



Habemus Premium

Come avete visto dalla recente comunicazione aziendale, è stato raggiunto un accordo per l'erogazione del premio aziendale 2014. Tale accordo riconduce al CCNL, il tentativo aziendale di pagare unilateralmente una fantomatica "erogazione straordinaria una tantum". Come OO.SS. avevamo fin dall'inizio fatto presente all'azienda come tale strada fosse irrispettosa nei confronti delle giuste aspettative dei colleghi, in relazione all'ottimo bilancio di esercizio, oltre che, a dir poco fantasiosa, nei confronti del contratto nazionale attualmente in vigore. Di fatto nessuna erogazione straordinaria unilaterale può sostituire l'erogazione del premio aziendale concordato, come previsto dal CCNL, senza creare un pericoloso precedente per tutta la categoria. Per questo motivo è stato fatto tutto il possibile da parte del sindacato per riportare l'azienda al tavolo negoziale e per raggiungere un accordo accettabile.

La somma deliberata è superiore del 11% rispetto a quella che avrebbe voluto erogare l'azienda e del 19% alla prima proposta aziendale ed arriva al 30% in più per coloro che potessero e volessero scegliere di accreditare l'importo sul proprio fondo Previbank.

Come avrete potuto leggere nel testo dell'accordo, si prevede anche l'opportunità di poter addivenire per il futuro, alla definizione di un meccanismo concordato di Premio Aziendale, per evitare che l'azienda possa definire in maniera miope il budget relativo. Inoltre, in quella sede, verranno definiti insieme i criteri di un Welfare aziendale, sulla scorta di quanto definito nella recente legge di stabilità.

In aggiunta all'accordo sul premio, abbiamo ottenuto l'impegno dell'azienda ad arrivare ad una soluzione concordata, per il riconoscimento delle attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro, nei giorni feriali, dai quadri direttivi. Per questo motivo, verrà eseguito un monitoraggio mirato, della durata di tre mesi, a partire da gennaio 2016. Nel frattempo, seguendo la prassi del precedente accordo e fino a soluzione concordata, verrà riconosciuto ai colleghi il pagamento di un turno notturno, così come codificato nell'Art. 87 comma 6 e relativo allegato 3 del CCNL (come da lettera aziendale allegata).

Rimane ancora irrisolta, in caso di sovrapposizione fra reperibilità e interventi programmati, la disponibilità al pagamento degli interventi in reperibilità svolti fuori dall'orario dell'intervento programmato.

Per il momento consigliamo, ai lavoratori interessati, di effettuare tutti gli interventi nel fine settimana e di non sovrapporre reperibilità ed interventi programmati.

Ricordiamo infine che chi non è reperibile non è tenuto a tenere acceso il cellulare aziendale né tantomeno a rispondere se impossibilitato a farlo. L'articolo 6 dell'accordo di reperibilità quando parla della cosiddetta procedura di escalation non istituisce alcun obbligo aggiuntivo a riguardo.

Italia, 03 Dicembre 2015.
LE RSA di V-TSERVICES