

SINDACANDO **Link**

FIBA CISL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - www.fibagruppocariparma.it

Numero 6
6 Giugno 2013



**SEGRETARIO
RESPONSABILE**

Andrea Zecca
tel. 393 2099792

**SEGRETERIA e
DELEGAZIONE**

Leonello Boschioli
tel. 393 2099794

Fabio Mattiussi
tel. 349 3706141

Gianfranco Palmero
tel. 335 7521857

Sandro Testa
tel. 335 5472554

Rosa Pasqua Altamura
tel. 347 9318250

Barbara Decimani
tel. 347 9609887

Giovanni Del Bel Belluz
tel. 366 4180777

Fabio Bommezzadri
tel. 334 3067000

Nicola Tanzi
tel. 393 2099840

Pierangelo Mazzarella
tel. 339 3058944

Marcello Nanni
tel. 392 9701110

**SEGUI LE NEWS
SUL PORTALE FIBA
DI GRUPPO**

**OPPURE TRAMITE
IL SERVIZIO
GRATUITO SMS**

attivabile direttamente
dal portale internet

PREMIO AZIENDALE ALLA RESA DEI CONTI

Il confronto per la determinazione del premio aziendale prosegue con parecchie difficoltà da oltre un mese. L'esito dell'ultima giornata di trattativa (4 Giugno) è stato ancora una volta **insoddisfacente**:

COSA VA

- Al momento il principale punto di condivisione riguarda l'impianto tecnico, vicino alla definizione conclusiva: ai colleghi sarebbero offerte tre opzioni individuali da esercitare per beneficiare del premio aziendale, con la possibilità di scegliere tra il classico pagamento in busta paga, l'utilizzo di un nuovo meccanismo "welfare" che permetterebbe di chiedere all'azienda (dietro presentazione di una pezza giustificativa), il rimborso di spese già sostenute o da sostenere relative ad una precisa casistica definita dalla Legge. Infine la terza opzione sarebbe costituita da una forma di incasso mista cash+welfare.

COSA NON VA

- La preclusione aziendale nel voler definire un vap differenziato per Banca in luogo del premio di Gruppo, come definito negli accordi dello scorso anno.
- Nel corso del confronto le OO.SS. hanno più volte sottolineato come gli accordi dello scorso anno sul Fondo di Solidarietà, non dovessero incidere sui parametri da considerare per il premio aziendale, ma la posizione datoriale risulta diversa ed intransigente determinando la difficoltà a definire un premio aziendale equo che tenga conto sia dei risultati economici oggettivi (in calo in quasi tutto il Gruppo, con la sola eccezione di Carispezia), che dei sacrifici e dell'impegno profuso dai colleghi in questa situazione difficile.

La distanza tra le richieste delle OO.SS. e le disponibilità aziendali rimane al momento difficile da colmare.

- La volontà aziendale di negare completamente un riconoscimento al personale di Calit.

COSA SERVE

- Oltre alla mera quantificazione economica del premio, è indispensabile un'attenzione alla qualità della vita, e al miglioramento del clima aziendale, logorato da anni di incongruenze tra l'apparato amministrativo e quello commerciale, che recepisce ogni sforzo ed ogni situazione come un compito da portare a termine con logiche di budget, senza considerare le implicazioni sulle persone. Il bisogno di conciliare vita e lavoro non è più solo un invito, ma un diritto ormai sancito da leggi ed accordi nazionali, da calare senza indugio nella specificità del nostro Gruppo. E' quindi indispensabile affiancare al riconoscimento economico costituito dal premio aziendale, un

impegno forte e concreto per avviare e concludere entro l'anno un confronto che definisca regole chiare ed esigibili volte a migliorare il clima aziendale in coerenza con quanto professato dall'etica aziendale dei Codici interni.

Oltre ai riconoscimenti economici rimane secondo noi fondamentale salvaguardare il benessere quotidiano dei lavoratori.

- Le parti non possono procedere ogni anno su una strada irta di soggettività ed interpretazioni per definire il premio aziendale, ma devono ricercare anche una soluzione per il prossimo futuro, provando a definire anche in questo caso criteri matematico-oggettivi che esulino dalla discrezionalità datoriale.

In questo scenario di difficoltà al momento non superate, le parti si sono lasciate al termine di un confronto di 20 ore separate ancora da una distanza notevole. Nel prossimo incontro, che necessariamente dovrà essere decisivo anche per i tempi tecnici necessari poi ad una eventuale liquidazione, ciascuno dovrà assumersi le proprie responsabilità fino in fondo in un senso o nell'altro.

ALTRE INFORMATIVE

Nel corso dell'incontro del 4 Giugno la Delegazione Datoriale ha informato le OO.SS. che il progetto di chiusura pomeridiana delle casse, già applicato ad alcune Filiali, sarà esteso a breve ad altre 78 Unità (66 in Cariparma e 12 in Friuladria). Per permettere il rispetto dei tempi di chiusura contabile, tutte le Filiali interessate (comprese quelle dove il progetto è già avviato) chiuderanno gli sportelli in anticipo sull'orario meridiano.

Infine, a seguito della segnalazione delle OO.SS. le giornate di permesso per festività soppresses relative al 2012 e non godute entro il 31 marzo scorso, sono state ripristinate in HR access e dovranno essere fruite, infatti l'accordo 20.12.2012 prevede che in caso di mancata pianificazione non possano andare perse.

Parma 6 Giugno 2013

Fiba Cisl Gruppo Cariparma Crédit Agricole