Segreterie di coordinamento Banca Intesa

PREMIO AZIENDALE 2004: I LAVORATORI MERITANO DI PIÙ

L'11 gennaio si è tenuto il previsto incontro per definire il premio aziendale di Banca Intesa relativamente ai risultati di bilancio del 2004, che hanno evidenziato una riduzione del costo del lavoro in linea con le previsioni del piano di rilancio e un forte miglioramento sotto il profilo reddituale. Una situazione positiva che ha recentemente indotto i vertici aziendali a sbandierare i brillanti risultati ottenuti e a dichiarare conclusa la fase dell'emergenza, consolidata la ripresa e giunto il momento di premiare chi ha contribuito al rilancio.
Le Organizzazioni Sindacali si sono quindi presentate alla trattativa con l'obiettivo di ottenere un riconoscimento ai lavoratori adeguato agli enormi sacrifici con cui hanno determinato il risanamento aziendale.
Banca Intesa, evidenziando la crescita del Margine Operativo Lordo, ha però presentato la proposta di riconoscere un premio aziendale superiore a quello dello scorso anno dell'11 % su base individuale.
Le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto la cifra messa a disposizione insufficiente, considerando non accettabile che comunque il costo aziendale complessivo per l'erogazione del premio fosse identico a quello dello scorso anno, e quindi che l'aumento proposto si riferisse unicamente alla riduzione di personale (circa 2300 lavoratori) verificatasi nel 2004. L'aumento della produttività e della redditività **(ricordiamo che l'ultima trimestrale vedeva un incremento dell'utile netto del 29,2 %)** in presenza di un cospicuo taglio degli organici dimostra come i lavoratori di Banca Intesa siano stati gli autentici artefici del miglioramento dei dati di bilancio.
Malgrado la proposta aziendale nel corso della trattativa sia aumentata di 3 milioni di euro, l**e Organizzazioni Sindacali hanno ribadito che la cifra offerta remunerava solo la crescita della produttività, ma nulla riconosceva al fondamentale contributo dei lavoratori al miglioramento della redditività.**
Il sindacato ha pertanto richiesto un significativo aumento del premio aziendale ipotizzando anche, come previsto dall'accordo del dicembre 2002 che prevede l'azionariato dei dipendenti, l'avvio a marzo p.v. di una trattativa per l'assegnazione di azioni gratuite al personale.

Banca Intesa non ha accettato la richiesta e, con una libera interpretazione, ha dichiarato di voler ottemperare l'impegno sottoscritto il 5 dicembre 2002 attraverso una proposta che preveda l'azionariato dei dipendenti collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali sugli esercizi dal 2005 in poi.

Una posizione aziendale assolutamente non condivisa dalle Organizzazioni Sindacali anche alla luce della dichiarata "volontà di aumentare il dividendo agli azionisti, arrivando al più presto a un pay out del 50 %, utilizzando anche parte del capitale in eccesso per aumentare la remunerazione degli azionisti".
A questo aspetto va inoltre ricordato che a maggio 2005 il management aziendale (massimo 250 posizioni) potrà beneficiare della prima tranche di opzioni a fronte di stock options per complessive 100.000.000 di azioni.

Osserviamo quindi che, mentre il management è in dirittura di arrivo, ed è prossimo a incassare rilevanti plusvalenze, per il restante personale c'è solo la speranza di percepire premi maggiori in base al raggiungimento di obiettivi futuri.

In conclusione Falcri, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Dircredito ritengono che in Banca Intesa ci debba essere equità nei sacrifici ed equità nei benefici e che la Direzione Aziendale debba riflettere sulla necessità di riconoscere questo principio non solo con eclatanti dichiarazioni agli organi di stampa, ma anche con impegni concreti a favore del personale.

Le Segreterie di Coordinamento

Milano, 13 gennaio 2005