



“FINITA LA SURVEY, GABBATI LAVORATRICI E LAVORATORI”

Incontro con HR sull’assorbimento degli assegni ad personam

Care colleghe, cari colleghi, mercoledì 24 giugno si è svolto il previsto incontro sindacale con HR in merito al tema assorbimento assegni ad personam, nel quale ci è stato comunicato ufficialmente che “la Compagnia proseguirà ad assorbire, sul solco degli anni passati”.

Una decisione già presa

Già all’interno della Townhall del 18 giugno, al di là di richiami formali al tavolo sindacale del 24 giugno, ci è sembrato abbastanza evidente che la decisione fosse già stata presa e che non fosse negoziabile in alcun modo; nonostante ci fosse un ordine del giorno dell’assemblea delle Lavoratrici e dei Lavoratori che rimandava il confronto al tavolo sindacale, la Compagnia ha fatto ampiamente capire quale fosse la traiettoria che intendeva seguire: abbiamo trovato, pertanto, questo modo di operare profondamente scorretto!

Le motivazioni della Compagnia

Al di là della forma, che in questo caso diventa però sostanza, la Compagnia ha confermato l’assorbimento perché tale pratica “è esistente e trova una sostenibilità”.

Come già anticipato in Townhall, ci è stato ribadito che “l’impianto non ha motivi di cambiamenti” e che risulta il migliore possibile per l’organizzazione, in quanto “flessibile e compatibile”.

Il riferimento al premio variabile

Nel corso dell’incontro, non è mancato l’ormai stancante e inflazionato riferimento al meccanismo del consolidamento del premio variabile che, secondo la Compagnia, insieme ad altri istituti del Contratto Integrativo (ticket, contributo fondo pensione, permessi, ecc.) premierebbe le nostre retribuzioni più che proporzionalmente rispetto al settore.

Un ragionamento che, francamente, ci sentiamo di rispedire al mittente, ricordando, fino allo sfinimento, che quella virtuosa previsione nasce dalla storica ritrosia dell’Azienda a riconoscere aumenti fissi del Premio Aziendale di Produzione (PAP) nei rinnovi dei contratti integrativi e che, comunque, trova applicazione solo al raggiungimento di sempre più ambiziosi risultati in termini di BOP.

Una conquista sindacale da non strumentalizzare

Rivendichiamo, pertanto, tale decennale conquista sindacale, che non può essere utilizzata in modo strumentale per giustificare alcunché.

Quegli stessi risultati che vengono raggiunti, non dimentichiamocelo mai, solo grazie allo straordinario contributo delle Lavoratrici e dei Lavoratori che, passata la luna di miele della survey, come regalo di matrimonio si vedono ora in larga parte privati degli aumenti del Contratto Nazionale!

Assegni ad personam e politiche di incentivazione individuale

Per quanto ci riguarda, l'odiosa pratica dell'assorbimento è, invece, legata a doppio filo alle politiche aziendali di incentivazione individuale, che sono basate in buona parte sull'erogazione di assegni ad personam assorbibili, utilizzati come una sorta di anticipo rispetto agli aumenti del contratto nazionale e, pertanto, avulsi da qualsiasi presunta logica meritocratica.

Nei fatti, con una mano danno tali assegni, con l'altra se li riprendono nel rinnovo del Contratto Nazionale!

Il rischio di svalutazione dei salari

Per non parlare poi di tante lettere di assunzione che prevedono assegni ad personam, spesso anche di importi elevati, che vengono successivamente assorbiti in occasione dei rinnovi dei CCNL con il risultato reale di svalutare i salari nel corso degli anni!

Questa è la realtà dei fatti, determinata anche dal meccanismo di incentivazione individuale per obiettivi, soggetti al libero arbitrio dell'Azienda e spesso utilizzato come strumento di fidelizzazione (per non utilizzare altri termini più forti) che, in ultima istanza, determinano il venir meno delle risorse necessarie per riconoscere gli aumenti della contrattazione collettiva, in primis nazionale.

Smart working e politica retributiva

In estrema sintesi, potremmo dire che l'orchestra è cambiata, ma la musica è rimasta sempre la stessa, anzi è stata arricchita dalle note stonate circa la flessibilità del nostro smart working, modello di cui dovremmo tenere conto "per una valutazione complessiva sulla politica retributiva" (?!!).

Nuvole nere sulle future contrattazioni

Tale improprio accostamento ci lascia ancora più sgomenti rispetto alle future contrattazioni sindacali, e ci dà un ulteriore segnale negativo sull'impostazione generale: altre nuvole nere potrebbero addensarsi presto all'orizzonte, non degne di una "Top Employer Company".

Milano, 26 giugno 2026

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali