

Chi “scippa” cosa?

Non amiamo inseguire gli attacchi di altre sigle.

Perché continuiamo a credere che la controparte di un’organizzazione sindacale debba essere l’azienda e non le altre OO.SS.

E che uno sterile “batti e ribatti” non sia di alcuna utilità per i lavoratori, ma li renda unicamente più divisi e deboli di fronte al datore di lavoro.

C’è però un limite.

Ed è il limite di un’informazione che, cercando di passare dagli slogan ai “fatti”, distorce persino i dati oggettivi.

Possiamo comprendere gli attacchi di chi non ha mai firmato accordi con l’Azienda. D’altra parte, è anche molto facile, quando non firmi mai un accordo (non ti “sporchi le mani”) sostenere che quello che firmano gli altri non va mai bene.

Possiamo capire meno quando una sigla attacca un accordo certo non peggiore di quelli che lei stessa aveva sino a ieri firmato: quelli non puzzavano, e quello di oggi si?

La FALCRI ha pubblicato il 2 ottobre un volantino (“*Si salvi chi può – Bisogna fermarli*”) attaccando i sindacati “*firma – firma*” per l’accordo sul VAP con riduzione dell’11%.

Ci siamo limitati a pubblicare il nostro volantino, che spiega le ragioni dell’accordo, evidenziando anche la riduzione del risultato aziendale nel 1° semestre (-50%). La riduzione del premio è sicuramente spiacevole, ma è difficile anche negare che esista una qualche correlazione del VAP con i risultati aziendali ...

La FALCRI è ora tornata all’attacco con un volantino (“*VAP 2009: uno scippo dei soliti noti*”) in cui presenta per un raffronto l’importo del VAP 2009 di Intesa Sanpaolo, Unicredit e Banca Popolare di Verona.

I dati sono certo elementi oggettivi, se letti e presentati in maniera corretta.

Altrimenti i “*fatti*” diventano scientemente un’operazione di disinformazione.

Il VAP di Unicredit è storicamente superiore a quello di Intesa Sanpaolo.

Senza entrare qui nelle motivazioni, resta il dato (questo sì, un fatto ...) che è così da anni, e lo era anche quando la FALCRI firmava i passati accordi sul VAP.

Il VAP 2009 di un dipendente Intesa Sanpaolo è inferiore di circa l’11% rispetto al 2008.

E’ vero, questo è un fatto.

Ma è un fatto anche che per lo stesso periodo, e a fronte di risultati simili della semestrale aziendale, il collega Unicredit lo vede diminuire del 15% (del 30% se è un QD3 o QD4).

Ed è un fatto che, a parità di inquadramento, il VAP di un dipendente Intesa Sanpaolo era intorno al 74% di quello di un dipendente Unicredit nel 2007, al 71% nel 2008, ed è ora al 75,10% nel 2009 (si vedano le tabelle in allegato).

Singolare poi l’accostamento al VAP del Banco Popolare.



Si tratta di una realtà in cui, all'interno di un processo di fusione, è stato siglato nel 2008 un accordo sul VAP che già fissava i valori che sarebbero stati riconosciuti per il 2008, 2009 e 2010 se e solo se l'Azienda avesse raggiunto degli obiettivi prefissati di bilancio e di gestione operativa.

Potenzialmente aleatori, ancorché siano conseguiti tali valori risultano allineati a quelli del VAP Intesa Sanpaolo cumulato 2008-2009 (prendendo a mero titolo di esempio un 3A 3L: Banca Popolare 1.800 nel 2008 + 1.850 nel 2009 = 3.650 Euro; Intesa Sanpaolo 1.940 nel 2008 + 1.727 nel 2009 = 3.667 Euro).

Nelle more del processo di fusione, è stata poi riconosciuta una quota aggiuntiva esclusivamente per il personale in servizio al 31.12.2007 e proveniente da banche che nel 2007 avevano riconosciuto un VAP superiore.

Un collega 3A 3L proveniente da Popolare Verona si vede perciò riconosciuta una quota aggiuntiva di 1.050,94 Euro, da Popolare Novara 837,25 Euro, da Efibanca 253,50 Euro, da Popolare Lodi o da Popolare Crema o da Popolare Cremona 0 (zero) Euro.

Tanto vi dovevamo, unicamente per dovere informativo verso i lavoratori.

