



5 maggio 2019

Chi prende sempre, chi non prende mai e chi si sente preso per i fondelli...

“Tutto deve cambiare affinché nulla cambi”, quanta verità in poche parole sempre attuali. Sono cambiati i vertici, vi sono stati incontri in un clima assolutamente disteso, abbiamo letto proclami da parte della nuova dirigenza circa un “nuovo corso” improntato sulla centralità della relazione e la valorizzazione dei dipendenti ma, tutto questo, ad oggi come si sta esplicitando?

I dipendenti sono sempre più demotivati, il clima lavorativo (complici organici poco adeguati o mal distribuiti e, soprattutto, le incessanti e crescenti pressioni commerciali) rimane molto teso, appesantito da una improvvida pianificazione dei riconoscimenti economici unilaterali aziendali che hanno prodotto persino la mancata erogazione del sistema incentivante. Non è certo in questo modo che si può invertire la rotta.

I dipendenti, molto responsabilmente ed in un clima tutt'altro che positivo, non si sono mai sottratti dal fornire il proprio contributo, non solo lavorativo ma anche economico per il risanamento della banca (pur non essendo a loro riconducibili gli elementi che hanno determinato le difficoltà vissute ed in parte attuali) rinunciando tramite astensione non retribuita dall'attività lavorativa ed altre misure di welfare in vigore fino al 2020 a fette di salario, ingenerando a partire dai redditi medio-bassi evidenti difficoltà economiche.

Tutto ciò premesso, lascia non poco perplessi un documento sulle politiche retributive, presentato ed approvato nell'ultima assemblea Creval, che prevede due distinti sistemi di incentivazione per una platea ristretta di persone. Il primo sistema, definito “*Piano Bonus Pool 2019*”, si applica all'AD/DG e ad altri 55 “Risk Takers” e prevede premi complessivi fino a € 5.800.000, mentre il secondo sistema, definito “*Piano LTI 2019-2021*” prevede fino a un premio complessivo massimo di € 5.000.000 e si applica sempre «*all'AD/DG e ad altri manager e dipendenti in ruoli chiave, nonché a taluni dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo*».

Evitiamo di entrare in meccanismi di correlazione tra astensione non retribuita dal lavoro e premi variabili (peraltro riservati ai soli livelli apicali) sia tecnicamente che politicamente, almeno per ora, ma deve essere chiaro che se vi sarà un rilancio della nostra banca non potrà non essere ascrivibile all'impegno profuso da tutti ed a tutti i livelli.

Le prossime trattative saranno determinanti per capire quali siano le concrete intenzioni da parte dell'azienda nei confronti di chi, tra mille difficoltà, continua a profondere il massimo impegno. **Concludendo, ci aspettiamo un congruo riconoscimento per tutto il Personale con un “pacchetto” welfare di alto livello, comprensivo di salario, come avvenuto presso altri Istituti di Credito, tenendo conto che da ben tre anni, nonostante l'evidente impegno e le difficoltà operative, in modo ingiusto e vergognoso ciò non avviene!**