



## TRATTATIVA CIA: CON QUESTI UTILI MERITIAMO DI PIU'

In data 28 Febbraio le parti si sono ritrovate per l'ennesimo incontro finalizzato a discutere dei temi relativi al rinnovo del CIA di tutte le aziende del Gruppo interessate.

Ricordiamo che:

- la piattaforma di rinnovo era stata presentata alla controparte dalla delegazione sindacale trattante lo scorso DICEMBRE 2020;
- la richiesta sindacale di un CIA di Gruppo era stata rigettata dall'azienda, costringendoci a presentare la stessa piattaforma in tutte le aziende interessate, salvo poi ritornare sui propri passi e chiedendoci di affrontare centralmente almeno i macro temi di interesse comune, e poi eventualmente trattare argomenti specifici nelle singole sedi aziendali;
- nel frattempo, nonostante la pandemia COVID e tutte le criticità che ha comportato, il Gruppo ha conseguito risultati che lo stesso CEO non ha esitato a definire come assolutamente STRAORDINARI;
- lo stesso CEO ha pubblicamente riconosciuto che questi risultati sono dovuti allo **straordinario contributo e impegno di tutte le persone del Gruppo**.

Parrebbe naturale, pertanto, che proprio coloro che sono stati individuati come il valore aggiunto del Gruppo si vedessero riconoscere tangibilmente il loro impegno, non soltanto con premi individuali decisi unilateralmente, ma soprattutto tramite il miglioramento delle condizioni economiche collettive disciplinate nel CIA, quali ticket pasto, contributo aziendale al Fondo Pensione, ecc.

**CON QUESTI UTILI MERITIAMO DI PIU'! E invece ... NO.**

Vediamo di ricapitolare gli incrementi proposti:

- dopo estenuante trattativa il buono pasto passa da **5,29 a 6 euro (ben 71 centesimi)** a fronte di una nostra richiesta di 8 euro;
- faticosa risalita dell'aliquota minima di contribuzione alla previdenza complementare dal **1,8% prima al 1,9% e poi al 2%** e al 2,2% dopo 12 mesi purché siano raggiunti i risultati previsti dal piano industriale; la nostra richiesta è alzare il minimo al 3% e al 4% per i giovani;
- dall'abolizione del premio di fedeltà corrisposto dopo 25 anni (**zero euro, ipotesi aziendale iniziale**) siamo arrivati a una settimana di permesso retribuito più 700 euro

erogati esclusivamente tramite welfare; la nostra richiesta è di mantenerlo invariato nella forma attuale.

Tutte le altre richieste contenute nella nostra piattaforma sono ancora da affrontare in ciascuna singola società del Gruppo.

Per quanto attiene al **lavoro agile**, l'impostazione della proposta aziendale è basata sulla definizione di accordi individuali, e citando più volte l'obiettivo di **incremento della produttività**. L'obiettivo delle organizzazioni sindacali invece è la valorizzazione dello strumento quale forma di flessibilità per realizzare, come dice il CCNL, *“un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti”*. **In sostanza riteniamo che siano necessarie regole affinché l'utilizzo dello strumento non sia subordinato alla volontà del superiore gerarchico, con tutto ciò che questo comporta.** Riteniamo anche generalmente inopportuno il ricorso a forme di accordo individuale, fermo restando che l'azienda non ne ha presentato l'eventuale testo e quindi, del caso, faremo le nostre valutazioni.

In sintesi, pur rilevando che sono stati fatti piccoli passi in avanti, c'è ancora molta strada da fare, soprattutto lato azienda, ci pare del tutto **INSODDISFACENTE** quanto proposto dalla Direzione, vista la pioggia dei “grazie” che Pietro Sella ci ha riservato nella diretta del 17 febbraio 2022.

**Pensiamo che i lavoratori meritino un riconoscimento economico per tutti i complimenti ricevuti.**

Le condizioni che ci sono state proposte sono distanti dalle nostre richieste, che invece sono coerenti con quanto già in essere in molte altre realtà. Per quanto riguarda il lavoro agile, del quale non ci sfugge certo l'importanza per tanti lavoratori, è necessario che esso diventi **una opportunità per TUTTI i dipendenti e sia normato da regole chiare, in una logica di equilibrio e di valore paritetico.**

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi della trattativa, ricorrendo ad una tornata di assemblee da effettuarsi in remoto per un ampio ed approfondito confronto con tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori della Banca e del Gruppo.

La delegazione trattante.  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA

Biella 1° marzo 2022