IN QUESTO MODO NON SI ANDRA' MOLTO LONTANO

Ormai è evidente: crediamo di non sbagliare nel sostenere che Veneto Banca non ha alcuna intenzione di erogare un riconoscimento ai propri dipendenti per il lavoro profuso nel 2014, uno degli esercizi, per ora, più critici nella storia della nostra banca.
L'azienda ha sempre affermato che oggettivamente le compatibilità di bilancio non ci sono e che i requisiti posti dalla vigilanza vietano il pagamento di retribuzione variabile di risultato in presenza di una perdita di bilancio e di carenza di capitale.

Tuttavia ciò non ha impedito di erogare premi a un numero non ben precisato di colleghi, in modo totalmente discrezionale e senza aver indicato i criteri utilizzati, fatta eccezione per le promozioni riconosciute sulla base del sistema inquadramentale garantito dall'ancora vigente CIA. Per tutti gli altri… e sono tanti… neanche la consolazione del pacco di Natale.
Non abbiamo dubbi sul fatto che tutti i premiati, convocati dal Direttore Generale in una conference call, si siano meritati questo segno tangibile per l'ottimo lavoro svolto, ma siamo ancor più convinti che non esista lavoratore che non si sia impegnato con dedizione: i risultati ottenuti sono il frutto di un gioco di squadra dove tutti hanno dato e continuano a dare il proprio contributo, in rete così come negli uffici di direzione.

Riteniamo un grave errore insistere nel perpetrare un sistema costruito ad arte per creare competizione tra i colleghi mettendoli l'uno contro l'altro e esaltando gli individualismi.
Ancora una volta il messaggio che arriva ai colleghi è che si viene premiati non tanto per come si lavora, bensì per quanto si vende: quantità a scapito della qualità con tutto ciò che ne consegue.

Negli incontri con la direzione continuiamo a sentirci dire che non ci sono soldi, che si deve risparmiare, ma i risparmi toccano sempre e solo i soliti noti.

E' di qualche giorno fa la notizia che la banca non avrebbe intenzione di erogare nemmeno il contributo annuale a favore del Circolo del Personale costretto così a sciogliersi.
Su altri fronti al contrario la parola risparmio sembrerebbe non aver alcun significato: a titolo di esempio a Montebelluna il parco auto continua a non dar segnali di contenimento.
Del resto anche la policy sulle auto aziendali, con la quale si definivano regole di assegnazione ed utilizzo dei servizi accessori, prevedeva che gli assegnatari di un'autovettura avrebbero continuato a beneficiare sempre della stessa tipologia di autovettura assegnata o, comunque, di una vettura della stessa categoria/classe…

Recentemente ci è stato riferito che il Consiglio di Amministrazione avrebbe deliberato consistenti donazioni per, non si sa bene, quale inedita iniziativa o ristrutturazione di immobili di presunta grande importanza culturale e storica. Se ciò fosse vero sarebbe molto grave.
Possibile che per questa tipologia di spese la vigilanza non dica nulla?

E' inoltre in corso la realizzazione di eleganti uffici destinati al "private", mentre in diverse filiali la situazione è divenuta veramente drammatica a causa della carenza o totale assenza di manutenzione degli ambienti di lavoro.

La nostra è un'azienda dove permane un grande stato di confusione: si parla di esuberi ma si continua ad assumere guarda caso non i giovani (molti dei quali rischiano di non vedersi rinnovato, a scadenza, il proprio contratto a tempo determinato), ma elementi con posizioni rilevanti quanto la loro retribuzione. Si dichiara di voler valorizzare il part-time, ma si continua a fare molta fatica ad accogliere le richieste dato che è sufficiente una persona in meno per mettere a rischio l'operatività delle filiali. Si chiede al personale la fruizione della banca delle ore, ma non si mettono i colleghi nella condizione di poterla smaltire; ecc. ecc..

Per parte nostra non abbiamo intenzione di starcene in silenzio ad attendere gli eventi, nell'attesa di eventuali aggregazioni o fusioni che comporteranno un bagno di sangue per esuberi di personale e perdita di posti di lavoro, senza esprimere con forza le nostre ragioni.

Non accetteremo alcuna deroga al Contratto Nazionale di categoria, da pochi mesi siglato, che è costato ai lavoratori giornate di sciopero e che ha visto 50mila bancari in piazza.

Anche se comprendiamo sarà un processo inevitabile, da parte nostra non possiamo condividere totalmente il progetto di conversione in Società Per Azioni, principalmente perché con esso si toglie di mezzo un modello di democrazia economica in cui i soci e gli stessi dipendenti avevano la possibilità di eleggere il proprio Consiglio di Amministrazione e nel tempo di giudicarlo: è il modello popolare virtuoso in grado di sostenere con successo le economie locali.

Oggi non possiamo sottacere l'esigenza profonda che all'interno dei Consigli delle Banche Popolari venga prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori (che non sia un rappresentante sindacale), analogamente a quanto avviene in Germania, Francia, Austria, Svizzera e Olanda, oltre alla costituzione di appositi comitati rappresentativi dei territori e dei soci azionisti, affinché la banca mantenga solidi legami con il tessuto economico locale.

Serve dunque un nuovo modello di banca che recuperi le importanti attività della consulenza alle famiglie ed alle imprese e, per poterla erogare, crei nuove professionalità e attività per centrare così due importanti obiettivi: l'aumento dei ricavi e, di conseguenza, il mantenimento dei livelli occupazionali.
Siamo alla vigilia del nuovo piano industriale e non nascondiamo di essere preoccupati perché constatiamo che si stanno proponendo sempre le solite ricette e soluzioni: in questo modo temiamo che non si andrà molto lontano.

Coordinamento Rappresentanti FABI – Gruppo Veneto Banca