UILCA Notizie

UILCA uil credito esattorie e assicurazioni
Intesa Sanpaolo

La Uilca: "il Vap deve essere pagato"

L'Azienda ha dichiarato che non ci sarebbero le condizioni di bilancio per erogarlo, ma le proteste sindacali l'hanno convinta ad aprire il confronto per la sua definizione

Nella giornata di mercoledì 5 aprile, al termine di un incontro sul Progetto 8.000, le Organizzazioni Sindacali hanno rappresentato all'Azienda la necessità inderogabile di avviare il confronto sul Premio Aziendale riferito al 2011 e la sua data di erogazione (da Contratto al termine è il 30 giugno), considerando come riferimento l'importo dello scorso anno.
La Banca ha risposto alla richiesta, dichiarando che in base ai risultati di bilancio non ci sarebbero le condizioni per il pagamento del Vap.
Questa posizione è stata respinta con forza dalle Organizzazioni Sindacali, che hanno sottolineato il valore professionale e l'impegno dimostrato da tutti i lavoratori del Gruppo, in particolare in un momento di estrema difficoltà a seguito della crisi economica.
Dopo un intenso dibattito la Banca ha rivisto la sua iniziale contrarietà, pertanto il confronto per la negoziazione del Premio Aziendale, in base al Contratto Nazionale 2007, si aprirà mercoledì 2 maggio, concluse le assemblee sul rinnovo del Contratto Nazionale.
La Uilca ritiene non vi debbano essere dubbi sulla erogazione del Premio Aziendale, che i lavoratori hanno dimostrato di meritare, contribuendo in modo determinante a mantenere il Gruppo Intesa Sanpaolo competitivo e in grado di realizzare un risultato operativo positivo. In questo senso per la Uilca l'apertura della trattativa è un primo passo fondamentale in un percorso che dovrà concludersi con la definizione di un Vap che abbia come riferimento quello erogato lo scorso anno.
Per il Sindacato l'Azienda deve dimostrare con i fatti di considerare le lavoratrici e i lavoratori fattore centrale e determinante dei suoi progetti, come spesso dichiara.
In tal senso la definizione del Premio Aziendale per la Uilca deve costituire un importante traguardo, nel processo di rinnovo degli accordi di armonizzazione, che sono determinanti in una logica di valorizzazione del personale sotto il profilo professionale e umano.
Per la Uilca tale percorso troverebbe ideale conclusione nella definizione di un Contratto Integrativo, che costituirebbe punto di riferimento certo e fondamentale per conseguire l'obiettivo di consolidare il senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, di cui sono capisaldi gli organismi di welfare aziendale definiti, come il Fondo Sanitario Integrativo e i Fondi Pensione, e da definire, come il Circolo Ricreativo unico.
Per la Uilca la Banca deve quindi affrontare le sfide future con spirito costruttivo, ritenendo che una impostazione aziendale diversa, miope e concentrata unicamente sul contenimento dei costi, incrinerebbe le relazioni sindacali nel Gruppo, a tutti i livelli, e aprirebbe una fase di forte contrapposizione.

www.uilcais.it