in termini di salario inferiore a quello dell'anno scorso

VAP 2018		VAP 2019	
Welfare	€ 600	Welfare	€ 500
Giornate solidarietà 3gg	€ 360 -40%= 216	Cash tassato al 40%	€ 200 - 40%= 120
2020 tassate al 40%		Permessi retribuiti 3 gg	€ ?

Rispetto all'obiettivo più volte dichiarato di avere un risultato ben superiore all'anno scorso dove si era trattato, a differenza di quest'anno, in condizioni per giunta di bilancio negativo, il risultato ci sembra del tutto insoddisfacente.

Infatti in termini di salario - di solito è questo che è sempre contato in un Vap - se confrontiamo welfare e giornate solidarietà pagate del Vap 2018 con welfare e cash del Vap 2019 il risultato è persino inferiore:

- Il welfare è un importo come sempre uguale per tutti, ed arretra di € 100 rispetto all'anno scorso. Il Decreto Agosto prevede il raddoppio del Fringe benefits da € 258 a 516 solo per il 2020. Ma chi ha potuto utilizzare nel 2019 solo questa modalità inserita nella piattaforma welfare, si trova ancora quest'anno il residuo dei 600 euro dell'anno scorso... e non potrà quindi utilizzare tutti i 500 euro concessi ora da azienda nel 2020 come fringe benefits, dovendo rinviare all'anno successivo. Si ricorda poi che circa un terzo dei colleghi non ha ancora utilizzato il welfare erogato nel 2019 per le difficoltà di utilizzo rispetto alle effettive esigenze individuali. Insomma, il welfare non si può utilizzare come il cash, checché se ne dica ...
- La rinuncia da parte Azienda delle giornate di solidarietà con il Vap 2018 ha permesso un recupero in termini di salario, proprio come i 200 euro cash del Vap 2019, entrambi parametrati ad una Terza Area Terzo Livello; il cash è in genere una soluzione migliore del welfare in quanto produce anche ratei di 13ma, TFR e contribuzione previdenziale che invece le aziende risparmiano sul welfare; ma, sia che si vedano al lordo, sia al netto, anche qui il risultato non cambia: l'importo è inferiore all'anno scorso!

Di sicuro nel Vap 2019 emergono i 3 giorni di permessi usufruibili dal 2021.

La Fisac-Cgil, che ha partecipato a tutte le trattative fino all'ultimo, ha sostenuto però che dovessero essere monetizzabili, laddove non usufruiti, cosa che però non si è verificata. Oltre a non poter scambiare diritti con salario - non si possono scambiare la rinuncia Azienda giornate di solidarietà del 2020, che ha permesso un tangibile ritorno in busta paga, con dei permessi che non portano nulla di più in termini di salario- i tre giorni di permesso non saranno usufruibili nel 2020, pur trattandosi di un accordo sul premio per quest'anno e, solo se sono state fruite le ferie 2020 nel corso di quest'anno, si potranno utilizzare fino al primo semestre 2022.

Quali poi le garanzie perché questi permessi possano essere effettivamente utilizzati? La Fisac-Cgil si è comunque battuta fino all'ultimo con le altre sigle per renderli esigibili, svincolandoli da

qualsiasi ipotesi di calendarizzazione preventiva, ma il rischio che si possano perdere se non utilizzati – era persino questa l'ipotesi scritta inizialmente dall'azienda – c'è tuttora. È anche per questo che ritenevamo indispensabile la monetizzazione di questi permessi se non fruiti. Un premio complessivamente insufficiente, e per giunta a rate su tre anni ...

Un accordo insufficiente rispetto alla situazione nel Gruppo Creval

Ma questo risultato va valutato anche rispetto alla situazione nel gruppo Creval che vogliamo sintetizzare nei seguenti punti:

- Emolumenti consistenti e a pioggia al top management, basta rileggere i comunicati sindacali unitari di questi ultimi mesi
- Un Piano industriale annunciato alla comunità finanziaria, mai approfondito con serietà con le OO.SS. Gruppo Creval dall'Azienda, ma che sbandiera risultati reboanti sulle testate giornalistiche, che ne accreditano il titolo azionario ma scaricati invece pesantemente sulle condizioni dei colleghi, con tagli consistenti di personale (ben più di 100 colleghi dimessi in un solo anno), mancate ricollocazioni tra uffici interni e rete, e pesanti pressioni commerciali tuttora rilanciate al rialzo rispetto agli anni passati, nonostante la crisi pandemica.
- Giusto, la crisi pandemica ha avuto risvolti paradossali nel Gruppo Creval. Colleghi confinati nei loro alloggi, costretti al telelavoro, con chiusure degli stabili dove prima operavano in presenza e modifiche layout con riduzioni delle postazioni lavorative di diversi spazi senza nessuna informativa, mentre sulla rete i diritti allo smartworking non vengono concessi per quanto previsti dalle normative, specie per i lavoratori "fragili" e i genitori con figli a casa in "quarantena". Di certo, e questo lo sappiamo tutti, insieme a tutte le OO.SS., i 3 giorni di permesso previsti nell'accordo non sono sufficienti. Sono necessari da subito un pacchetto di permessi e ferie aggiuntive come già avvenuto in altri gruppi bancari. E allora?

Tutti questi temi sono stati riassunti da tutte le sigle sia con la lettera dello stato di agitazione e sospensione delle relazioni sindacali del 2 luglio, che non si riduceva quindi al solo Vap, sia con la lettera unitaria del 10 settembre 2020. Al momento però dall'Azienda non abbiamo ancora avuto risposta e non sappiamo nemmeno che fine farà lo stato di agitazione che era stato indetto anche su tutti questi aspetti sopra descritti e che potrebbe essere ritirato solo dopo averli affrontati con concretezza.

Il Gruppo bancario Creval è a un momento di svolta. La Fisac-Cgil ritiene che in momenti come questi, di fronte a così tante contraddizioni e ingiustizie, e a scenari così incerti, bisogna serrare le file e alzare lo sguardo senza cedere di fronte alle chiusure dell'Azienda.

L'Azienda ha dimostrato, sia con gli emolumenti al top management sia con i riconoscimenti economici - elargiti a pioggia arbitrariamente, senza arte né parte, senza criteri chiari e trasparenti e nemmeno senza capire chi li avesse disposti - **che I SOLDI CI SONO!**

L'azienda però non ha voluto darli a tutti i colleghi ma solo ad alcuni, cercando di dividere i lavoratori ed erogando poi un Vap 2019 al di sotto delle attese di tutti, ben inferiore ai suoi contraddittori sistemi premianti.

Per tutti questi motivi la Fisac-Cgil non ha firmato questo accordo, pur ribadendo come già scritto la volontà di continuare a lavorare con le altre sigle sindacali, per la comune difesa dei nostri interessi.

Siamo disponibili a qualsiasi chiarimento e confronto con le colleghe e i colleghi interessati.

**Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil
Gruppo bancario Credito Valtellinese**