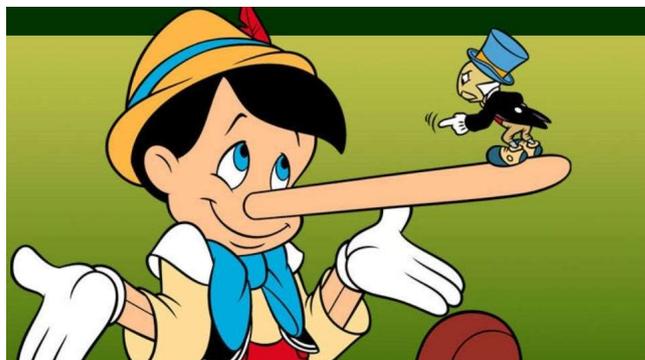




VAP BNL: Promesse non mantenute per le politiche di gruppo

Dopo i proclami fatti ai mercati e sulle piattaforme interne rispetto ai risultati 2023, i dipendenti si aspettavano un aumento del premio di produttività - in erogazione a luglio 2024 - legato anche alla redditività aziendale.

Ricordiamo che la redditività è stata ampiamente cavalcata dalla Bnl, che ad inizio piano industriale si era data l'obiettivo sfidante di traghettare la banca tra le prime 3 aziende del settore rispetto a questo parametro.



Ed invece dei 4 indicatori scelti per la definizione del VAP proprio quelli relativi alla redditività, all'efficienza e al *cost income* registrano un sonoro -10%, in direzione contraria invece gli altri indicatori direttamente connessi al lavoro che svolgono le colleghe e i colleghi di BNL, infatti produttività/minter e qualità del servizio sono cresciuti rispettivamente del 10% e del 15%. E' pertanto evidente come questi risultati da una parte sono positivamente influenzati dal lavoro che i dipendenti svolgono con dedizione e abnegazione quotidiana in un contesto complesso e sempre più pressante, mentre la gestione aziendale e del gruppo ha portato a risultati in controtendenza con gli altri competitor.

Evidentemente le politiche del Gruppo Bnpp stanno penalizzando Bnl, che pare peraltro aver smesso di credere nell'obiettivo sfidante che si era data: le segreterie di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN del Gruppo Bnl stigmatizzano il comportamento aziendale e la mancanza di sensibilità dei vertici aziendali che non hanno tenuto in adeguata considerazione l'aumento di produttività, riconoscendo il pagamento del VAP al solo parametro standard stabilito nel 2022.

	TUTTO CASH	TUTTO WELFARE	CASH E WELFARE	
Dirigente	-	1826	-	-
QD4L	1217	1826	609	761
QD3L	1048	1571	524	655
QD2L	945	1417	472	591
QD1L	896	1343	448	560
3A4L	800	1200	400	500
3A3L	781	1172	391	488
3A2L	721	1081	360	450
3A1L	681	1021	340	426
Area unificata ex 1° e 2° area prof.	646	969	323	404