

Un po' di luce nella tempesta, in attesa della terra ferma

Lo scorso lunedì si è tenuto il secondo incontro per la trattativa del premio aziendale 2019 (erogazione 2020), che ha dato seguito al primo incontro tenutosi circa un mese fa dal quale era emersa una netta distanza tra l'orientamento dell'Azienda e le aspettative delle OO.SS. (nostra informativa del 08 maggio u.s.).

Percorrendo il corridoio ci siamo soffermati sull'espressione stanca dei nostri visi, ed istintivamente ci siamo detti "è trascorso un mese dal primo tavolo ma sembra un anno" e sapete bene care/i colleghe/i a cosa ci riferiamo.

L'incontro si è tenuto nella Sala riservata al Consiglio di Amministrazione, una stanza "fantasma" nota a pochi data la sua assoluta inaccessibilità da parte dei dipendenti di Artigiancassa, l'emblema dell'aspettativa che i Rappresentanti dei Lavoratori in Italia, oramai da troppo tempo, nutrono di poter sperimentare il modello "tedesco" (partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali) che, guarda caso, è da anni alla base delle relazioni industriali della "locomotiva d'Europa".

Dopo una breve attesa che potremmo definire "fisiologica", siamo stati accolti dal Dott. Francesco Simone (Direttore Generale) e dal Dott. Gianni Perrone (Responsabile di Risorse Umane e IT).

Messe da parte faticosamente, solamente per l'occasione, le problematiche che ci stanno accompagnando da due mesi, ci siamo concentrati esclusivamente sul premio una tantum da riconoscere a **TUTTI** i dipendenti che nel 2019 hanno reso possibile, nonostante le politiche di bilancio e gli impatti negativi degli "scoring" decisi dalla Capogruppo, di mantenere gli ottimi livelli di servizio alla clientela che caratterizzano Artigiancassa.

Abbiamo ribadito la nostra posizione, ovvero che il premio economico connesso ai risultati del 2019 **non rappresenta** il riconoscimento aziendale **dell'impegno straordinario** che, responsabilmente, i lavoratori stanno mettendo in campo al fine di assicurare il rispetto delle scadenze sempre più stringenti impartite dal management, che stanno indubbiamente consentendo all'Azienda, e di conseguenza anche al Gruppo BNL, di ricoprire un ruolo da protagonista tra gli attori scesi in campo per fronteggiare la crisi di liquidità del sistema imprenditoriale; gli attestati di stima che il Dott. Tarantola (Vice Direttore Generale – BNL) ha voluto rivolgere ad Artigiancassa nel corso di un'intervista comparsa sulla "home page" del sito di Repubblica, hanno certamente scaldato i cuori di tutti, ma le OO.SS. ritengono che Artigiancassa dovrà accompagnarli, nel prossimo futuro, con opportuni atti concreti rivolti al personale di **carattere non discrezionale** ed adeguatamente concordati con le OO.SS..

L'Azienda nella pausa di riflessione intercorsa tra primo e secondo tavolo di trattativa, con nostro piacere, ha metabolizzato correttamente le osservazioni che le OO.SS. hanno puntualmente posto alla base delle proprie richieste, offrendo un terreno di confronto più agevole per la conclusione dell'accordo; la trattativa, che sembrava oramai arenata, ha ripreso velocità con la disponibilità dell'Azienda a **non azzerare la quota "cash"** del premio, che era stato proposto alle OO.SS. nel primo incontro. Fissato il primo tassello ci siamo concentrati sulla quota "welfare" che lo scorso anno aveva avuto una riduzione (-18%), e che le OO.SS. stanno difendendo da manovre politiche che devono tenere conto, in primis, delle aspettative dei lavoratori di Artigiancassa; bene, quest'anno la quota "welfare" **non subirà l'ulteriore riduzione** che qualcuno pare abbia "messo in canna" da tempo.



A queste condizioni abbiamo ritenuto di poter firmare un accordo che, nonostante il dettato del C.C.N.L. che **consente all'azienda** di non erogare il premio aziendale in caso di perdita d'esercizio, **riconosce il premio nella forma cash + welfare con i valori dello scorso anno (vedi tabella allegata)**. Le OO.SS. ritengono di aver ottenuto un **ottimo risultato** per colleghe e colleghi, frutto di una trattativa che ha richiesto un forte impegno e che, permetteteci di dire, mette in risalto il ruolo del Sindacato all'interno di una Azienda che sempre di più potrà contare sui suggerimenti e sulle opportunità da esso veicolate. Vogliamo al contempo fare un plauso all'Azienda che ha mostrato un atteggiamento costruttivo nel corso dell'intera trattativa, che non era scontato. Queste sono le **"esperienze indimenticabili"** che ci soddisfano.

Inq.	Cash	Welfare	Totale
Q4	500	1308,2	1808,2
Q3	500	1060,8	1560,8
Q2	500	911,5	1411,5
Q1	500	839,6	1339,6
3° 4L	500	700,9	1200,9
3° 3L	500	626,5	1126,5
3° 2L	500	573,7	1073,7
3° 1L	500	527,5	1027,5