



Care Colleghe e cari Colleghi,  
nella giornata di ieri si è svolto il primo incontro di trattativa per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale (Cia), alla presenza della delegazione aziendale, rappresentata dalla dott.ssa Silvia Lazzari e dal dott. Carmine Trerotola.

L'azienda in premessa ha sottolineato le difficoltà dell'ultimo anno, caratterizzato da forti tensioni macroeconomiche e da una crescita debole, a cui si sono aggiunti straordinari eventi atmosferici che hanno impattato pesantemente sugli andamenti tecnici di tutto il comparto, ma che il Gruppo ha potuto affrontare con relativa serenità, grazie alle politiche prudenti degli anni passati.

È stato anche riconosciuto il contributo fondamentale di tutti i dipendenti e sottolineata l'importanza del confronto su un istituto importante come il Contratto integrativo aziendale, ribadendo la propria volontà di raggiungere un accordo, possibilmente in tempi contenuti.

Sempre l'azienda ha sottolineato come ancora oggi il nostro sia uno degli integrativi migliori del settore e l'importante peso economico che rappresenta (circa un terzo del costo del personale non dirigente).

L'intenzione aziendale è di procedere con un "rinnovo ponte" (anni 22-23-24), che smarchi alcuni temi nell'immediato, per poi rinviare al successivo negoziato Cia (25-26-27), **da tenersi nella seconda parte di quest'anno**, un confronto più approfondito e complessivo sia su alcuni punti presenti nella piattaforma sia su altri per i quali servirà sicuramente una discussione più ampia e articolata, come le nuove forme di flessibilità, compreso il lavoro agile.

**Di seguito la sintesi delle posizioni aziendali:**

## **PARTE ECONOMICA**

### **Pap (2024)**

L'Azienda non ha intenzione d'intervenire su forme di salario fisse uguali per tutti, ma di puntare soprattutto su elementi variabili, meglio se legati a obiettivi individuali, che meglio si adatterebbero – a suo dire – alla crescita della produttività, della competitività e della professionalità.

## **Pav**

Disponibilità ad incrementarlo a condizione d'inserire non ancora meglio precisate variabili individuali.

## **Una tantum (2022-2023)**

L'azienda non si riconosce più nel principio per il quale si debba corrispondere una *una tantum* a ristoro degli anni di vacanza contrattuale, ma si dichiara disponibile a riconoscere un importo da definire, ma decisamente più basso di quello richiesto.

## **Buoni pasto**

L'importo attuale è ritenuto sufficiente e ancora oggi superiore alla maggior parte di quelli erogati dalle altre compagnie, in più è stata sottolineata l'esigenza di superare definitivamente la forma cartacea che, fra le altre cose, è tassata più pesantemente di quella elettronica.

## **Previdenza complementare**

Apertura ad un confronto sull'aumento del contributo aziendale, vista la poca rassicurante dinamica della previdenza pubblica.

# **PARTE NORMATIVA**

## **Orario di lavoro**

L'azienda rimanda una sua eventuale contrattualizzazione al successivo confronto sulle nuove forme di flessibilità, in occasione della futura trattativa del prossimo Cia (da tenersi nella seconda parte del 2024)

## **Lavoro supplementare e straordinario**

Nessuna disponibilità al conteggio a minuto primo

## **Smart working**

Nessuna disponibilità a discuterne prima della scadenza della sperimentazione e, come per le flessibilità estese, si rimanda tutto alla più ampia discussione del prossimo Cia.

## **Reperibilità IT Arca**

Si rimanda ad una successiva discussione, con la costituzione di un tavolo tecnico, visto anche il coinvolgimento di altri soggetti – Arca vede la presenza di altri azionisti, oltre Unipol.

## **Convenzioni mutui**

Nessuna possibilità d'intervenire sul tema non essendo Bper una banca di proprietà del gruppo, ma disponibilità ad ampliare offerta prestiti aziendali.

