

LA FIRMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Come tutte e tutti sapete, il 26 febbraio 2015 tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno sottoscritto il Contratto Integrativo Aziendale che poco più di un anno fa era stato firmato solo dalla Fiba CISL (e dall'azienda, ovviamente).

La Fisac CGIL ha deciso di firmare perché abbiamo visto con i nostri occhi che il 2014 è stato un anno d'inattività assoluta dal punto di vista sindacale a danno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Infatti, solo con la sottoscrizione del contratto aziendale da parte di tutte le organizzazioni sindacali si è ricominciato a discutere di Welfare, di FPGG (Fondo Pensioni dei dipendenti del Gruppo Generali) e di Telelavoro, a dimostrazione del fatto non tutti i sindacati sono uguali perché non tutti i sindacati portano avanti l'interesse di lavoratrici e lavoratori.

Abbiamo saputo, appena ci siamo seduti di nuovo al tavolo delle trattative che la Fiba CISL ha incontrato l'azienda per parlare del Fondo Pensioni per la prima volta dalla firma del contratto aziendale, in data 23 gennaio 2015 (!) dopo oltre un anno dalla firma.

E questo è un dato incontrovertibile. E tremendo.

A fronte di questo elemento, siamo convinti che aver sottoscritto il contratto aziendale (non senza difficoltà) è stata la cosa migliore che come Fisac CGIL abbiamo fatto da un anno a questa parte.

Non abbiamo cambiato idea sul Contratto Integrativo Aziendale e sull'insufficienza e imprecisione dei suoi contenuti: ma per esercitare il nostro ruolo abbiamo dovuto sottoscriverlo, accettare questa necessaria formalità.

Non sarà formale la nostra presenza al tavolo della trattativa: forti delle richieste che le lavoratrici e i lavoratori ci hanno chiesto di rappresentare abbiamo cominciato a lavorare con entusiasmo e determinazione. Perché a questo serve il sindacato (la CGIL): a migliorare le condizioni di lavoro e a tutelare chi è più fragile.

Siamo a vostra disposizione sempre: parliamoci e incontriamoci in azienda, contattateci al telefono o via mail (rsacgileura@gmail.com): siamo la vostra voce e esistiamo grazie a voi! Noi non raccontiamo favolette, agiamo in nome e per conto vostro e, grazie al vostro supporto, otteniamo i risultati. E quindi avanti: lavoro alla lotta!

LA FAMOSA.....BANCA ORE

Abbiamo più volte sottoposto alla vostra attenzione le criticità legate all'istituto "Banca ore".

Per chi ancora non lo conoscesse, si tratta del diritto di poter inserire a recupero fino a un massimo di 48 delle ore lavorate in straordinario per poi poterne usufruire con preavviso minimo di 36 ore.

Non vi sono, nel dettato normativo, limiti rispetto alla richiesta di fruizione se non quello del tempo di preavviso.

Ricordiamo che quello in questione non è uno degli istituti che hanno per i turnisti una regolamentazione diversa a causa di eventuali esigenze tecnico operative come per esempio è per le ferie.

Anche in questo caso, i lavoratori della centrale Operativa subiscono una grave discriminazione e la possibilità di fruire di questi permessi viene assoggettata alle più fantasiose richieste procedurali.

Abbastanza originale, per esempio, è l'obbligo imposto al lavoratore richiedente di cercarsi (quando? come?) un collega che fornisca una prestazione in straordinario perfettamente coincidente con il suo turno di assenza.

Le implicazioni sulla legittimità della mansione assegnata potrebbero essere interessanti: potremmo proporre di assegnare il "livello A" a tutte le persone che hanno dovuto invitare un collega a fare uno straordinario perché la mansione sembrerebbe legata alla gestione di risorse umane.

A rendere il quadro ancora più deprimente succede che le procedure di cui parliamo sono diverse a seconda del team di appartenenza e, cosa più grave, anche all'interno dello stesso team vengono applicate in maniera discriminatoria.

Per alcuni non esiste alcun problema nel fruire del permesso, ad altri, specialmente a lavoratori "deboli" e più facilmente "ricattabili", viene richiesto un doppio salto carpiato mortale ed ancor di più.

Va da sé che agire per la soddisfazione dei propri diritti per i lavoratori che sperano in una stabilizzazione futura è molto complicato.

Ci chiediamo dunque se non sia il caso di valutare una regolamentazione più dettagliata che abbia la forza di sottrarre l'istituto alla libera interpretazione di chi si sente investito dell'autorità di concederlo o meno.

