

Dopo 5 mesi di “esperienza” del nuovo contratto integrativo possiamo confermare tutte le perplessità e le eccezioni già espresse nelle assemblee tenute lo scorso anno e nei comunicati pubblicati in questi mesi.

Gli azzardati esperimenti di ingegneria fiscale presenti in questo contratto non possono compensare l’assenza di quelle risorse che l’azienda non ha voluto stanziare nonostante l’aumento del valore aggiunto prodotto nel 2013 che è stato nuovamente distribuito in gran parte agli azionisti (25,6 milioni di euro in dividendi su 44,3 milioni di utile netto, pari ad un pay-out ratio del 58%).

Si fatica ancora oggi a cogliere i vantaggi e i benefici tanto sbandierati e virtualmente presenti in alcuni nuovi istituti; avere un prestito è oggi più complesso e meno trasparente, l’istituto del part-time incentivato non è ancora partito e non è dato sapere il perché, il conto sociale non è stato attivato per il 2013 ed è a rischio anche per il 2014.

Intanto, quello che tutti noi abbiamo potuto toccare con mano, è invece la decurtazione del premio di produzione nella busta paga di marzo (una trattenuta di 125,00 euro che si ripeterà a settembre).

Questi soldi dovrebbero essere sostituiti da un buono spesa che riceveremo a giugno e sulle cui caratteristiche regna uno stretto riserbo, col rischio concreto che possano ripetersi le problematiche che nacquero in occasione della sostituzione dei ticket, quando prevalsero valutazioni affrettate, orientate in via pressoché esclusiva alla riduzione dei costi aziendali, e non condivise con tutti i soggetti interessati.

Giocare al buio può rivelarsi in ultima analisi controproducente e causare disagi non previsti o sottovalutati, rimediare ai quali può risultare più oneroso dei presunti vantaggi teorizzati.

La nostra organizzazione gioca invece a carte scoperte ed anche in quest’occasione, volendo essere ottimisti e costruttivi, segnaliamo l’importanza di predisporre un ventaglio di possibilità su cui ogni collega possa liberamente effettuare una scelta, in modo da meglio incrociare le esigenze, ben sapendo che ogni tipologia di buono spesa ha qualche limite.

I classici tickettoni hanno caratteristiche che ne abbassano il valore, in quanto spendibili solo presso un numero limitato di esercenti convenzionati, sovente quelli che tengono i prezzi più elevati per compensare le commissioni che l’emittente applica loro, e spesso non sono utilizzabili sui prodotti in offerta.

I buoni carburante possono essere una valida alternativa anche se spesso soggetti a restrizioni, come l’utilizzo presso le pompe di una singola compagnia e a benzinaio aperto.

I meno noti buoni trasporto, utilizzabili per abbonamenti per il trasporto pubblico (urbano o extra-urbano) o per gli stalli della sosta a pagamento, potrebbero tra l’altro rientrare all’interno di un più vasto progetto di mobilità sostenibile cui un’azienda che occupa più di 800 addetti (anche su più sedi) sarebbe chiamata ad adempiere per legge.

La nostra organizzazione ha chiesto di incontrare l’azienda per poter sottoporre valutazioni e proposte di soluzione su questo tema così come su tutte le problematiche gestionali evidenziate in questi mesi (dai prestiti al patto generazionale, dal sistema incentivante al conto welfare), e raggiungere un punto di equilibrio utile per tutti i lavoratori.

Milano, Roma, Verona, 27 maggio 2014

FISA CGIL GRUPPO CATTOLICA

[Scarica comunicato](#)