Perché l'unico scippo ai lavoratori, in questo caso, è quello al **diritto di ricevere un'informativa onesta e corretta.**

Moncalieri, 15/10/2009

**DIRCREDITO – FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
ISGS - CENTRO CONTABILE MONCALIERI**

Riepilogo Premi aziendali VAP Unicredit 2007-2009						
Inquadramento	Premio 2007	Premio 2008	variazione %	Premio 2009	variazione %	performance semestrale: Divisione Retail Italia -61,38% Divisione Private Italia -38%
QD4	5.187,17	5.634,34	8,62%	3.963,53	-29,65%	
QD3	4.446,15	4.829,44	8,62%	3.357,38	-30,48%	
QD2	3.199,56	3.535,56	10,50%	2.997,06	-15,23%	
QD1	3.008,75	3.324,26	10,49%	2.819,45	-15,19%	
3A 4L	2.667,69	2.912,76	9,19%	2.472,58	-15,11%	
3A 3L	2.482,43	2.707,50	9,07%	2.300,00	-15,05%	
3A 2L	2.352,75	2.555,58	8,62%	2.170,36	-15,07%	
3A 1L	2.223,07	2.414,72	8,62%	2.057,54	-14,79%	
2A 3L	2.093,39	2.273,87	8,62%	1.932,94	-14,99%	
2A 2L	2.037,82	2.213,49	8,62%	1.858,53	-16,04%	
2A 1L	1.982,24	2.153,14	8,62%	1.808,34	-16,01%	
1A nott	1.886,65	2.049,29	8,62%	1.729,22	-15,62%	
1A	1.852,56	2.012,27	8,62%	1.683,74	-16,33%	

Riepilogo Premi aziendali VAP Intesa Sanpaolo 2007-2009									
Inquadramento	Premio 2007	In % su VAP Unicredit	Premio 2008	variazione %	In % su VAP Unicredit	Premio 2009	variazione %	In % su VAP Unicredit	performance semestrale: - Risultato lordo – 48,9 % - Risultato netto – 50 %
QD4	2.858,00	55,10%	3.343,00	16,97%	59,33%	2.976,00	-10,98%	75,08%	
QD3	2.614,00	58,79%	2.832,00	8,34%	58,64%	2.521,00	-10,98%	75,09%	
QD2	2.515,00	78,60%	2.528,00	0,52%	71,50%	2.250,00	-11,00%	75,07%	
QD1	2.270,00	75,45%	2.378,00	4,76%	71,53%	2.117,00	-10,98%	75,09%	
3A 4L	2.067,00	77,48%	2.086,00	0,92%	71,62%	1.857,00	-10,98%	75,10%	
3A 3L	1.860,00	74,93%	1.940,00	4,30%	71,65%	1.727,00	-10,98%	75,09%	
3A 2L	1.738,00	73,87%	1.831,00	5,35%	71,65%	1.630,00	-10,98%	75,10%	
3A 1L	1.648,00	74,13%	1.735,00	5,28%	71,85%	1.545,00	-10,95%	75,09%	
2A 3L	1.548,00	73,95%	1.630,00	5,30%	71,68%	1.451,00	-10,98%	75,07%	
2A 2L	1.488,00	73,02%	1.568,00	5,38%	70,84%	1.396,00	-10,97%	75,11%	
2A 1L	1.448,00	73,05%	1.525,00	5,32%	70,83%	1.358,00	-10,95%	75,10%	
1A nott	1.385,00	73,41%	1.459,00	5,34%	71,20%	1.298,00	-11,03%	75,06%	
1A	1.348,00	72,76%	1.420,00	5,34%	70,57%	1.264,00	-10,99%	75,07%	

Note:

1) In entrambi i casi, al netto di premi una tantum non ripetibili.

2) Le differenze dei QD rispetto agli altri inquadramenti sono dovute all'adozione (nel 2008 in Intesa Sanpaolo, nel 2009 in Unicredit), in coerenza con le altre aziende del settore, della scala parametrica prevista dal vigente CCNL. Ciò ha determinato un effetto negativo per i QD delle aziende (come Unicredit o Sanpaolo Imi ante fusione) che avevano tabelle aziendali più favorevoli, positivo per i QD delle aziende (come Intesa) che avevano tabelle aziendali più sfavorevoli.

