

Photo by [vidalia_11](#) 

E' stato raggiunto nelle prime ore del mattino del 24 dicembre un accordo sulla contrattazione di secondo livello e sulla razionalizzazione dei costi operativi.

L'iniziale proposta aziendale, orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2012-2015, è stata respinta con forza dalle OO.SS., che hanno quindi elaborato ipotesi alternative, tese a raggiungere i medesimi risultati senza gravare in maniera esclusiva sul costo del lavoro, operando prioritariamente sul fronte del contenimento delle spese generali, escludendo tuttavia quelle relative alle Sicurezze ed alle Pulizie.

Allo stesso tempo, il Sindacato ha preteso che, nell'ambito del negoziato, fossero prioritariamente sviluppati i temi della contrattazione di secondo livello, subordinando quindi le soluzioni sui costi alla effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la Contrattazione Integrativa Aziendale.

La struttura complessiva dell'accordo conferma la validità dell'utilizzo prioritario del Fondo di sostegno al reddito come strumento di gestione delle tensioni occupazionali, ed individua un rafforzamento del ruolo per il Sindacato - sia a livello centrale che a livello periferico - da espletare all'interno dei rapporti con la controparte, e concernente un più ampio coinvolgimento sulla conduzione dei progetti industriali e sulla contrattazione ordinaria e straordinaria.

Inoltre le previsioni contenute all'interno dell'accordo valorizzano in particolar modo l'impostazione sostenuta dalle OO.SS. sulla contrattazione di secondo livello, reintroducendo - dopo quattro anni - il Premio Aziendale pari a 300 € e maggiorata in caso di prestazioni welfare e con un ulteriore beneficio di 40 € a vantaggio dei Lavoratori al di sotto dei 35.000,00 € di reddito, e regolamentando per la prima volta il Premio Variabile di Risultato (P.V.R.) che, in linea con quanto previsto nel CCNL implica la integrale negoziazione del Sistema Incentivante, ed una correlazione distributiva fra Premio Aziendale e Sistema Incentivante medesimo.

Si è inoltre proceduto - in linea con quanto più volte richiesto dalle RSA periferiche e dai Lavoratori - alla sostanziale modifica del sistema valutativo, prevedendo una nuova definizione dei giudizi, una differenziazione dei collegi di valutazione e di ricorso, e stabilendo la totale assenza di impatti del giudizio di valutazione sull'erogazione del sistema premiante (Premio Aziendale).

Con riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva del sistema di assistenza e previdenza interno - polizza sanitaria, contribuzione del datore di lavoro al FPC (Fondo Previdenza Complementare), valore del ticket pasto - è stato migliorato il meccanismo della base di calcolo del TFR, rispetto all'attualità, reintroducendo all'interno della medesima alcune voci attualmente escluse, i cui effetti positivi si riverberano pure sul calcolo della base di riferimento del contributo del datore di lavoro al FPC (2,5% - 4% per i neoassunti).

Con riferimento alla c.d. "Polizza Collettiva CIA", è stata inserita la possibilità di far confluire il relativo importo nello zainetto del FPC, con i conseguenti benefici fiscali previsti dalla legislazione tempo per tempo vigente; analoga possibilità di inserimento nel FPC è stata prevista anche per la destinazione dell'intero importo annuale del ticket pasto.

Altri importanti risultati sono stati raggiunti sulla revisione - in ottica migliorativa - delle condizioni praticate ai dipendenti, sulla introduzione di specifiche previsioni normative riguardanti le sicurezze, e sulla istituzione di un apposito Organismo Paritetico concernente l'organizzazione del lavoro, il nuovo modello di banca e le nuove

professionalità.

Sul versante dei costi è stata prevista una verifica annuale con l'obiettivo di valutare, alla luce dell'andamento degli indici di bilancio aziendale, una possibile riduzione delle misure previste a carico dei Lavoratori.

Fra gli obiettivi di cui sopra, il primo riguarda la contribuzione di tutto il Personale – compreso quindi il Top Management e le figure professionali strategiche definite Risk Takers con un contributo straordinario del 2,5% – all'ipotesi aziendale di abbattimento dei costi. Un risultato significativo, tale da conferire all'ipotesi di accordo una patente di equità sociale e di equilibrio distributivo impensabili fino a poche settimane fa.

Inoltre, pur all'interno della conferma di alcuni istituti contrattuali orientati ad abbattere il costo del lavoro, come le 6 giornate di solidarietà (che diventano 5 per i redditi fino a 35.000,00 € lordi), è stato introdotto un meccanismo di volontarietà nella fruizione delle giornate stesse, da verificare successivamente in ordine alla sostenibilità complessiva rispetto agli obiettivi di contenimento dei costi. Tale meccanismo prevede la possibilità per il Dipendente di incrementare, a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO. Ancora, per compensare la fruizione delle medesime giornate di solidarietà, sarà possibile utilizzare – anche integralmente – le ferie arretrate, la banca delle ore arretrata ed il controvalore del ticket pasto fino a totale concorrenza dei sei/cinque giorni.

Sempre in tema di razionalizzazione dei costi, che comprende sia le spese per il Personale che le spese amministrative, permane l'attuale meccanismo di erogazione delle missioni (riconosciute unicamente con il trattamento di rimborso a piè di lista) e il riconoscimento della "medaglia d'oro" ai Dipendenti che matureranno i requisiti previsti entro il 31 dicembre 2015.

L'ipotesi di Accordo introduce elementi di solidarietà generazionale e di equità distributiva, che consentono di valutare in maniera del tutto positiva i contenuti concordati fra le parti. Inoltre, con la firma dell'Accordo, è stata scongiurata la totale disapplicazione degli istituti contrattuali vigenti (Previdenza, Polizza Sanitaria, Ticket, Inquadramenti, etc).

La presente ipotesi di Accordo sarà sottoposta al voto dei Lavoratori in apposite assemblee convocate nei luoghi di lavoro a partire da lunedì 11 gennaio.

Le Segreterie di Coordinamento
Siena, 24 dicembre 2015