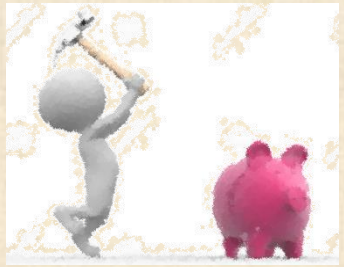
NOTA Informativa Unitaria RISERVATA AGLI ISCRITTI AL SINDACATO

Trattativa Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale – Gruppo Unipol

IV° Incontro

ECONOMICO



In apertura d'incontro…

Agenzie in Appalto: abbiamo posto all'Azienda un problema determinatosi tra le Segreterie Nazionali di settore e l'Associazione Unipol Agenti (Aua), sia di ordine rapportuale sia nel merito di aspetti contrattuali e di carattere commerciale. Abbiamo quindi chiesto che il Gruppo ribadisca all'Associazione quanto contenuto nell'art. 25 del nostro CIA, ovvero la raccomandazione di applicare Ccnl delle OO.SS. maggiorente rappresentative.

Parliamo di ECONOMICO… alcune delle risposte Aziendali:

l'Impresa ritiene si debba impiegare il maggior numero di risorse economiche sulla parte variabile (PAV) ritenendo quella fissa (PAP) sufficientemente solida e accresciuta nel tempo.

- **PAP:**

✓ 2019: l'aumento viene assorbito dal consolidamento del Pap legato ai risultati del contratto vigente
✓ 2020: 50 €
✓ 2021: 50 €
✓ 2022: 50 €
✓ a regime da 5177 a 5327 anno riferito al 4° livello

- **Funzionari:**

✓ rimangono invariate le scale parametrali per gli attuali F1 ed F3: 230 Business; 300 Senior
✓ disponibilità a riconoscere un AP non assorbibile per gli F2 corrispondente al differenziale tra F1 e F2, pari a 1055,67 (comprensivo dell'incremento pari a 40 € dovuto all'aumento inflattivo a regime del 3%)

- **PAV:** proposta di correlare l'Istituto al raggiungimento degli obbiettivi aziendali:

✓ 350 ml di euro la soglia minima, al di sotto della quale non è prevista alcuna erogazione
✓ tra 350 e 400 ml di euro: 1100 €
✓ tra 400 e 450 ml di euro: 1150 €
✓ tra 450 e 500 ml di euro: 1200 €
✓ tra 500 e 550 ml di euro: 1250 €
✓ tra 550 e 600 ml di euro: 1350 €
✓ tra 600 e 650 ml di euro: 1450 €
✓ tra 650 e 700 ml di euro: 1600 €
✓ oltre 700 ml di euro: 1750 €

- Consolidamento: proposta di abolizione dell'Istituto
- Opzione Welfare\Previdenza: in base alla normativa, a fronte della scelta di destinare il Pav al rimborso delle spese per le tipologie previste, l'eventuale residuo non potrà essere monetizzata pertanto verrà destinata alla Cassa di Previdenza
- Funzionari F2: verrà successivamente esplicitata specifica disponibilità, fermo restando l'adeguamento alla declaratoria Ccnl Ania (Business; Senior)
- donne vittime di molestie: a fronte di utilizzo degli specifici permessi, non ci sarà nessuna penalizzazione del Pav

A fronte di precise indicazioni di carattere normativo e fiscale, al fine di beneficiare della tassazione agevolata al 10% occorrerà incontrarsi con largo anticipo per stabilire i parametri di erogazione del premio variabile.

- **INDENNITA' DI CARICA FUNZIONARI:** a partire dal rinnovo del CIA, abolizione dell'Istituto per i Funzionari di nuova nomina e riconoscimento di un AP non assorbibile e non rivalutabile per chi, ad oggi, percepisce le cifre attualmente previste.
- **INDENNITA' DI CASSA:** disponibilità a riconoscere un recupero inflattivo del 3% (inflazione programmata) portando l'attuale cifra a 230 €
- **BUONO PASTO:**
  - utilizzatori Ticket cartaceo: rimane invariato l'attuale importo (8,20 €)
  - utilizzatori Ticket elettronico:

✓ 8,30 € dal 2020
✓ 8,40 € dal 2021
✓ 8,50 € dal 2022

- **SPESE DI TRASFERTA:**

- classe treno: rimane invariato quanto attualmente previsto
- percorrenza chilometrica: rimane invariato quanto attualmente previsto
- trattamento Diaria/Piè di lista: rimane invariato quanto attualmente previsto
- proposta di utilizzo del car sharing aziendale in alternativa all'uso dell'auto propria. Definizione di un Accordo a carattere sperimentale del Car Sharing riservato ai dipendenti.
- piccole spese con\senza pernottamento: rimane invariato quanto attualmente previsto
- UT a fronte di raggiungimento numero pernottamenti:

✓ rimangono invariate le soglie\numero di pernottamenti di accesso
✓ disponibilità ad incrementare l'importo:

