Per dare un quadro completo della situazione venutasi a creare sul Vap riteniamo utile riepilogare sinteticamente gli avvenimenti succedutisi nel tempo.
Il 20 maggio scorso, la Banca ci ha perentoriamente comunicato che non esistevano le condizioni economiche (bilancio esercizio 2014 in perdita) per procedere all'erogazione del Vap.
Il Sindacato ha reagito immediatamente a questa decisione consegnando nel pomeriggio dello stesso giorno alla Banca la richiesta di conciliazione in Abi, primo passo formale per proclamare uno sciopero sia in Bnl che in Bpi. La nostra forte presa di posizione critica era motivata da aspetti sia politici che tecnici:
• la richiesta di non erogare il Vap era in forte contraddizione con tutti i messaggi (esterni ed interni) lanciati dal Top Management su una situazione sotto controllo che si può riassumere in "il peggio è alle nostre spalle" ;
• di fronte alla necessità di effettuare consistenti risparmi si potevano utilizzare altri strumenti alternativi (premi al management e bonus discrezionali erogati nel mese di aprile, manifestazioni autoreferenziali e costose che si potevano evitare tipo Bnl Day, Master Bnl ecc..) per contenere efficacemente sprechi e costi;
• la perdita è conseguenza di una politica di bilancio sugli accantonamenti a fondi rischi su crediti prodotti certamente non dai colleghi ma da errate politiche commerciali del management.
Questo stesso management che ha attuato politiche gestionali, organizzative e commerciali spesso contraddittorie ed inefficaci, ma che non si è lesinato premi da sogno, ignorando il lavoro di tutti i colleghi "in prima linea".
Nella travagliata storia della BNL, abbiamo avuto altri periodi di forti criticità (Atlanta, Federconsorzi, ecc…), ma allora intervenne da parte di tutti gli attori in campo buon senso e solidarietà: parole pressoché sconosciute ai giorni nostri.
Mentre il Direttore del Personale faceva pubblicare su echonet una "letterina" rivolta a tutti i dipendenti spiegando loro le "buone intenzioni aziendali" al fine di raggiungere una intesa, l'Azienda proponeva al tavolo negoziale un taglio del Vap del 50% e poi, successivamente del 38%: proposte ritenute inaccettabili dal Sindacato.
Tenuto conto delle rigide posizioni assunte della Banca, il Sindacato ha individuato, con lo scopo di raggiungere un risultato utile per tutti i colleghi, alcuni obiettivi ritenuti necessari per poter chiudere un accordo soddisfacente:
• Difendere il potere d'acquisto dei lavoratori, salvaguardando l'unico strumento contrattuale sul salario variabile che consente la redistribuzione della produttività a tutti i colleghi, senza alcuna discriminazione;
• Estendere l'eventuale accordo anche al 2016, per "mettere in sicurezza" anche il Vap dell'anno prossimo;
• Confermare, per il 2015 e per il 2016, sia l'impianto normativo che le modalità di erogazione stabilite nel precedente accordo (in scadenza): opzione welfare facoltativa, percentuali 60/40 sul piano welfare, indici di bilancio ecc.;
• Utilizzare strumenti alternativi per consentire l'utilizzo della leva fiscale che favorisce sia i lavoratori che l'Azienda.
Negli ultimi incontri l'Azienda, superando l'iniziale rigidità, ha espresso una disponibilità di massima. Conseguentemente si è aperto uno spazio concreto, se pur stretto e tortuoso, alla trattativa. Il Sindacato, a sua volta, ha formulato una proposta che prevede una riduzione della stessa base di riferimento dello scorso anno di una percentuale nettamente inferiore alle richieste della banca, assicura l'erogazione nel 2016 e mette in campo una serie di interventi sul welfare di attuazione immediata e di prospettiva futura nella contrattazione di secondo livello.
L'Azienda, abbandonando definitivamente le originarie richieste di una eccessiva riduzione dell'importo del premio, ha avanzato ipotesi di riduzione più contenute sulle quali si è aperto un serrato confronto. Per gli interventi di welfare è aperta la discussione anche sul possibile aumento del ticket restaurant.
Il nodo politico da sciogliere non è tanto l'importo del Vap, quanto la difesa dello stesso Istituto contrattuale. E' evidente che l'obiettivo dell'Azienda è quello di avere le mani sempre più libere dai diritti contrattuali, quindi si tratta non di una questione esclusivamente economica ma prevalentemente politica e di ordine rilevante perché sul tavolo c'è la difesa dei diritti.

Pur nella difficoltà della situazione, il Sindacato ritiene di dover percorrere lo stretto sentiero che ha davanti con l'auspicio di poter raggiungere nei prossimi incontri una intesa praticabile.
Sarà cura delle scriventi OOSS aggiornare le lavoratrici e i lavoratori sullo sviluppo della trattativa.
Roma, 7 Luglio 2015
Segreterie di Coordinamento Nazionale
FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA

comunicato