



Unità Sindacale Falcri Silcea
Bieffe5
Milano, 3 febbraio 2011



Traguardo raggiunto o occasione persa?

In Bieffe5 è stato di recente raggiunto un accordo per la definizione del Premio Aziendale (ex VAP) che, come avvenuto per Findomestic, conferma le nostre perplessità circa le motivazioni addotte per giustificare quella scelta ed i principi di riferimento cui sembra si voglia orientare la discussione per il Premio Aziendale dei prossimi anni.

Non vogliamo addentrarci troppo nelle questioni tecniche che hanno portato a definire il premio; sarà compito di chi ha firmato l'accordo spiegare e motivare certe scelte. Noi vorremmo semplicemente portare all'attenzione dei colleghi di Bieffe5 alcune considerazioni.

Non comprendiamo come mai in un'azienda in forte crescita, che negli ultimi tre anni vanta un trend favorevole nonostante la crisi economico-finanziaria che non ha risparmiato nemmeno la capogruppo, con indicatori di bilancio più che positivi, si sia accettato un premio aziendale di "solo" 1,1 mensilità. Il "solo" dipende dal fatto che ovviamente non si può evitare un confronto con la realtà aziendale di Findomestic che è la più vicina non solo in quanto proprietaria di Bieffe5 ma anche perché titolare delle relazioni industriali e della gestione delle risorse umane.

Per l'anno 2010 (erogazione giugno 2011), infatti, in Findomestic Banca si percepirà un VAP di 1,6 mensilità, nonostante l'azienda abbia dovuto approntare un piano industriale che per la prima volta nella sua storia l'ha portata a dichiarare **200 esuberanti** (10% dell'organico e 4 volte il numero dei lavoratori di Bieffe5) e ha imposto una vigorosa ristrutturazione di grande impatto per i lavoratori.

Come mai in un'azienda in crescita il Premio è sensibilmente inferiore rispetto ad una in fase di rilancio?

Se non si premiamo risultati così importanti nel momento in cui vengono raggiunti, andando a redistribuire in parte la ricchezza prodotta fra coloro che l'hanno creata, quando sarà giusto farlo?

Il fatto, poi, che Bieffe5 non abbia significativi costi di gestione del personale (proprio perché tutto è centralizzato in Findomestic) non è secondo noi un valido motivo per giustificare un Premio Aziendale inferiore; cosa che invece avviene puntualmente: quei costi di gestione, di fatto, vanno a gravare indirettamente sui colleghi attribuendo loro un Premio sensibilmente più basso! In questo modo **viene concesso a Findomestic di pagare i costi di gestione di Bieffe5 con i soldi risparmiati sul VAP!**

L'accordo, inoltre, non disciplina il Premio dei prossimi anni, e ci si limita a dichiarare che per il futuro saranno avviate nuove trattative che dovranno individuare i criteri su cui determinare il VAP. In quest'ottica ci preoccupa la tendenza già in atto - e che di sicuro sarà la strada che i protagonisti della trattativa vorranno percorrere (come avvenuto in Findomestic) - di utilizzare come unico indicatore **l'utile lordo**.

Come abbiamo più volte spiegato per Findomestic (i volantini sono disponibili sul nostro sito, l'indirizzo è a piè di pagina) l'uso del solo utile lordo non rappresenta il reale Valore Aggiunto portato dai lavoratori in quanto il risultato finale potrebbe essere "inquinato" da una serie di costi e scelte aziendali che, seppur legittime, penalizzano i lavoratori in quanto incidono sulla determinazione degli utili lordi. **Individuare altri indicatori che possano riconoscere la "qualità" garantita dalla professionalità e dalla dedizione dei lavoratori di Bieffe5 dovrà rappresentare un obiettivo primario per tutti!**

Si consideri, infine, *il modus operandi* (adottato in Findomestic e ribadito in Bieffe5) che consiste nel mettere i colleghi "di fronte al fatto compiuto", portarli a conoscenza di scelte e decisioni già prese cui far seguire una ratifica con assemblee successive all'accordo, evitando ogni coinvolgimento attivo e preventivo da parte dei lavoratori e non chiedendo mai un'accettazione prima della firma, ma agendo sulla base di un "mandato in bianco". Tutto ciò costituisce un modo di intendere la rappresentanza inaccettabile e che non appartiene alla nostra sigla sindacale, che agisce nella convinzione che **il consenso lo si costruisce prima, non lo si impone dopo!**

Come **Unità Sindacale Falcri Silcea continueremo ad** adottare tutte le misure per garantire il rispetto e la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori di Bieffe5 e porci quale punto di riferimento come lo siamo diventati sempre più negli ultimi anni per i colleghi di Findomestic. Ci proponiamo per incontrarci e discutere insieme su quali potrebbero essere le strade e le scelte da fare affinché in Bieffe5 non ci sia una sola voce, ma una pluralità di vedute che consentano di essere tutti legittimamente rappresentati. **Già da tempo la nostra attenzione alla realtà Bieffe5 è massima, ma al fine di poter partecipare alle trattative ed invertire la rotta si rende necessario il vostro contributo per la formale costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale di Unità Sindacale Falcri Silcea in Bieffe5.**

Segreteria **Falcri Silcea**
Gruppo Findomestic