



DALLA CONFERMA DEL PREMIO AZIENDALE ALLA DETASSAZIONE FIRST-CISL, UNISIN E UILCA RAGGIUNGONO RISULTATI CONCRETI

Passo dopo passo, senza ideologia e oltranzismo, si migliora la vita dei lavoratori

Ci sono sindacati che chiedono tutto senza ottenere nulla e, anzi, ostacolano ogni passo avanti. E c'è chi, invece, ha come costante obiettivo migliorare la vita dei lavoratori con risultati concreti.

Nel "primo tavolo" di trattativa con l'azienda, come First-Cisl, Unisin e Uilca, abbiamo raggiunto l'accordo ufficiale per l'erogazione del VAP, il premio aziendale 2022. Questo sarà mediamente superiore di circa il 30% rispetto ai livelli dello scorso anno, tenuto conto che nel 2021 era compresa una erogazione eccezionale di 200 euro come "indennizzo forfettario" non ripetibile, legato alle difficoltà della pandemia. Inoltre abbiamo ottenuto la disponibilità aziendale ad incontrarci per ridiscutere prossimamente il C.I.A., il contratto integrativo aziendale - attualmente valido in quanto in ultrattività - partendo dalla polizza sanitaria. Precisiamo inoltre che, grazie al nostro intervento nel corso dell'ultimo anno, l'importo dei Buoni Pasto è stato progressivamente innalzato da 5,2 a 6 euro e successivamente a 6,50 euro l'uno, con un incremento del 25% (ben più dei già alti livelli di inflazione).

Risultati positivi, che avrebbero però potuto essere migliori senza l'atteggiamento ostativo della Fisac-Cgil. Detta sigla infatti sul VAP ha avanzato una rivendicazione irrealizzabile, tra l'altro con una tesi giuridicamente infondata. Ha cioè sostenuto che il VAP debba essere correlato agli utili aziendali, mentre l'art. 51 del CCNL prevede esplicitamente che deve essere calcolato su indicatori di redditività, sostenibilità e produttività depurati da componenti straordinarie: quindi, non solo sui puri e semplici utili dell'impresa. In tale contesto Fisac-Cgil assume posizioni che sostanzialmente anziché giovare, danneggiano i lavoratori. Se avesse infatti firmato l'accordo FBA (il fondo banca-assicurazione) sarebbero stati garantiti circa 350 mila euro aggiuntivi per la formazione. Ma, senza la loro firma e senza tale introito, c'è stato un maggior esborso aziendale per la formazione e, di conseguenza, minori risorse disponibili per il premio aziendale. Dividendo quella cifra che "manca" per il numero di dipendenti (2150 ca), da un rapido calcolo, si capisce quanto si sarebbe potuto incidere positivamente sul totale complessivamente erogato ad ogni singolo dipendente.

Insomma, il consueto atteggiamento oltranzista in cui persevera Fisac-Cgil rende più difficile raggiungere risultati maggiormente vantaggiosi per tutti. Come nel caso dell'accordo sulla detassazione sul VAP. Senza tale accordo, che noi invece abbiamo responsabilmente sottoscritto, per chi riceve il premio con formula cash non si sarebbe potuta applicare l'aliquota del 10%, ma sarebbero restate in vigore quelle ordinarie al 25%, al 35% e al 43%. Insomma, se fosse stato per loro, non ci sarebbe stato l'accordo e oggi per ogni 1.000 euro di premio cash, invece di pagarne 100, il lavoratore ne avrebbe versati 250, 350 o addirittura 430. Non sappiamo se sarebbe stato un risultato a favore dei lavoratori. Noi abbiamo deciso di firmare...

Desio, 14 Aprile 2022

FIRST CISL

UNISIN

UILCA