



Milano, 31 luglio 2020

...e come se non bastasse:

accordo sul VAP per tutti NO! meglio distribuire premi con criteri fumosi, divisivi e spesso senza tener conto delle indicazioni dei responsabili!

## CUI PRODEST?

Proprio mentre è in corso lo stato di agitazione a seguito dell'interruzione delle trattative a causa delle siderali distanze nel quantificare un premio aziendale commisurato agli sforzi profusi nel 2019 l'Azienda, in maniera unilaterale e senza alcun confronto con le OO.SS., ha deciso di far erogare nello stipendio del corrente mese di luglio un pseudo-sistema premiante come liberalità una tantum riconosciuta ad alcuni colleghi scelti in base a fumosi criteri di misurazione delle prestazioni scatenando un prevedibile putiferio sia nelle filiali che negli uffici centrali.

Come OO.SS. **non siamo certamente contrari a un sistema che incentivi il personale**, anche attraverso riconoscimenti economici. Il tutto andrebbe però inserito in un quadro di **regole certe**, definite contrattualmente in via preventiva e comunicate al sindacato e ai lavoratori. Diversamente, quando questi riconoscimenti sono caratterizzati da **scarsa trasparenza** e totale discrezionalità, si ottiene l'effetto opposto: piuttosto che incentivare e motivare il personale si genera sconcerto e frustrazione, rabbia e demotivazione. Inoltre pare siano state quasi del tutto **ignorate le indicazioni dei responsabili** con elargizioni (o mancate elargizioni...) in qualche caso decisamente sorprendenti!

E allora: Cui prodest? a chi giova questa scelta? A chi giova dare uno schiaffo del genere a tutte le colleghe e colleghi esclusi da tale premialità proprio in un momento così delicato per la nostra Banca?

**... noi riteniamo che non giovi a nessuno!**

L'Azienda vuole continuare a rimarcare la propria autonomia e la distanza dalle OO.SS. azzerando di fatto, per la prima volta nella storia del Creval, le relazioni industriali?

Si vuole dimostrare che il CCNL non ha valore? Vorremmo semplicemente ricordare che il contratto nazionale c'è, è valido in tutto il territorio nazionale, e noi lo difenderemo sempre e lo faremo rispettare nelle sedi che riterremo opportune!

A fronte di un articolo in cui il nostro AD esaltava i risultati e la solidità del nostro Istituto bancario ci saremmo aspettati un comportamento coerente, attraverso il riconoscimento di un equo "vap" per tutti e poi, a seguire, dei premi legati in maniera più oggettiva alle prestazioni e alle responsabilità dei singoli lavoratori, come è nello spirito del sistema di valutazione annuale. Ciò che è invece avvenuto ha ottenuto l'effetto di scontentare quasi tutti, lasciando tantissimi colleghi con l'amaro in bocca. Sono quegli stessi colleghi che hanno dato sempre il massimo e hanno consentito alla Banca di traguardare i risultati del 2019 e di tenere dritta la barra nel difficile contesto dell'emergenza sanitaria.

Il forte senso di disagio, peraltro, è aggravato dalla **cronica carenza di organici**, in alcune zone divenuta addirittura drammatica con filiali costrette ad aprire a singhiozzo. Tutto ciò è stato causato



da ripetuti errori di scelte gestionali, organizzative e di prospettiva alle quali anche la mancanza di un Piano Industriale ha dato un contributo decisivo. L'annunciato piano "Sustainable Growth 2019-2023", quello che avrebbe dovuto portare ad un riequilibrio organizzativo dell'intera Banca, non ha nei fatti mai visto la luce, tanto che potremmo oramai definirlo un "fantasma". Di sicuro la sostenibilità non è l'aggettivo appropriato visto che la crescita, o meglio, l'utile è stato realizzato sulla pelle dei lavoratori, risparmiando pesantemente sui costi, in primis proprio su quelli del personale. Molto preoccupante e rivelatrice del **pessimo clima aziendale** sta diventando la "fuga" di numerosi colleghi verso altri lidi, proprio a causa della **mancanza di fiducia** nell'attuale management e nelle prospettive future del nostro gruppo.

Come se non bastassero già le tensioni generate dalla recente crisi sanitaria e le sempre più esasperanti e gratuite pressioni commerciali che diventano a volte vere e proprie vessazioni... Probabilmente quelli che le perpetrano non hanno ancora capito che chi ne trarrà sicuramente beneficio saranno proprio AD e top management con lauta remunerazione e eventuale "buonuscita".

A noi sembra un maldestro tentativo di adottare la vecchia strategia del "divide et impera" dimenticando che questo modo di operare ha le gambe corte ed alla lunga non ha portato alcun beneficio a chi l'ha utilizzato... anzi!!!

Visto l'atteggiamento di chiusura da parte dell'Azienda, stiamo valutando attentamente l'avvio delle procedure per un confronto in ABI con il supporto delle Segreterie Nazionali. Cio' in quanto riteniamo che **l'Azienda non abbia rispettato i dettami sia dell'art 51 del CCNL** -relativamente all'erogazione dell'ultima premialità che assomiglia molto ad un sistema incentivante camuffato e mai presentato alle OO.SS.- ma **anche dell'art.48** considerato che con un bilancio 2019 chiuso in utile ancora non si è affrontato con la necessaria serietà il tema dell'erogazione di un premio ai dipendenti.

A tutto ciò seguirà l'iter per l'avvio della procedura di raffreddamento che come da normativa darà poi la possibilità per un eventuale futura proclamazione di forme di sciopero, preceduto naturalmente da capillari assemblee sul territorio in cui riprenderemo tutti i temi caldi di questi mesi.

Nel frattempo vi invitiamo a **lavorare con la diligenza prevista dal contratto** ma senza regalare neanche un minuto all'azienda, pretendendo il rispetto in toto degli accordi sulle "Politiche commerciali ed organizzazione del lavoro" e il sacrosanto **diritto alla disconnessione**.

Segnalateci puntualmente, infine, le pressioni indebite e le richieste assurde di qualcuno vittima magari di improvvisi colpi di calore estivi...

Vi terremo informati

OOSS Gruppo CREVAL

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN