



VAP 2018 – ABBIAMO BISOGNO DI VOI

Poche settimane fa vi riferimmo sullo stato delle trattative che riguardavano il Premio Aziendale 2018 (VAP), raccogliendo il vostro mandato unanime a confermare all’Azienda la nostra richiesta, da intendersi come minima, di € 1.100 cash o € 1.300 a welfare.

Da quei giorni, le trattative sono proseguite, partendo però dal fermo diniego aziendale alla nostra richiesta; diniego accompagnato da una nuova offerta, espressa in questi termini:

€ 800 cash o € 1.000 a welfare, condizionati al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

EBTDA: Target € 83,2 mln, con margine di tolleranza del 7%

UTILE NETTO: Target € 50,8 mln, con margine di tolleranza del 7%

Prevedendo, altresì, in caso di mancato raggiungimento di uno dei due target (oltre la soglia del 7%), il dimezzarsi del premio e, in caso di mancato raggiungimento di entrambi i target (oltre la soglia del 7%), nessuna somma riconosciuta.

A fronte di tale offerta, abbiamo contro richiesto (avvertendo che avremmo comunque dovuto chiedere il benessere delle assemblee):

€ 900 cash o € 1.100 a welfare, condizionati al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

EBTDA: Target € 83,2 mln, con margine di tolleranza del 20%

UTILE NETTO: Target € 50,8 mln, con margine di tolleranza del 20%

proprio con l’intento di rendere pressoché certo il raggiungimento dei targets e, quindi, il pagamento del premio.

La nostra richiesta è stata rigettata. A titolo di “segnale di buona volontà”, l’azienda, tuttavia, dichiarava la disponibilità ad allargare il margine di tolleranza, rispetto ai target, portandolo al 10%.

A fronte di ciò, noi abbiamo ribadito che, preso atto dell’intransigenza aziendale circa l’entità delle somme riconoscibili, fosse indispensabile, quanto meno, applicare un margine di tolleranza più ampio rispetto ai target fissati.

Anche a fronte di quest’ultima richiesta, abbiamo dovuto registrare un fermo diniego aziendale.

La nostra richiesta di un margine di tolleranza più ampio del 10%, rispetto al target fissato, trova il suo fondamento nella creazione di valore, da parte di tutti i dipendenti, che ha consentito la quotazione in borsa realizzatasi nel 2017, a fronte della quale nessun riconoscimento economico è stato destinato ai Dipendenti del Gruppo. In più, il trend dell’esercizio corrente riconferma il valore di eccellenza produttiva del Capitale Umano

Aziendale tutto, senza distinzione di ruolo operativo, sempre pronto ad impegnarsi per traguardare obiettivi sfidanti in un mercato in cui la competizione è aumentata considerevolmente.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo al vostro giudizio la proposta presentataci dall'azienda e, a tal fine, nei prossimi giorni vi chiameremo nuovamente in assemblea.

Da ultimo, a chiusura di questo nostro resoconto del percorso negoziale, non possiamo esimerci dall'evidenziare il comportamento di questa parte datoriale che - nonostante le belle parole usate, anche recentemente, dal Top Management in occasione di meeting istituzionali e conviviali, con le quale vengono sottolineati la professionalità e l'impegno dei lavoratori - appare ancora una volta distante e supponente nel momento in cui è chiamata a dare un positivo riscontro ai risultati oggettivi e concreti raggiunti dal Personale.

Al tavolo negoziale, questa realtà appare in tutta la sua sconcertante e ormai insopportabile evidenza, a fronte della quale moderazione, prudenza e senso di responsabilità vengono sistematicamente ignorati nella pervicace ed ostinata volontà di conseguire, a qualunque costo e senza dare ascolto a nessuna istanza, un risultato prefissato altrove, secondo criteri che nulla hanno a che fare con l'attività d'impresa ed i risultati della produzione e, quindi, secondo criteri che prescindono dal nostro lavoro e, in definitiva, da noi stessi in quanto Persone.

Dal momento che in assemblea la maggioranza dei presenti deciderà per tutti i lavoratori del Gruppo, la partecipazione di ognuno di voi è quanto mai opportuna e necessaria.

7 gennaio 2019

Le OO.SS. del Gruppo doBank