



Banca Fideuram

Ridurre la forbice tra gli stipendi dei "top manager" e dei dipendenti riconducendo tutto il salario alla contrattazione

Il nostro segretario generale, Agostino Megale, ha così commentato il 31 marzo scorso il documento di Bankitalia sugli stipendi dei top manager:

"I paletti fissati dalla Banca d'Italia non fanno altro che dare attuazione, anche nel nostro Paese, alla direttiva europea che già esiste in materia.

E' ormai giunto il tempo, non solo di mettere un tetto ai maxi stipendi di banchieri e top manager, ma anche di ridurre quella forbice che vede i salari dei lavoratori dipendenti bloccati al palo da anni, mentre sono cresciute le diseguaglianze e le iniquità. Non e' possibile che in tempi di crisi come quelli che stiamo attraversando, che in tempi di contratti a progetto e precarietà un lavoratore dipendente veda il suo salario netto praticamente al palo da 10 anni, mentre il top manager guadagna 90-100 volte di più. Bisogna ridurre una simile forbice e applicare i criteri indicati da Bankitalia. Per questo va posto anche sotto controllo quella parte di salario incentivato e unilaterale, riconducendo tutto il salario alla contrattazione"

A tutti i dipendenti di Roma di Banca Fideuram continuano a risuonare le parole dell'AD, pronunciate nell'incontro del 29 marzo. Dopo aver ampiamente illustrato i meravigliosi risultati economici della banca, è andato ribadendo che è "giusto" che i dipendenti abbiano le stesse normative e trattamenti economici di Intesa Sanpaolo. Ha tenuto a sottolineare poi che a ben il 67% dei lavoratori, nel 2010, è stata erogata un'incentivazione in base al principio del merito.

Intanto ricordiamo a tutti che l'azienda non ha voluto contrattare il sistema di incentivazione e che quindi sono ignote all'atto pratico le regole, i principi, i valori ed i beneficiari. Si veda infatti la circolare 406/2010 nel punto in cui, dopo tabelle varie su fasce, percentuali e premi medi di riferimento si dice unicamente "I premi individuali sono differenziati in funzione della qualità e della rilevanza del contributo fornito".

Aggiungiamo poi che questa erogazione così munifica, quasi doppia rispetto al 2009 (ne aveva beneficiato il 40%), è finanziata anche con i tagli strutturali al VAP di Banca Fideuram, attuato a partire dal 2009, ed evidenzia due cose: che il 33% non è meritevole (secondo i parametri ignoti) pur subendo come il suddetto 67% il taglio del VAP, e che la controparte ha sentito l'obbligo sì di ridistribuire un po' del massiccio incremento di produttività, ma senza contrattarla e senza ridistribuirla a tutti. La circolare 406/2010 pone come riferimento per i quadri un importo quasi triplo rispetto agli impiegati. Aggiungendo un po' di 'seniority' si capisce bene a chi sono andati i soldi veri....

Per quanto ci riguarda continueremo in ogni sede a pretendere trasparenza e condivisione nei meccanismi incentivanti, ed a rivendicare il diritto di contrattare una parte della produttività aziendale. Non vogliamo lasciarla solo in mano alla controparte che la distribuisce soprattutto ai gradi alti ed in particolare al management.

Così mentre i lavoratori rimangono al palo, loro sguazzano tra euro, macchine e stock option.

4 aprile 2011

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net