

Dalle assemblee CCNL la richiesta del VAP

L'accordo di rinnovo del CCNL è stato approvato a larghissima maggioranza anche nelle assemblee di Banca Fideuram, ma i lavoratori hanno fatto sentire la loro voce fortemente critica in particolare sul tema del salario variabile, VAP in primis ma anche gli incentivi.

E' stato detto in assemblea che il contrasto tra gli utili sempre più copiosi ed il VAP sempre più striminzito ha superato i limiti della decenza, e noi condividiamo questa denuncia. Per sostenerla, proviamo a dire come a nostro avviso si potrebbe trovare un punto di equilibrio nella faccenda.

Da un lato abbiamo il VAP contrattato a livello di gruppo, dall'altro le erogazioni unilaterali, cioè il denaro elargito secondo criteri non chiari e del tutto disomogenei. Si passa dal gruppo, considerato un tutt'uno, a tanti singoli, quelli che prendono e quelli no. In mezzo c'è un salto logico, ma anche economico.

La differenza di importi fra chi viene premiato e chi no è eccessiva perché tutti concorrono agli utili. Quando va bene, la distinzione tra gli uni e gli altri è data solo dal grado, dal ruolo, per non dire dalla "visibilità", non certo dalla qualità del lavoro, dall'impegno, dalla serietà e dalla produttività effettiva.

Deve entrare nel meccanismo il livello intermedio che genera una produttività specifica composta dai contributi di **tutti** quelli che lavorano in un contesto specifico di business. Accanto al VAP di Gruppo, contrattato uguale indipendentemente da dove si lavori, e alle una tantum individuali unilaterali che non posso essere il canale preferenziale di distribuzione del denaro, va introdotto un premio di "business unit", sia esso azienda o divisione, che anno per anno vada a premiare collettivamente i risultati specifici conseguiti nell'ambito di business.

Insomma, tra il Gruppo ed il singolo va trovato un collegamento. Noi pensiamo quindi che debba essere valorizzata la produttività del perimetro di business, quantificandola economicamente a beneficio dei lavoratori dello specifico perimetro, e non solo dei manager con il loro bonus.

Nelle assemblee i colleghi e le colleghe hanno rivendicato anche un altro concetto, su cui vorremmo che il nuovo management riflettesse, e cioè che la forza di Banca Fideuram non è rappresentata solo dai promotori, ma anche dai dipendenti. Sono loro che hanno consentito l'ingresso di altre reti, sempre loro che mantengono il presidio quando in rete avvengono entrate ed uscite, e saranno ancora loro a consentire il buon esito della nuova divisione Private, visto che per i PB non cambia nulla.

Dunque il nuovo management pensi ai dipendenti e riconosca il loro lavoro quotidiano, che non è una merce, riconoscendo finalmente che gli utili si generano in molti altri luoghi aziendali piuttosto che alle vetrine del Campus.

Vogliamo anche essere chiari in tema di consulenze e collaborazioni con cui i "dinosauri" in uscita vorrebbero rimanere dentro, continuando a lucrare rendite di posizione. Costoro se hanno ben agito durante il loro periodo, individuando i collaboratori stretti tra quelli più validi, devono ora farsi da parte essendo scaduto il loro tempo. Se invece hanno scelto male i collaboratori, e non ci fosse chi può prendere il loro posto, a maggior ragione devono essere accompagnati alla porta.

E' ora di cambiare.

25 giugno 2015

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net