



BANCAREGIONALE EUROPEA SPA

SOLDI BEN SPESI?

Sono stati comunicati dall'Azienda i dati generali consuntivi sul sistema incentivante anno 2014 in fase di erogazione con la prossima busta paga di giugno.

Anche il sistema incentivante 2014, come peraltro sempre avvenuto in passato, non è stato condiviso dalle Organizzazioni Sindacali in quanto aleatorio nei suoi obiettivi, opaco nel suo effettivo controllo ma, soprattutto, poiché non premiava una virtuosa collaborazione di gruppo preferendo premiare invece performance individuali che favorivano il "tutti contro tutti".

In ogni caso il sistema incentivante, in estrema sintesi, così stabilisce:

- n. 91 dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 400 Euro;
 - n. 100 dipendenti sino a 600 Euro;
 - n. 92 sino a 800 Euro;
 - n. 76 sino a 1.000 Euro;
 - n. 138 sino a 1.500 Euro;
 - n. 65 sino a 2.000 Euro;
 - n. 53 sino a 3.000 Euro;
 - n. 29 oltre i 3.000 Euro.
-
- le risorse che hanno conseguito un premio in Filiale sono 480, pari al 38%
 - le risorse che hanno conseguito un premio nei PCU sono 44, pari al 32%
 - le risorse che hanno conseguito un premio in Direzione Territoriale sono 48, pari al 53%
 - le risorse che hanno conseguito un premio nel comparto Estero sono 1, pari al 3%
 - le risorse che hanno conseguito un premio nel Large Corporate sono 1, pari al 50%
 - le risorse che hanno conseguito un premio in Direzione Centrale sono 70, pari al 29%
 - 21 risorse hanno conseguito il premio aggiuntivo Best Performer Cross Selling consistente in un buono viaggio del valore di 3.000 Euro.

I numeri suggeriscono principalmente alcune considerazioni:

1. la maggior parte dei dipendenti, nonostante i buoni risultati della Banca ed il difficilissimo momento organizzativo che ha comportato un grande senso di responsabilità e di disponibilità da parte di tutti, sono stati completamente esclusi da ogni riconoscimento;
2. molti Lavoratori erano già stati esclusi da un grossolano e scientificamente ingiusto sistema valutativo che ha "regalato" troppi "parzialmente adeguato",
3. il grosso dei premiati riceverà (nell'imminente busta paga di giugno - ricordiamo che gli importi erogati saranno soggetti a tassazione ordinaria) una gratifica modesta rispetto agli effettivi benefici aziendali;
4. la totale incertezza in tutti i Lavoratori nel sapere se e quanto avrebbero incassato, conferma di fatto le forti critiche di opacità denunciate dalle OOSS.

Ora, visto che di fatto ai più risulta un sistema disincentivante più che incentivante e data la modestia dell'importo complessivo distribuito, a nostro avviso sarebbe stato meglio investire queste somme in nuove assunzioni a supporto della Rete!

Ricordiamo altresì che con l'approssimarsi del 30 giugno 2015 la Banca, in base agli accordi sottoscritti lo scorso novembre 2014, avrebbe dovuto procedere a 15 assunzioni: ci spiace constatare che, ancora una volta, gli impegni saranno disattesi. Infatti il numero di assunzioni non raggiungerà il numero stabilito e contribuirà pesantemente ad un nuovo periodo estivo di passione.

Sempre più spesso accade che a colleghe/i venga richiesto di effettuare il servizio di cassa per senza adeguata formazione per ovviare a carenze di organico che spesso, applicando le vigenti regole alla lettera, rischierebbero addirittura di compromettere l'apertura delle filiali al pubblico.

Ne approfittiamo per ribadire una previsione del Contratto Nazionale:

i quadri direttivi non sono tenuti a svolgere la mansione di cassa; è stato riconfermato nell'ultimo rinnovo del CCNL all'art. 83 che prevede **la piena fungibilità nell'ambito delle mansioni dei quadri direttivi e non anche fra aree professionali e quadri.**

Non è quindi né lecito né corretto costringere un quadro direttivo a fare la cassa.

Tornando alla questione iniziale, nell'interesse di tutti, dei Lavoratori e dell'Azienda: ha senso un sistema incentivante così controproducente e mortificante? Sono soldi ben spesi?

Ci pensi bene l'Azienda, sempre troppo alla ricerca di ritorni a breve.

I rapporti con i Lavoratori, la prima risorsa della Banca, vanno intrattenuti con comportamenti corretti e chiari, altrimenti viene a mancare la fiducia in coloro che in questi momenti difficili momenti offrono la faccia ai clienti. E' bene ricordarlo.

Torino, 19 giugno 2015

Le Segreterie
FABI FIRST-CISL UILCA UNISIN