



VAP, WELFARE, Formazione Finanziata e Godimento delle permessività.

Dopo 12 mesi dove il confronto sindacale nella nostra azienda non aveva trovato il giusto binario e dove ci sembrava di parlare lingue diverse, le Organizzazioni Sindacali hanno trovato gli spazi che servivano per firmare accordi con la direzione aziendale.

Il confronto non è stato facile ed è durato quasi un mese. Un mese che è servito per ristabilire delle basi di dialogo e superare le diffidenze dovute alle rigidità mostrate in questo anno.

Rigidità dovute anche a richieste ritenute ingiustificabili che non hanno consentito un negoziato aperto e franco. Nei 2 giorni appena conclusi le parti hanno provato a sgomberare il tavolo da risentimenti e valutazioni che avrebbero potuto allontanare definitivamente le rappresentanze. Questo non significa “rivedere” le posizioni sostenute nel recente passato. Ma si è ritenuto necessario un atto di responsabilità per portare dei risultati alle lavoratrici e ai lavoratori.

A suggellare questo “nuovo corso” - che come Sindacato auspichiamo si consolidi - anche un breve ma intenso incontro tra le Organizzazioni Sindacali e L'AD Elena Goitini.

Ma andiamo con ordine.

#### **INCONTRO CON AD:**

Nelle more dell'intenso negoziato avuto in questi due giorni le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto importante avere dalla massima espressione aziendale alcuni chiarimenti: in particolare sulla volontà aziendale di riprendere un dialogo basato sul reciproco rispetto (in base ai ruoli rispettivamente esercitati). Il Responsabile delle Politiche del lavoro Carlo Fazzi ha saputo trovare gli spazi necessari e questo incontro è avvenuto nella tarda mattinata di mercoledì 18 Maggio. Le parti si sono rappresentate la volontà di riprendere un confronto costruttivo per il bene del personale.

A seguito anche di questo rendezvous la giornata si è conclusa con la firma di 3 accordi:

#### **VAP**

L'indisponibilità dell'azienda a trattare per tempo la materia, ha portato per il secondo anno consecutivo all'impossibilità di godere della fiscalità agevolata derivante dalla firma di accordi sul premio aziendale siglati prima del consolidamento dei dati di bilancio. Per questo motivo sulla parte contanti del premio anche quest'anno percepiremo 150€ indiscriminatamente dalla categoria professionale e di inquadramento. Il premio verrà erogato anche alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022

#### **WELFARE**

Le parti hanno convenuto in un aumento significativo dell'importo, dopo che le dichiarazioni iniziali vedevano una lontananza abbastanza difficile da colmare senza l'atteggiamento giusto.

Le Organizzazioni Sindacali hanno ottenuto dall'azienda un importo triplo rispetto a quello proposto al primo incontro. Andando quindi ad un aumento medio del 12% rispetto al 2020 (erogazione 2021).

Ne risulta la tabella sottostante che segue:

	VAP	PIANO WELFARE
<b>Dirigente</b>	150,00 €	1.496,00 €
<b>Q4</b>	150,00 €	1.556,00 €
<b>Q3</b>	150,00 €	1.318,00 €
<b>Q2</b>	150,00 €	1.174,00 €
<b>Q1</b>	150,00 €	1.105,00 €
<b>3A4L</b>	150,00 €	971,00 €
<b>3A3 L CON ASS ANZ 20 ANNO</b>	150,00 €	949,00 €
<b>3A3L CON ASS ANZ</b>	150,00 €	941,00 €
<b>3A3 L</b>	150,00 €	900,00 €
<b>3A2 L CON ASS ANZ 20 ANNO</b>	150,00 €	898,00 €
<b>3A21L CON ASS ANZ</b>	150,00 €	890,00 €

3A2 L	150,00 €	849,00 €
3A1L	150,00 €	804,00 €
EX 1E 2 AP	150,00 €	755,00 €

Anche questo istituto verrà erogato alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022.

