

Dopo quasi due mesi di trattative, siamo giunti alla definizione di un accordo tra OOSS e Direzione del Personale sul premio aziendale relativo ai risultati della Banca dell'anno 2016.

Le lunghe tempistiche si sono rese necessarie, per l'irrigidirsi di alcune posizioni aziendali che come tavolo sindacale non abbiamo condiviso e alcune pregiudiziali che abbiamo sempre voluto condividere e spiegare ai lavoratori.

Dopo alcuni chiarimenti, confronti anche aspri e prese di posizioni unitarie, abbiamo infine trovato una posizione comune che è stata accettata dall'azienda.

L'Accordo così sottoscritto prevede, come per l'anno precedente, la possibilità di un doppio regime di erogazione del Premio, i lavoratori avranno quindi la possibilità di scegliere il pagamento dell'importo sotto forma di pure liquidità (1400 Euro, per tutti i lavoratori, aventi i requisiti) oppure con l'impostazione c.d. "welfare" (per un corrispondente di 1650 Euro, per tutti i lavoratori aventi i requisiti), oltre al rimborso per spese legate all'istruzione potrà essere chiesto rimborso anche per spese mediche non rimborsate dalla polizza sanitaria convenzionata, spese sostenute per l'iscrizione a strutture sportive e spese per viaggi di piacere (Queste ultime sostenute nel 2017).

Anche quest'anno, grazie soprattutto alla volontà che Fisac ha sempre dichiarato e perseguito, è stato ottenuto di poter ricevere lo stesso importo del premio, indipendentemente dall'inquadramento del lavoratore; come Fisac CGIL crediamo che questa azienda abbia altri strumenti e metodi per operare differenziazioni di trattamento a seconda dei livelli, ritenendo invece che il Premio Aziendale, non debba produrre alcuna differenziazione né alcuna "discriminazione", in quanto ogni lavoratrice ed ogni lavoratore contribuisce all'ottenimento degli utili di bilancio presentati dall'azienda.

Ulteriore importante risultato ottenuto al tavolo è stata l'abrogazione completa di una disposizione, presente negli accordi sul premio degli anni scorsi, che non prevedevano il pagamento del premio per quei lavoratori che nell'anno precedente avessero ricevuto sanzioni disciplinari di tipo sospensivo. Da sempre Fisac CGIL si è opposta a questo articolo segnalando quanto questo non trovasse nessun riscontro nel nostro contratto nazionale dove non si trovano collegamenti tra sanzioni disciplinari e premio aziendale. Ritenendo, infatti, che il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione e il lavoratore non debba essere ulteriormente sanzionato.

Purtroppo i lavoratori valutati con giudizio di sintesi negativo non riceveranno, invece, alcuna forma di riconoscimento, in aderenza a previsto dal CCNL, disposizione a cui l'azienda non ha voluto derogare, nonostante l'opposizione di parte sindacale.

Infine si evidenzia che per quanto riguarda i lavoratori che abbiano ricevuto valutazione di fine anno "parzialmente positiva" viene confermato quanto ottenuto nell'Accordo dello scorso anno, ovvero il riconoscimento del 50% del premio.

RSA Fisac



ING: un accordo che parla di parità

[Scarica il testo dell'accordo](#)