40\80 pernottamenti da 540 € a 600 €
oltre 80 pernottamenti da 940 € a 1000 €

- **SPESE LAVORATORI STUDENTI:**

- disponibilità ad incrementare i seguenti importi:

✓ contributo annuale di 1.050 € per gli iscritti ad un corso di laurea
✓ per ogni ulteriore Laurea al 30%

- **ANTICIPAZIONE STIPENDIO:**

- importo: rimane invariato quanto attualmente previsto
- numero di richieste: elevate a 6 volte anno

- **PREVIDENZA INTEGRATIVA:**

- disponibilità ad incrementare la contribuzione attualmente prevista a carico dell'Azienda per tutti i lavoratori iscritti alla Cassa:
  5,15% dal 2020
  5,20% dal 2021
  5,25% dal 2022

- **REPERIBILITA' SISTEMI INFORMATIVI:**

- Indennità:
- ✓ occasionale: rimane invariato quanto attualmente previsto
- ✓ strutturale: da 460 € a 475 €

- **CONGEDO MATERNITA':** disponibilità a valutare, nel corso della trattativa, un ulteriore incremento a quello attualmente previsto del 30%

Quanto sopra in estrema sintesi la posizione espressa dalla Delegazione Aziendale.

Come negli altri incontri, è stato effettuato un primo approfondimento sul tema in discussione, senza pregiudiziali e con la reciproca disponibilità a tenere conto delle diverse posizioni tra le Parti.

Anche in questa occasione, coerentemente con il piano industriale, l'Azienda ha esplicitato le proprie esigenze:

- maggior legame tra retribuzione dei dipendenti e obbiettivi aziendali, a vantaggio del premio variabile
- rivisitazione del ruolo dei Funzionari, attraverso l'appiattimento futuro delle specifiche provvidenze economiche
- riduzione dei costi organizzativi ed economici delle trasferte

Su questi temi, pur non rifuggendo dal confronto rispetto ad un futuro scenario e da ipotesi di percorsi condivisi, crediamo non vi sia attualmente una adeguata cultura aziendale, evidentemente, ancora tutta da costruire.

Segue...

…pertanto, riteniamo che:

- **gli importanti risultati industriali ed economici del Gruppo, conseguiti anche grazie alla professionalità e all'impegno dei lavoratori, dovranno continuare ad essere riconosciuti e consolidati nel salario fisso e in quello variabile**
- **gli obbiettivi aziendali vadano perseguiti con professionalità e passione, evitando di svilire ruoli ed inquadramenti per i quali occorre preservare specificità e tutele**
- **il tema delle trasferte debba essere affrontato con la massima apertura rispetto ad un graduale diverso modello organizzativo (video conferenza, Lync, etc.) senza, però, penalizzazioni e con il concreto riconoscimento dell'attività svolta dalle figure che in maniera strutturale svolgono mansioni che comportano spostamenti dalla propria sede di lavoro**
- **si debba porre estrema attenzione a tutti i temi che impattano sul quotidiano e sulle principali tutele (Buono Pasto; Previdenza Integrativa, etc.)**

A partire dal mese di settembre riprenderemo la trattativa mantenendo ferma l'impostazione condivisa con tutti i lavoratori: partendo dall'attuale Contratto, dobbiamo perseguire:

- **il perfezionamento dell'articolato contrattuale, agendo sulla modalità di fruizione degli istituti normativi (es.: frazionabilità permessi; allargamento casistiche; etc.);**
- **la rivalutazione delle parti di salario indiretto (Sanitaria; Indennità, etc.);**
- **il potenziamento e l'introduzione di nuovi elementi di valore (Welfare; Conciliazione tempi vita\lavoro; Coperture quiescenza, etc…);**
- **la qualificazione dell'occupazione stabile attraverso la valorizzazione delle professionalità esistenti (Amministrativi e Contact Center);**
- **l'ottenimento di un adeguato aumento della parte economica (Pap e Pav)**

Nei prossimi mesi, non appena delineato un quadro maggiormente completo, avremo modo di confrontarci in Assemblea per condividere con tutti i lavoratori lo stato della trattativa.

Segue…

I Prossimi incontri…

- ❑ **30/07**: verifica Accordo CUBO Condividere Cultura
- ❑ **31/07**: discussione turnazione Contact Center Linear
- ❑ **04/09**: discussione criteri erogazione Pav
- ❑ **09/09**: verifica Accordo Pronto Assistance
- ❑ **10/09**: Accordo Fba/Commissione Formazione
- ❑ **11/09**: Progetto Smart Working
- ❑ **11/09** e **12/09**: Rinnovo CIA
- ❑ **24/09** e **25/09**: Rinnovo CIA

Rappresentanza Sindacale Aziendale Gruppo
First **CISL** - Fisac **CGIL** - **Fna** - **Snfia** - Uilca **UIL**

#CHILAVORACONTA