



Care colleghe, cari colleghi, si è conclusa una fase delicata di trattativa con l'azienda, avviata sul tema della **defiscalizzazione del Premio aziendale variabile (Pav) 2025** (con erogazione nel giugno 2026), che avevamo chiesto come organizzazioni sindacali già prima della pausa pasquale, vista la necessità di rispettare le rigide tempistiche imposte dall'Agenzia delle Entrate.

L'incontro, tenutosi in tre sessioni (il 15, il 19 e il 22 maggio), doveva costituire un primo banco di prova per misurare e far ripartire le relazioni sindacali dopo mesi di forte tensione. Ed è proprio questo il segnale politico che riteniamo più importante: **provare a riaprire, un percorso di confronto trasparente, credibile e costruttivo.**

La discussione si è aperta con un'analisi del **Premio aziendale variabile (Pav) 2024**, che ha visto il raggiungimento di **sei obiettivi su sette**, permettendo quindi la piena detassazione, con **erogazione confermata per il mese di giugno 2025**. Anche l'azienda ha riconosciuto il valore dei risultati raggiunti, frutto dell'impegno e della professionalità di tutte e tutti.

Successivamente il confronto è entrato nel merito del **Premio aziendale variabile (Pav) 2025**. L'azienda ha proposto la conferma dell'accordo già applicato nel 2024, compresa la quota aggiuntiva legata allo smaltimento delle ferie e allo svolgimento della formazione obbligatoria "ex lege", avanzando però l'intenzione di **rendere strutturale tale modello.**

Su questo punto abbiamo espresso con forza la nostra contrarietà: **non abbiamo ritenuto opportuno stabilizzare un provvedimento che, seppur economicamente vantaggioso per molti, deve rimanere oggetto di contrattazione integrativa**, per non pregiudicare l'intero impianto e le successive richieste economiche del futuro Contratto integrativo aziendale (Cia) di Gruppo.

Per questo, **abbiamo scelto di dare priorità alla riapertura del dialogo sociale**, convinti che **solo attraverso un modello di relazioni industriali avanzate potremo ottenere risultati più strutturali e duraturi**, a partire dai rinnovi del **Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) Ania** e del **Contratto integrativo aziendale (Cia)**.

Tra i risultati dell'incontro:

- la **conferma della quota aggiuntiva del Premio aziendale variabile (Pav) per l'esercizio 2025** (350 euro riferito ad un 4° livello full time, con erogazione nel giugno 2026), secondo i criteri dello scorso anno, che avevano determinato **un aumento medio di circa il 25% della quota collettiva, sotto forma di contributo individuale che è stato raggiunto dal 95% del personale;**
- la **non strutturalità** del provvedimento, nelle more di un confronto che possa condurre ad **una più ampia discussione nell'ambito del rinnovo del prossimo Contratto integrativo aziendale (Cia);**
- **il miglioramento**, ai fini del raggiungimento degli obiettivi legati alla quota aggiuntiva del Premio aziendale variabile (Pav), **delle situazioni relative a maternità, infortuni e malattie gravi;**
- **l'istituzione di un tavolo tecnico sulla pianificazione delle ferie**, per trovare soluzioni condivise nell'imputazione delle medesime, nel rispetto delle normative e delle esigenze individuali.



Riteniamo questo primo approccio positivo, ma **il percorso resta lungo e non semplice.**

Valuteremo nel prosieguo delle relazioni se l'azienda intende confrontarsi seriamente con queste organizzazioni sindacali, partendo dalla **valorizzazione professionale e umana di tutte e tutti i lavoratori del Gruppo**, nel rispetto della dignità del lavoro.

Vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

**Le Rappresentanze sindacali del Gruppo Unipol**

**First Cisl - Fisac Cgil - Fna - Snfia - Ulca Uil**