A questo proposito sarebbe molto utile avere da voi proposte, opinioni

I 100 euro del WELFARE AZIENDALE

Il Cia attualmente in vigore ha introdotto all'interno di Europ Assistance un meccanismo di welfare aziendale.

Si tratta di 100 euro annuali che fino a questo momento, ma ancora per poco potevano essere impiegati solo per le spese legate ai figli e se non si ricadeva in queste clausole si poteva optare solo per la monetizzazione avendoli in busta paga abbondantemente tassati..

Questo modello è stato introdotto nel CIA su proposta dell'azienda che lo ha visto come, sostanzialmente, unica contropartita economica alla piattaforma portata avanti dalle rappresentanze sindacali. La firma solitaria della Fiba-Cisl ha determinato, a nostro parere, un vuoto nella contrattazione che ha, tra le altre cose, generato quella ristrettezza nelle causali previste per l'erogazione del welfare.

Noi abbiamo sempre pensato che la cifra allocata sia assolutamente insufficiente e che in ogni caso non fosse possibile immaginare il welfare come unicamente rivolto ai lavoratori con figli.

La disponibilità a una nuova modalità di relazioni da parte aziendale, che ci ha portati alla firma del contratto integrativo, e il lavoro del tavolo sindacale hanno portato ad alcuni, primi, passi in avanti.

Si è innanzitutto concordato con l'azienda che il limite per la scelta di destinazione fra welfare o incasso in busta paga sia posticipata al 31.10.2015. Si è quindi avviato un percorso di confronto sull'ampliamento delle causali possibili di utilizzo, nei limiti delle regole imposte dalle normative fiscali per rimanere all'interno di un'area di detassazione o di tassazione agevolata. Il 27.03 si è raggiunto il primo risultato con la firma di un accordo fra il tavolo sindacale unitario e l'azienda. Si sono individuate due nuovi possibili utilizzi

- Il primo è per la mobilità e quindi per i colleghi che hanno l'abbonamento con Atm o Io Viaggio potranno chiedere il rimborso di 100 euro.

Tecnicamente sarà possibile farlo dopo che questo importo sia stato effettivamente detratto dalla busta paga.

- La seconda nuova possibilità è la facoltà di impegnare i 100 euro (tassati in maniera agevolata al 10%) nell'eventuale fondo pensione al quale si aderisce.

Azienda e le RSA si sono anche impegnate a dare continuità al lavoro sulla tematica del welfare per poter offrire ai colleghi un ventaglio sempre più completo di scelte di destinazione. Come primo ambito di lavoro per il 2016 si è condiviso di ragionare sul rimborso degli interessi di prestiti e mutui.

Quanto avvenuto dopo la firma da parte nostra del CIA ha dimostrato come fosse necessaria anche una nostra presenza per costruire risultati tangibili che possano andare a vantaggio di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori di Eura.

Il welfare aziendale, pur con tutti i limiti, primo fra tutti l'esiguità della cifra, è il primo risultato che i colleghi e le colleghe conquistano dopo un anno di vuoto di trattativa determinato dall'infausta firma separata del CIA della Fiba-Cisl.

Pensiamo che sarà nostro compito per i futuri rinnovi la messa a verifica del funzionamento di questo dispositivo e l'aumento della cifra a esso destinata.

Per ogni segnalazione, chiarimento, critica ricordiamo che la nostra mail è rsacgileura@gmail.com

A PROPOSITO DI TFR....arriva la Qu.I.R.

Dal primo marzo 2015, come previsto dalla legge di Stabilità, viene data facoltà al/alla dipendente (con un'anzianità di almeno sei mesi) di incassare in busta paga una parte del TFR , ovvero la liquidazione dell'importo mensile che avrebbe maturato.

Questa opzione (che si aggiunge a quelle già esistenti , cioè mantenimento in azienda o trasferimento ad un fondo pensione), comporterebbe un incremento del netto in busta paga (si parla di circa 50/80 euro) e non avrebbe conseguenza sul 'bonus fiscale' di 80 euro eventualmente percepito MA l'aumento sarà soggetto alla tassazione ordinaria IRPEF (mentre a fine rapporto la tassazione è agevolata).

Dai conteggi fatti da vari specialisti , l'incasso della Qu.I.R. (Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte Integrativa della Retribuzione) in busta paga sembra svantaggiosa per la/il dipendente a meno che non riesca ad arrivare oltre la terza settimana del mese con il suo attuale stipendio.

La scelta, una volta effettuata, è irrevocabile fino al 30.06.2018. Per conoscere le modalità della monetizzazione in Azienda , bisognerà comunque attendere la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

[Giornalino](#)