



Sassari, 9.06.2010

PREMIO AZIENDALE: OBIETTIVO RAGGIUNTO MA CHE FATICA!

In data odierna si è finalmente conclusa la trattativa per il Premio Aziendale 2010.

Nel mese di marzo è stato raggiunto un accordo tecnico sul metodo di calcolo, depositato all'Ufficio Provinciale del Lavoro, per poter usufruire della decontribuzione prevista per i premi aziendali.

Dall'applicazione dell'accordo tecnico il premio aziendale sarebbe ammontato a circa € . 2600,00.

Le OO.SS., hanno tuttavia richiesto il riconoscimento dell'importo pari a quello dell'anno precedente (€ . 2957,00).

L'azienda si è dichiarata disponibile a patto di determinare oggi la formula valida per le erogazioni fino al 2011.

Le OO.SS. hanno proposto, come previsto nella piattaforma rivendicativa, un intervento sull'indicatore C, al fine di aumentarlo a € . 500,00.

Le controproposte aziendali, succedutesi nel tempo, erano penalizzanti per i lavoratori e in più legate ad un'altra pregiudiziale cioè la firma di un accordo per poter recuperare, a fronte di formazione già erogata, fondi stanziati dagli anni 2000 in poi per la riqualificazione professionale.

Le OO.SS. hanno respinto questa impostazione ottenendo la separazione dei due argomenti.

Hanno comunque ribadito la disponibilità al recupero dei suddetti fondi, creati con sacrificio anche dei lavoratori, a fronte della definizione di alcune partite di economiche della Piattaforma C.I.A..

Per il premio aziendale è stato siglato un accordo sull'importo del premio (€ . 2957,00) a fronte della conferma della formula già prevista dal Contratto Integrativo del 2007.

Nonostante l'apprezzabile risultato economico raggiunto dobbiamo purtroppo evidenziare forti problematiche sui metodi di lavoro, e di conseguenza sui risultati, delle relazioni sindacali tenute con la delegazione aziendale.

Tempi troppo lunghi e trattative inconcludenti è il bilancio degli ultimi anni.

Troppo spesso ci siamo sentiti dire che la delegazione aziendale non era preparata a chiudere sugli argomenti, e alle pressioni delle OO.SS. l'argomentazione è stata che il Servizio del Personale aveva anche altro da fare.

E' evidente che i lavoratori non sono la priorità per il Servizio.
Questo metodo di lavoro è penalizzante per i lavoratori e per l'azienda.

Q.D. 4° livello fascia A (ex D.1)	7.368,65
Q.D. 4° livello fascia B (ex D.2)	6.867,87
Q.D. 4° livello fascia C (ex V.D.1)	6.343,24
Q.D. 4° livello fascia D (ex V.D.2)	5.961,69
Q.D. 4° livello	5.437,06
Q.D. 3° livello	5.127,06
Q.D. 2° livello	3.577,02
Q.D. 1° livello	3.457,78
3^ Area - 4° Livello (C.U.)	3.243,16
3^ Area - 3° Livello (V.C.U.)	3.028,54
3^ Area - 2° Livello (C.R.)	2.909,31
3^ Area - 1° Livello (IMP. 1^)	2.813,92
2^ Area - 3° Livello (IMP. 2^ e OPS)	2.646,99
2^ Area - 2° Livello (CCOM)	2.623,15
2^ Area - 1° Livello (COM e OP)	2.384,68
1^ Area - 1° Livello (UF)	2.384,68

DIRCREDITO, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UGL, UIL.CA