



Care Colleghe e cari Colleghi,

non senza difficoltà nelle ultime due giornate di trattativa sono stati effettuati dei **progressi significativi** che riteniamo potrebbero permetterci, in tempi rapidi, di giungere ad una conclusione soddisfacente, **che avremo cura di sottoporvi nel dettaglio durante le prossime assemblee.**

In sintesi, **per superare l'impasse che vedeva l'azienda insistere fermamente su alcuni elementi per noi irricevibili** - come l'inserimento in questa tornata contrattuale di un parametro legato all'assenteismo, ovvero legare l'erogazione del Pav alle assenze per malattia, o l'indisponibilità a intervenire sulla parte fissa del salario (Pap) – abbiamo respinto **da questa discussione il tema “assenze per malattia”** e abbiamo ottenuto di utilizzare questo rinnovo per **recuperare subito una buona parte del potere d'acquisto perduto a causa dell'inflazione**, attraverso soluzioni alternative, **con l'impegno ad incontrarci nuovamente nella seconda parte dell'anno** per l'avvio della trattativa sul rinnovo organico del Contratto integrativo aziendale (Cia) che dovrà valere per il prossimo triennio.

Di seguito l'aggiornamento dettagliato dei temi frutto della difficile e impegnativa trattativa delle ultime settimane:

Pap (2024)

A fronte dell'indisponibilità aziendale ad aumentare la parte fissa della retribuzione integrativa, le organizzazioni sindacali hanno unitariamente **ribadito l'intenzione di confermare il principio universale secondo il quale la contrattazione di secondo livello (Cia) svolge un ruolo determinante nell'implementazione della retribuzione fissa.**

Al fin di consentire alla trattativa di proseguire, abbiamo ritenuto opportuno individuare una **soluzione alternativa** per superare questo muro contro muro; nonostante la resistenza aziendale, abbiamo ottenuto di procedere con l'erogazione straordinaria di **un credito welfare di 200 euro netti (per un IV livello, da riparametrare per gli altri livelli), da utilizzare nel 2024 tramite la piattaforma WelBee**, visti i nuovi limiti di esenzione dei fringe benefit (2000 euro per chi ha figli a carico e 1000 euro per tutti gli altri).

Pav

L'azienda avrebbe voluto indicizzare tutto l'importo del premio variabile in base a 3 nuovi parametri (fruizione ferie, formazione obbligatoria, e assenza per malattia).

Su questo punto, invece, abbiamo mantenuto, per il Pav 2024 erogato nel 2025, a tutti senza condizioni gli importi attuali (1500 euro per un IV liv.) ed ottenuto ulteriori 350 euro (4 livello da riparametrare) indicizzati alla fruizione delle ferie di esercizio e della formazione obbligatoria per Legge, escludendo le assenze per malattia.

Una tantum (2022-2023)

Verranno riconosciuti 1000 euro (per un IV livello, da riparametrare), ossia 500 euro per ogni anno di vacanza contrattuale.

Buoni pasto

L'azienda ha ribadito che ritiene più che sufficiente l'importo attuale, ma ha dato disponibilità ad aumentare a 9 euro il valore del buono pasto, con il contestuale passaggio al formato elettronico per tutti.

Abbiamo sottolineato nuovamente gli effetti negativi degli aumenti dei prezzi degli ultimi 2 anni, anche sul costo dei pasti delle mense aziendali, chiedendo di aumentare l'importo ad almeno 9.50 euro, in attesa di rinegoziare l'importo nel prossimo rinnovo.

Previdenza complementare

Aumento retroattivo, dal 1° gennaio 2024, dello 0,25% del contributo aziendale, che passa dall'attuale 5,25% al 5,50% della retribuzione annua di riferimento, con l'impegno a continuare il confronto sulla materia, riconoscendone il valore e la necessità anche alla luce dell'evoluzione, o meglio involuzione, della normativa previdenziale pubblica.

Prestiti aziendali

Ampliamento offerta prestiti aziendali con l'inserimento di una fattispecie dedicata all'acquisto della prima casa.

Riteniamo che sia necessario migliorare anche il resto dell'offerta, migliorando le condizioni generali di tutte le casistiche (aumentare gli importi, le durate, diminuire lo spread).

Contact center

Riconoscimento inquadramento amministrativo al III livello, per le operatrici e operatori di call center, e al V livello per le/i team leader.

Polizza sanitaria

Richiesta aziendale di nuovi criteri per l'inserimento dei genitori in polizza.

Commissione sanitaria

Potenziamento dell'organismo bilaterale (azienda/sindacato) al fine di monitorare e migliorare il livello di servizio.

In definitiva, per consentirci di arrivare ad una soluzione **rapida e soddisfacente**, nonostante le consuete rigidità aziendali, **questo rinnovo avrà**, per alcuni aspetti, **valenza limitata al 2024**, in modo da mettere da **subito a disposizione di tutti noi risorse economiche aggiuntive e soprattutto di poter partire**, nel prossimo imminente confronto per il rinnovo del Cia 2025/2027, **da riferimenti economici e normativi migliori dei precedenti**.

Il risultato definitivo verrà, come sempre, **illustrato nel dettaglio in assemblea** e successivamente **sottoposto al voto di tutte le lavoratrici e lavoratori** assicurativi del Gruppo, non appena saranno ultimati i lavori.

I lavori proseguiranno il 26 e 27 febbraio p.v.

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