## PARTE SANITARIA

### Incremento massimali

Si sottolinea l'elevato squilibrio fra premi pagati e costo delle prestazioni, a causa del quale l'Azienda non ritiene opportuno intervenire sui massimali, che giudica ancora fra i migliori del panorama assicurativo.

### Art 39 lettera E

Rimando ad una riscrittura nel successivo negoziato

### Polizza sanitaria ultrattività

Nessuna disponibilità

### Commissione sanitaria

Piena apertura a migliorare il funzionamento e ruolo della commissione sanitaria

Per finire, l'azienda ha posto l'attenzione su tre temi specifici, su cui ritiene necessario intervenire:

1. **smaltimento ferie arretrate**, che rappresentano un costo sempre più elevato per il Gruppo;
2. **fruizione della formazione obbligatoria**, il cui mancato svolgimento espone l'azienda a pesanti sanzioni;
3. **regolamentazione copertura sanitaria dei genitori in polizza**, per la quale l'Audit ha ravvisato non poche irregolarità, che l'azienda ha intenzione di contrastare e sanzionare pesantemente.

\*\*\*\*\*

**Nonostante il contenuto ai limiti della provocazione di alcune risposte e proposte, con spirito costruttivo abbiamo mantenuto ferma la volontà di proseguire la trattativa, con l'obiettivo di tentare di pervenire ad un accordo soddisfacente per tutti.**

## UNITARIAMENTE LA DELEGAZIONE SINDACALE HA SOTTOLINEATO CHE

1. **una trattativa rapida** è possibile solo se l'azienda cambia approccio e atteggiamento, mettendo in guardia sui rischi e le pesanti conseguenze di un ritardo o peggio del mancato rinnovo del Cia scaduto, che fra l'altro vanificherebbe il lavoro fatto negli ultimi due anni per ricostruire le relazioni sindacali.

2. **la trattativa deve svilupparsi intorno alle richieste presenti in piattaforma**, evitando l'inserimento di ulteriori elementi, che meritano certamente attenzione, ma che hanno bisogno di più tempo e di un equilibrio complessivo più solido di quello prospettato dall'azienda.
3. **rimane imprescindibile la presenza di elementi di salario fisso – adeguati alle richieste fatte in piattaforma** - sia come giusto riconoscimento per il lavoro fatto sia come strumento principale per il recupero del potere di acquisto perduto, a causa della feroce inflazione degli ultimi due anni.
4. **l'una tantum deve tenere conto ormai delle due annualità passate** e deve essere anch'essa **adeguata alle richieste di piattaforma** e al prezioso contributo di tutti i dipendenti negli ultimi anni, compreso lo straordinario sforzo profuso durante la pandemia.
5. **la necessità di mantenere attivi quegli istituti non ancora contrattualizzati** (flex estesa, smart working) fino a quando non saranno normati.
6. **la necessità di ulteriori valutazioni sulla parte sanitaria**, visti i pesanti impatti delle dinamiche inflattive sul costo delle prestazioni, compresi i rimborsi previsti dall'art 39 lettera E del Cia.
7. **non è accettabile che l'azienda faccia riferimento alle esperienze esterne** solo quando si tratta di giustificare rifiuti o ridimensionamenti, mentre evita accuratamente di farlo quando le si chiede di seguire esempi virtuosi a vantaggio dei lavoratori e delle lavoratrici.

In conclusione, **abbiamo invitato l'azienda a svolgere un'ulteriore riflessione e a portare proposte concrete, in linea con la piattaforma**, per permetterci di avanzare realmente verso una chiusura rapida e soddisfacente per tutte le parti in causa, rimarcando come **la valutazione finale di un eventuale accordo spetterà come sempre alle lavoratrici e ai lavoratori del gruppo**.

I lavori proseguiranno il 14-15 febbraio.

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol  
First Cisl - Fisac Cgil - Fna - Snfia - Uilca Uil