

Uilca: irrisoria e inaccettabile la proposta aziendale sul Vap

Respinta in modo categorico l'erogazione di un Premio Aziendale ridotto del 35% rispetto allo scorso anno.

La Banca insiste nel dimostrare indifferenza verso l'impegno e il disagio dei lavoratori.

Intanto al Ceo viene aumentata la retribuzione

Venerdì 4 maggio è ripreso il confronto sul Premio Aziendale, dopo l'incontro dello scorso 5 aprile, quando l'Azienda dichiarò che in base ai risultati di bilancio non ci sarebbero state le condizioni per il pagamento del Vap.

Rispetto a questa impostazione, la Banca ha modificato la propria posizione, arrivando a proporre un importo inferiore del 35% rispetto a quello erogato lo scorso anno, con la possibilità di ridurre la perdita al 16% esercitando l'opzione di percepire il Premio in forma di "Conto Welfare".

L'alternativa consisterebbe nell'opzione individuale di una erogazione monetaria in un unico importo oppure con un importo che consente l'acquisto di beni e servizi (previdenza e assistenza aziendali e spese giustificate relative ad asili nido, rette e libri scolastici, colonie e centri estivi) su cui è applicabile una defiscalizzazione che andrebbe a vantaggio dei lavoratori, producendo un importo maggiore del Premio erogato interamente in un'unica soluzione.

La Uilca ha giudicato gli importi proposti inaccettabili e del tutto inadeguati rispetto alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, l'impegno e la professionalità dimostrata e il generale malcontento e disagio esistente ed evidenziato in modo palese nel corso delle assemblee di rinnovo del Contratto Nazionale.

L'Azienda ha motivato la sua nuova posizione con la decisione di prendere in considerazione solo il Risultato al Lordo delle Imposte, che non è influenzata da eventi straordinari e modifiche fiscali, la cui riduzione, rispetto al bilancio precedente, è stata del 47%.

Analogamente l'Azienda ha sottolineato di avere considerato che il dividendo erogato agli azionisti sarà ridotto del 37%, i sistemi incentivanti verranno diminuiti del 41%, mentre l'attività di sportello ha avuto un contenimento del 35%.

In proposito il sindacato ha contestato il tentativo di fare riferimento a parametri individuati in modo unilaterale dalla Banca e funzionali solo a sostenere la sua proposta di riduzione del Premio.

In tal senso la Uilca sostiene che se devono essere individuati parametri tecnici ne esistono altri, come quelli relativi alla gestione operativa, direttamente

attinenti alla crescita di produttività, che danno ragione alla richiesta di un Premio Aziendale pari allo scorso anno.

Il confronto si presenta quindi particolarmente complesso, considerando la forte distanza tra le parti. La prossima riunione è prevista per lunedì 14 maggio.

Sistema Incentivante

In merito al Sistema Incentivante 2011 l'Azienda ha ricordato la sua composizione diversificata in Sistema Commerciale (già erogato trimestralmente) e Sistema Base, evidenziando l'esistenza di un parametro abilitante (Eva) che deve essere raggiunto perché sia dato luogo al pagamento. Questa situazione **non** si sarebbe verificata per la Divisione Banca dei Territori, pertanto la Banca ha dichiarato che non ricorrono le condizioni per l'erogazione del Sistema Incentivante 2011.

Allo stesso tempo l'Azienda sta però prevedendo di pagare comunque un premio a fine giugno alle filiali che hanno raggiunto almeno il 100% del risultato.

Il Sistema Incentivante è erogato unicamente per scelta aziendale senza preventivo accordo con il sindacato.

Attività di Biis

L'Azienda ha presentato un progetto in merito alla riattribuzione di attività della struttura Finanza e Mercati da Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo in Investment Banking alla struttura Finance & Investments di Banca Imi per quanto riguarda la funzione Portfolio Management e la struttura Capital Markets di Banca Imi, per quanto riguarda la funzione Prodotti di Debt Management.

La Uilca considera quanto sta avvenendo sul Sistema Incentivante emblematico della profonda iniquità distributiva che caratterizza questo premio e la sua logica di erogazione, che ogni anno produce più scontento che gratificazione. In quest'ottica assume rilievo quanto deciso in merito nel nuovo Contratto Nazionale, con l'istituzione di un Premio Variabile di Risultato che potrebbe essere applicato il prossimo anno, ma solo a seguito di accordo sindacale. Allo stesso tempo la Uilca ha anche evidenziato che la mancata erogazione del Sistema Incentivante produce un ulteriore elemento di mancata gratificazione per il personale, che andrebbe recuperato nella definizione del Premio Aziendale.

L'intervento coinvolge circa 70 risorse che inizialmente saranno distaccate per circa 2 mesi presso la Società assegnataria delle attività, per poi essere soggetti a procedura di cessione individuale di contratto, che si realizzerà solo con accettazione volontaria del passaggio da parte del singolo lavoratore.

L'Azienda ha in ogni caso escluso vi siano esuberanti.

www.uilcais.it