

Venerdì 22 luglio scorso dopo una serie di incontri che hanno visto impegnata la Rappresentanza Sindacale Aziendale per i mesi di maggio e giugno è stata raggiunta un'ipotesi di accordo che dovrà essere comunque validata dal voto dell'assemblea dei lavoratori che verrà convocata dopo la pausa estiva. Il rinnovo conferma tutto l'importante impianto normativo che era stato condiviso in sede di omogeneizzazione contrattuale delle vecchie Assicoop, anche se dalle prime dichiarazioni aziendali non sembrava affatto scontato che tutto rimanesse inalterato, soprattutto per quanto riguarda tutta la materia delle missioni e dei trasferimenti all'interno dell'azienda. Su tutta la materia del JOBS ACT, sulla nostra richiesta di inserimento di correttivi aziendali alla normativa, abbiamo trovato una chiusura quasi di tipo "ideologico" che ancor di più avvalorava la scelta della CGIL di contrastare la nuova normativa anche con una legge di iniziativa popolare e tre referendum abrogativi le parti più odiose della stessa (licenziamenti illegittimi, Voucher, appalti). Sulla questione spinosa relativa al part-time, la netta chiusura aziendale alla costruzione di una graduatoria denota, da una parte la volontà di tenere la concessione esclusivamente nelle proprie mani, questo a discapito della trasparenza e dell'oggettività, dall'altra una difficoltà organizzativa preoccupante, perché il part-time, se utilizzato bene, potrebbe costituire un importante strumento per la riduzione indolore del costo del lavoro. Ci siamo quindi concentrati su tutta la parte economica e complessivamente tra Welfare Aziendale e Premio Variabile di Risultato l'aumento medio complessivo si attesta nel 2016 a circa l'6,5%, mentre nel 2017 supera il 9%.

[20162207 ipotesi di accordoVolantino](#)