Ieri si è svolto il quarto incontro delle delegazioni sindacali e aziendale sul VAP dei prossimi anni (in preparazione di questi incontri si sono svolte 3 riunioni di commissione).

Le distanze sono ancora evidenti. Ci piacerebbe dire che sono stati fatti dei passi in avanti ma purtroppo non è così .

Su tutti questi argomenti l'azienda non fa alcun passo in direzione delle istanze sindacali.
E' inspiegabile la distanza visto che in azienda, tolti gli ultimi 2 anni, le parti hanno firmato accordi per il pagamento al personale del premio aziendale sempre mantenendo un impianto consolidato e partendo da cifre delineate e riviste negli ultimi anni solo avendo intascato l'affidamento (da parte di Amministratori Delegati e Presidenti) ad un ritorno economico non appena l'azienda fosse uscita dal periodo di crisi contingente in quel momento.

Possiamo sintetizzare i punti importanti dell'accordo in discussione (sinteticamente) come segue:

1. importo base (e suddivisione o modalità di conversione di contante in welfare)
2. Impianto
3. Indici dell'andamento aziendale a cui riferirsi per la fiscalità agevolata
4. Utilizzo degli indici (per incrementare / diminuire l'importo base)
5. Durata

Oggi l'azienda ha proposto un "quadro" per il VAP che non specifica importo base, non chiarisce i dubbi sull'impianto, prende 4 indici di cui 2 contestati dalle parti sindacali in sede di commissione e propone una durata incomprensibilmente non ancorata al piano industriale. In sostanza un "quadro" che analizza solo 2 punti in discussione su 5. 2 punti che di solito vedono le parti in trattativa concordare senza aver mai necessitato di più di un incontro perché era chiara la volontà delle parti di trovare indici e di utilizzare questi indici in maniera inclusiva e protettiva rispetto all'erogazione del vap.

Oggi non sembra per niente chiara questa volontà da parte aziendale.

Sembra anche essere finito nel cestino il lavoro della commissione ad hoc – apprezzato a parole anche dalla banca – svolto con il prezioso supporto della Direzione Finanza.

Il Sindacato ha nuovamente assunto un atteggiamento responsabile, ma ci aspettiamo una seria evoluzione delle posizioni aziendali.

C'è tempo per l'azienda di addivenire a posizioni di buon senso che possano portare nelle tasche di lavoratrici e lavoratori soldi certi per una azienda che si è data un obiettivo sfidante e che finora ha mostrato di interpretare la parola "engagement" davvero in maniera poco inclusiva.

C'è tempo per l'azienda di dimostrare a lavoratrici e lavoratori che negli ultimi 2 anni non è stato un "disegno", una strategia a portare a non firmare in tempi utili un accordo che consentisse la fiscalità agevolata sul vap.

Che quando la nostra AD ci ha detto di voler ricercare il coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi aziendali non si riferiva ad una logica top-down ma ad una logica davvero inclusiva.

Aspettiamo un segnale. Vero stavolta.