



COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

LA VISIONE AZIENDALE PER IL PROSSIMO FUTURO

In data 26 maggio all'interno del Comitato di Consultazione e Monitoraggio, tutte le OO.SS. del Gruppo sono state intrattenute dal dr. Roberto Speziotto e dal dr. Giovanni Rossi nel merito del calendario dei futuri impegni 2008 e del premio aziendale per le varie aziende del Gruppo riferito sempre al periodo 2008 - 2011, ed in particolare quello per l'anno 2008 da corrispondere nel corso del 2009.

Dopo una premessa definita "di contesto" nella quale ci veniva confermato il consenso del mercato ai risultati della trimestrale 2008 del Banco Popolare e dove venivano definite notizie di "fantabanca" le voci di possibili aggregazioni con il Gruppo UBI, i rappresentanti aziendali ci hanno intrattenuto con le loro proposte in materia di premio aziendale.

La premessa forte, a supporto della proposta, parte dalla considerazione **che sia il top-management sia gli azionisti hanno dovuto accettare nell'ottica del rafforzamento patrimoniale del gruppo, pesanti riduzioni, (sic!) rispetto a quanto percepito l'anno precedente**, (per gli azionisti il 20% dell'importo dei dividendi, per i manager con la rinuncia ai loro "premi). Per queste motivazioni, secondo la controparte, verrebbero richiesti ai lavoratori analoghi sacrifici, con la proposta di mantenere il vap invariato per il prossimo anno, come sotto specificato.

Tutto questo si traduce – secondo l'azienda - nella creazione di un palinsesto che ipotizza una trattativa di secondo livello **con più temi in discussione contemporaneamente** (comprendente il Premio Aziendale, gli Inquadramenti, la Previdenza e l'Assistenza Sanitaria) da sviluppare con tutte le Aziende disponibili al confronto salvaguardando in ogni caso l'autonomia aziendale. Questa trattativa, per le cose accennate in precedenza, scontrerebbe limiti economici prestabiliti, il che significa che nessuna risorsa verrebbe destinata all'incremento del premio aziendale 2008 (erogabile nel 2009).

Nella loro esposizione i rappresentanti delle aziende hanno tenuto a precisare come i premi aziendali di alcune società del gruppo siano "fuori della media di settore", dimenticando come invece questi importi siano stati raggiunti a fronte di impegno dei lavoratori e di trattative con i loro rappresentanti in cui sono state operate scelte di destinare risorse al Premio Aziendale invece che ad altre partite contrattuali.

L'ipotesi aziendale immagina, oltre che una pluriennalità del premio, un'ipotesi composta da indicatori di gruppo e aziendali per meglio intercettare la produttività: il 2008, anno della ridefinizione del premio, si dovrebbe sostanziare con le seguenti modalità:

- da una quota A, variabile rispetto ad un indicatore scelto nel bilancio consolidato, base comune a tutte le aziende del Gruppo;
- da una quota B variabile e collegata ad un indicatore scelto nel bilancio aziendale;
- l'eventuale differenza rispetto all'erogazione del 2008 che verrebbe erogato uguale a quello del 2007, secondo l'azienda, (chi oggi percepisce un VAP superiore a quello da stabilire) sarà trasformata in erogazione 'ad personam' da riconoscere anno per anno con le stesse regole del premio aziendale (se spetta il premio spetta anche l'una tantum e viceversa) al Personale in servizio al 31.12.2008.

Per il Banco Popolare l'SGS l'SGC, REAL ESTATE e l'Immobiliare BP l'azienda propone di utilizzare solo l'indicatore legato al bilancio consolidato per l'intero premio.

Anche la scala parametrica attualmente in essere nelle aziende del Gruppo, dovrà essere uniformata a quanto previsto dalla scala parametrica del CCNL con conseguente compressione dei valori in essere per i Quadri Direttivi e la corrispondente creazione di un ulteriore ramo secco e quindi di un'altra una tantum che seguirà la stessa logica di quella precedentemente esposta.

Le proposte aziendali meritano una approfondita valutazione del Sindacato (che sarà portata a conoscenza dei lavoratori) poiché le ipotesi avanzate impongono scelte di fondo che non riguardano soli gli aspetti economici ma anche la scelta per una trattativa accentrata o aziendale, i suoi contenuti, l'equilibrio necessario a garantire i risultati condivisibili per tutti i colleghi del Gruppo.

PER QUESTO APPARE COMUNQUE INACCETTABILE IL DISEGNO AZIENDALE CHE TRA LE ALTRE PREVEDE UNA TRATTATIVA CON RISORSE A PRIORI LIMITATE E, PARADOSSALMENTE, SENZA INCREMENTI DEL VAP PER IL 2008.

Gli impegni dei prossimi mesi sono molti e tutti di grande rilievo. Avviare un confronto con queste premesse non è certo un buon viatico!

**INTERSINDACALE DI GRUPPO
BANCO POPOLARE**

Verona. 30 maggio 2008