



Ieri sera si è raggiunto l'accordo per l'erogazione del P.D.R. 2019 a favore dei lavoratori dipendenti delle Aziende del GBI (Bilancio Consolidato 2018).

Già in occasione del confronto che ha portato il 7 ottobre scorso all'intesa per l'esodo volontario, incentivato, di 30 risorse con l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Sostegno al Reddito, avevamo ribadito a controparte la necessità di procedere di pari passo con la trattativa sul PdR.

In tale ambito, infatti, l'Azienda aveva fatto trapelare l'idea che il punto di caduta del Premio 2019 potesse essere pari ad un importo medio lordo erogabile di circa 200 EURO per dipendente.

Rispetto a tale "magra" ipotesi, la nostra Sigla ha assunto sin da subito una posizione intransigente vincolando la firma dell'accordo sugli esodi sopra richiamati ad una condizione imprescindibile: la garanzia che il costo aziendale necessario per sostenere le 30 uscite non avrebbe dovuto condizionare in alcun modo la trattativa per la determinazione del P.d.R.

Per la First Cisl era fondamentale ottenere un sistema di calcolo che potesse riconoscere un importo medio lordo pro capite non distante da quello erogato lo scorso anno.

Al fine di ridurre le distanze emerse sul tavolo si è concordato di usare, così come già fatto nel 2018, il metodo della scala parametrica che prevede che l'importo pro capite si componga di una parte fissa (uguale per tutti) e di una parte variabile proporzionale all'inquadramento.

Così facendo, dopo lunghe ore di discussione, si è convenuto che al Dipendente inquadrato nella 3 Area Professionale 2 Livello Retributivo corrispondesse un valore di P.d.R. pari a 340,00 euro (parte fissa) + 340,00 euro (parte variabile in base all'inquadramento), ovvero 680,00 euro lordi complessive.

Successivamente, l'Azienda ha voluto proporre anche le seguenti due condizioni:

- una parte dell'importo del Premio (circa 80 euro) sarebbe dovuto essere speso dal Dipendente, obbligatoriamente, per sostenere il costo di un servizio di check up sanitario; una soluzione questa non nuova, visto che la controparte aveva tentato di inserirla, senza successo, già nell'accordo sul PdR dello scorso anno, cercando invano di fare leva sulle differenti sensibilità mostrate dalle Organizzazioni;
- integrare il Premio con un valore pari alla minore trattenuta fiscale riveniente dalla conversione del BUONO PASTO (cartaceo) in TICKET ELETTRONICO.

Rispetto all'ipotesi di un check-up medico, la First Cisl, pur considerandola una misura socialmente utile ha ritenuto al momento di non condividerla ha fatto sue sostanzialmente le difficoltà espresse dai Territori, in particolare del Sud, sulla effettiva fruibilità del servizio nonché il fatto che lo stesso è già materia dei CIA di alcune società del GBI.

Ha ritenuto, invece, previo ottenimento delle dovute garanzie di spendibilità degli stessi e per un periodo sperimentale di dodici mesi, di accettare l'introduzione del ticket elettronico in sostituzione dei buoni pasto.

Tale conversione consentirà al Lavoratore, a partire dal prossimo mese di gennaio 2020, di capitalizzare il beneficio fiscale previsto dalla legge ottenendo un risparmio potenziale di 140 euro netti annuali.

Come nel 2018, il Lavoratore potrà decidere liberamente di trasformare tutto o parte del valore del proprio P.d.R. 2019 in una o più misure di welfare. Optando per tale soluzione, l'Azienda riconoscerà un incremento dell'importo del Premio pari al 20% dell'importo stesso.

L'erogazione del P.d.R., sia per la parte monetaria che per quella di welfare, avverrà con la busta paga di novembre 2019.

Di seguito gli importi del Premio di Risultato 2019:

LIVELLO	SCALA PARAMETRALE	VALORI	QUOTA FISSA	TUTTO CASH	TUTTO WELFARE
2A1L	107	286	340	626	751,20
2A2L	113	303	340	643	771,60
3A1L	120	321	340	661	793,20
3A2L	127	340	340	680	816,00
3A3L	134,55	360	340	700	840,00
3A4L	144,75	388	340	728	873,60
QD1	165,2	442	340	782	938,40
QD2	175,7	470	340	810	972,00
QD3	196,8	527	340	867	1040,40
QD4	232,5	622	340	962	1154,40

Dato il particolare momento aziendale, riteniamo che il risultato raggiunto, pur non essendo rappresentativo degli sforzi e dei sacrifici fatti da tutti i colleghi del GBI, sia comunque positivo, soprattutto in considerazione delle iniziali offerte aziendali (200 euro medie lorde pro capite).

Orgogliosi del ruolo che la nostra Sigla ha saputo svolgere in fase di contrattazione, rinnoviamo il nostro impegno a rappresentare in futuro le priorità degli iscritti e dei lavoratori tutti nonché a fornire la disponibilità ad affrontare con l'Azienda le nuove sfide, fornendo il nostro contributo professionale.

Roma, 15 ottobre 2019

IL COORDINAMENTO FIRST CISL DEL GBI