

Scarin (Fabi): in banca dietro i numeri ci sono le persone

di Gaudenzio Fregonara

Data Stampa 6640

«I risultati sono importanti, ma senza le persone non esisterebbero. E quando i numeri crescono, devono crescere anche tutele e riconoscimenti per i lavoratori». A dirlo è Mauro Scarin, segretario nazionale organizzativo della Fabi, che analizza la situazione in Banco Desio, rilevando come agli utili in crescita e ai dividendi generosi per gli azionisti non corrisponda un clima sereno all'interno dell'azienda.

Domanda. Banco Desio chiude il 2024 con utili importanti. Eppure parlate di tensioni interne. Perché?

Risposta. Perché dietro i numeri ci sono le persone, e oggi rileviamo uno scollamento evidente tra performance aziendale e riconoscimento del personale. La banca cresce, ma ai lavoratori non arrivano segnali coerenti né sul fronte economico né sul fronte del welfare. Questo genera inevitabilmente tensione e frustrazione.

D. Il tema del premio di produttività aziendale è uno dei punti più critici. Cosa non vi convince?

R. A fronte di un utile netto consolidato di 125,5 milioni, in crescita del 16%, ci aspettavamo un premio proporzionato. Invece è addirittura più basso dell'anno precedente e, in aggiunta, non può essere erogato in busta paga ma soltanto tramite forme alternative. È un segnale sbagliato. Se la banca va così bene è doveroso riconoscere il contributo a chi quei risultati li ha prodotti.

D. Anche la polizza sanitaria è un punto di scontro. Che cosa contestate?

R. L'azienda ha proposto un rinnovo peggiorativo. Ci sono costi più alti per i dipendenti e coperture ridotte, come l'esclusione delle spese dentali. Non è accettabile che, in una fase di utili in crescita e dividendi importanti, il

welfare sanitario venga compresso invece che migliorato.

D. Avete citato anche istituti contrattuali considerati "datati". Cosa intende?

R. Parliamo di versamenti aziendali alla previdenza complementare troppo bassi, di strumenti di finanziamento al personale non competitivi e di un Contratto integrativo aziendale non rinnovato da tempo nella sua globalità. Insomma, una struttura contrattuale che non rispecchia più né il mercato né i risultati aziendali. Serve un aggiornamento che valorizzi davvero il capitale umano.

D. Nonostante le criticità interne, la banca è solida. Dividendi e capitalizzazione sono in crescita. Come si concilia tutto questo?

R. È proprio questo il punto. Se c'è solidità economica, se crescono utili e dividendi e non cresce parallelamente l'attenzione verso i lavoratori, il messaggio diventa incoerente. Un'azienda forte dovrebbe investire in chi la rende tale.

D. Qual è il rischio per Banco Desio se non si interviene?

R. A nostro parere il rischio è duplice: demotivazione interna e perdita di valore nel lungo periodo. Una banca che non investe nel proprio capitale umano rischia turnover, calo di produttività e un clima aziendale negativo. E nel settore del credito, dove la relazione con il cliente e la competenza delle persone sono decisive, questo si paga caro.

D. Qual è la richiesta principale che la Fabi rivolge all'azienda?

R. Semplice, chiediamo coerenza. Se l'azienda cresce, devono crescere anche tutele, welfare, riconoscimenti economici e condizioni di lavoro. Chiediamo un cambio di passo nelle relazioni industriali e nel modo di valorizzare i colleghi. I risultati non si fanno da soli, li fanno le persone. (riproduzione riservata)



Mauro Scarin Fabi

