

BONUS PREMIO AZIENDALE: PRENDERE O LASCIARE (?!)

Nel dicembre scorso durante le trattative tra OO.SS. e C.R. Asti per la proroga del Contratto Integrativo Aziendale, le Rappresentanze Sindacali, in considerazione dello sforzo profuso dai colleghi per l'acquisizione di Biverbanca, richiesero l'erogazione di un "bonus" aggiuntivo al premio aziendale in liquidazione a giugno del 2014. In quel frangente l'Azienda, pur mostrando qualche timida apertura in merito, ritenne ci fosse uno scenario troppo incerto per l'apertura di una trattativa di quel genere (rivalutazione quote Banca d'Italia, deducibilità delle perdite su crediti, tassazione sulle rendite finanziarie).

Fu quindi ritenuto opportuno posticipare l'intera "partita" a dopo la chiusura definitiva del bilancio 2013 (aprile 2014) per avere un campo di gioco ed un quadro generale maggiormente definiti. Tutto ciò ben consapevoli del fatto che, lo stesso Contratto Integrativo, contiene un'importante raccomandazione che, in caso di fattori straordinari che possono influenzare la definizione del premio aziendale, concede alla parti, l'opportunità di incontrarsi al fine di definire soluzioni condivise.

Proprio in virtù di tale disposizione, ma soprattutto considerati gli indicatori di bilancio tutti positivi (utile +24% rispetto al 2012 e ROE al 6,72%) anche al netto delle poste straordinarie, nel mese di Maggio le OO.SS. hanno richiesto la formale apertura di una trattativa per l'erogazione di un bonus aggiuntivo al premio.

Nel corso del mese di giugno si sono svolti quattro incontri (9-11-17-30) nei quali si sono articolate le posizioni di entrambe le parti del tavolo.

In considerazione delle notevoli distanze in merito agli importi da erogare, le OO.SS. con grande senso di responsabilità, hanno suggerito all'Azienda una forma alternativa di erogazione di tale bonus attraverso la concessione di "benefits" non in denaro contante ma sotto forma di buoni acquisto e/o di versamenti aggiuntivi sulle posizioni previdenziali personali aperte presso il Fondo Pensione Complementare. Tali forme, per altro già molto praticate da altre aziende non solo del comparto bancario, avrebbero un duplice vantaggio: non essere tassate per i colleghi ed essere deducibili dalle imposte per l'Azienda.

Il suggerimento è stato accolto con grande interesse dalla C.r. Asti fermo restando le notevoli differenze sugli importi da erogare.

Nell'ottica del perseguimento dell'atteggiamento di forte collaborazione e proficuo confronto che, a partire dall'accordo sul Fondo Esuberi, hanno caratterizzato le relazioni sindacali degli ultimi mesi, le OO.SS. hanno fatto un'ulteriore apertura nei confronti dell'Azienda proponendo la suddivisione del bonus (la richiesta è di 750 euro) in due tranches, 250 euro entro il 2014 e 500 euro da erogare a giugno 2015 con il premio aziendale di competenza del 2014 sterilizzandone la quanto mai possibile e probabile contrazione. Il tutto suggellato dalla firma dell'ulteriore proroga del Contratto Integrativo Aziendale anche per l'anno in corso.

A tale proposta, di forte buon senso e grande responsabilità, l'Azienda nella persona del dott. Falletto, nell'ultimo incontro del 30/06, ha inspiegabilmente posto sul tavolo una sorta di "ultimatum": 250 euro nel 2014, 250 euro nel 2015 e la firma di proroga.

Un tale atteggiamento ha fatto ovviamente irrigidire anche le posizioni delle OO.SS. che però, onde evitare sterili avvistamenti della trattativa, hanno richiesto di calendarizzare un prossimo incontro per il 14/07, dando il tempo agli esponenti aziendali di "riflettere" su tale atteggiamento di chiusura che se perdurasse, avrebbe notevoli conseguenze specialmente in un momento così delicato per la vita aziendale, quale quello della gestione "concreta" delle ricadute sugli organici dell'Accordo sul Fondo Esuberi.

Ma al di là del metodo e degli atteggiamenti, seppur molto importanti, riteniamo esistano elementi di merito fortemente caratterizzanti.

Un'Azienda come la C.r. Asti che, grazie all'impegno quotidiano di tutti i colleghi, riesce a produrre valore aggiunto (**+24% di utile**) in un contesto economico di così forte crisi, distribuisce ricchezza agli azionisti (**quasi 18 milioni di euro di dividendi**), ha un COST INCOME (principale indicatore di produttività) tra i più bassi dell'intero sistema bancario, non può permettersi di chiudersi dietro gli "aut aut" o dietro i "prendere o lasciare".

E' un atteggiamento sterile ed incomprensibile sia dal punto di vista delle relazioni sindacali, sia, ancor più importante, da quello del giusto riconoscimento del duro lavoro svolto ogni giorno da centinaia di colleghi.

Auspichiamo quindi un sereno ritorno al confronto con l'obiettivo comune di trovare soluzioni condivise e soddisfacenti per entrambe le parti.

Vi terremo informati.

Asti, 07/07/2014

FISAC CGIL Asti



fisacasti.it



fisac@cgilasti.it



331.6227442



[fisacasti](https://www.youtube.com/fisacasti)



[Fisac Cgil Asti](https://www.facebook.com/FisacCgilAsti)



[@FisacCgilAsti](https://twitter.com/FisacCgilAsti)