

In data 03/12/2014 sono proseguite le trattative per il rinnovo del C.I.A., scaduto il 31/12/2013 e, nel corso di questo undicesimo incontro, sono state rese manifeste le controproposte aziendali.

Abbiamo registrato positivamente delle nuove aperture relativamente al premio di risultato, alla polizza R.S.M.O. ed ai diritti sindacali.

Sia pur compiacendoci del fatto che, dal punto di vista normativo, ci sia stata una buona convergenza in merito a quanto rivendicato, dobbiamo comunque esprimere vivo rammarico in merito alla partita economica.

Nello specifico si è dovuta registrare una **totale preclusione** sui seguenti istituti:

- previdenza integrativa,
- Ticket Restaurant,
- venticinquesimo anno in azienda,
- part-time,
- permessi per i neo-assunti che abbiano meno di 2 anni di anzianità aziendale,
- bonus una tantum in caso di conseguimento di titoli di studio superiori,
- trasformazione, alla scadenza, del 75% dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato,
- permesso retribuito in occasione del primo compleanno del figlio, qualora cadente in un giorno lavorativo,
- assenze per indisposizione,
- modifica dei parametri per il calcolo e per l'erogazione del premio di risultato.

L'Azienda ha, invece, **parzialmente accolto le nostre istanze** in merito a:

- rimodulazione dell'orario di lavoro ed aumento del monte-ore,
- aumento della contribuzione aziendale sulla copertura R.S.M.O. (+ 15€ nel 2015 e + 15€ nel 2016),
- elevazione del monte-ore per permessi sindacali, nella misura di 100 ore invece delle 200 richieste,
- riconoscimento di soli 50,00€ di aumento dell'importo del premio di risultato, limitatamente all'anno 2014, lasciandolo invariato nelle successive annualità.

L'Azienda ha **accettato le nostre richieste** relativamente a:

- diritti d'informazione,
- utilizzo dell'email aziendale nei rapporti fra le R.S.A. ed i propri tesserati,
- elevazione da 12 a 18 mesi del periodo di aspettativa, al fronte del protrarsi dell'assenza a causa d'una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita,
- anticipazioni sul T.F.R. per assistenza convivente e/o per spese sostenute per adozione di figli e/o per maternità. Relativamente a quest'istituto abbiamo registrato positivamente anche una manifestata disponibilità ad erogare, su richiesta del lavoratore, il TFR maturato sino al 31.12.2006 ed attualmente rimasto nella disponibilità economica aziendale,
- fruibilità di due giorni di permesso per i neo papà, senza sottrarli al congedo per maternità della moglie.

In merito al **rinnovo della copertura R.S.M.O.**, ci è stato preannunciato che le Assicurazioni Generali si sono dette disponibili al rinnovo per il 2015 alle medesime condizioni normative, applicando un aumento del 5% sui premi, calcolato in base alla sinistrosità registrata nel corso del 2014, prospettando un ulteriore aumento massimo del 5%, per l'annualità successiva, anch'esso parametrato sulle effettive risultanze della loss-ratio che si andrà a verificare nel 2015.

Alla luce di quanto sopra riportato, non abbiamo ritenuto che ci fossero i presupposti complessivi per siglare il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Nella convinzione, comunque, che sia fondamentale coinvolgere tutti i lavoratori in merito ai vari aspetti della trattativa e riceverne un parere al riguardo ed inoltre consapevoli del periodo d'intensa attività lavorativa che stiamo affrontando, riteniamo necessario posticipare al gennaio p.v. la convocazione di un'assemblea ad hoc.

Auspichiamo che l'Azienda possa, nel frattempo, rivedere le proprie posizioni, in un'ottica maggiormente favorevole alle istanze dei lavoratori.

Milano, 3 dicembre 2014

Le R.S.A. FISAC/CGIL (Rossana La Motta - Fulvio Pavichievaz)

UILTUCS (Andrea De Laurentis)

Le OO.SS. FISAC/CGIL (Fulvio Pavichievaz)

UILTUCS (Giovanni Gazzo)

[Scarica comunicato](#)