### **ACCORDO FINANZIAMENTO FORMAZIONE FBA**

Sulla base di un negoziato svoltosi prevalentemente nella commissione paritetica formazione, si è giunti alla firma di un accordo che consentirà di finanziare ore di formazione sulla base del Bando n.2 di FBA (vedi link). L'importanza della formazione, in un momento di cambiamento del settore ed in un momento di ipertrofia normativa di settore, è sotto gli occhi di tutti. Ricordiamo che questi fondi sono accumulati grazie al contributo di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore. Per questo le organizzazioni sindacali ogni volta che si tratta di presentare un piano di finanziamento operano in due direzioni: allargamento della platea degli impattati alla formazione e inserimento di corsi ritenuti strategici.

In questo caso l'accordo ha soddisfatto questi requisiti e quindi c'è stato il via libera delle Organizzazioni Sindacali alla partecipazione al bando. Tra tutti riportiamo l'esempio del corso sulle pressioni improprie e sul tecnostress, tematiche correlate allo stress lavoro correlato che nella nostra azienda come in tutto il settore stanno diventando problematiche ad alto impatto sulla popolazione lavorativa.

### **ACCORDO SMALTIMENTO STOCK BANCA ORE, RIPOSO COMPENSATIVO e ART 56**

Nel solco di una impostazione che consente all'azienda di abbattere le passività di bilancio e alle lavoratrici e ai lavoratori di godere e non perdere le spettanze è stato firmato un accordo che prevede:

**BANCA ORE RESIDUA ANTE 2017** - si tratta dello stock fatto dal 40% rimanente delle Banca Ore accumulate al 31/12/2016 (51.000 ore su 3000 dipendenti). Per queste spettanze è stato previsto un piano di consumo sulla fattispecie di quello per il quadriennio 2017/2020:

- fino a 10 ore: fruizione dell'intero stock entro il 31/12/2022;
- tra 11 e 30 ore: fruizione dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023;
- tra 31 e 90 ore: fruizione del 50% dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023 e del rimanente 50% entro il 31/12/2024;
- oltre 90 ore: fruizione del 40% dal 1/06/2022 al 31/12/2023, del 30% entro il 31/12/2024 e del rimanente 30% entro il 31/12/2025.

**RIPOSI COMPENSATIVI MATURATI AL 31/05/2022** - stesso meccanismo descritto al punto sopra.

**RIPOSI COMPENSATIVI IN MATURAZIONE DOPO IL 1/06/2022** - queste permissività andranno programmate e fruite in tempi certi per evitarne l'accumulo e la privazione di un diritto:

- i recuperi derivanti da prestazioni domenicali o altro giorno destinato al riposo settimanale: fruizione negli immediati giorni successivi la prestazione; laddove vi sia un accordo tra interessato e responsabile entro le 3 settimane successive;

- i recuperi derivanti da prestazioni effettuate in giorni festivi infrasettimanali e/o il sabato per i quadri direttivi: entro le 3 settimane successive;

EX ART. 56 - la relativa fruizione non sarà più procrastinabile al marzo dell'anno solare successivo ma avverrà entro il 31/12 dell'anno di maturazione secondo gli stessi criteri previsti per le festività soppresse, neutralizzando, in tal modo, il rischio di perdere la giornata di permesso annuo spettante.

Le trattative riprenderanno nelle commissioni per stabilire gli indici del VAP per gli anni a seguire e in un incontro il 30/05 per trattare il tema del pendolarismo.

**La OO.SS. confidano di proseguire con un confronto franco e costruttivo finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise. Questa è la strada da percorrere e che porta buoni accordi, non quella dei diktat o degli aut aut, cui queste Organizzazioni Sindacali non intendono sottostare.**

[Scarica il verbale su Smaltimento banca delle ore](#)

[Scarica il verbale sul Premio Aziendale 2021 e Piano\\_Welfare\\_2022](#)