



INCONTRO SINDACALE DEL 19 GIUGNO 2019

Premio di Produzione e Welfare

L'incontro sindacale odierno ha principalmente trattato sul tema del Premio di Produzione e sul Welfare aziendale, sui quali già si era discusso durante le precedenti trattative.

Si è sottolineata la necessità che si preveda una erogazione del Premio in un'unica soluzione entro la fine di luglio e che abbia una maggiorazione economica almeno in linea con quella degli scorsi anni. Si è chiesto un incremento superiore a quello proposto dall'Azienda e si confida che al prossimo incontro di venerdì si possa concordare una cifra congrua. Ad ogni modo, la vera novità di quest'anno è la possibilità che, su base necessariamente volontaria, il lavoratore possa usufruire del suo Premio attraverso una possibile conversione in Welfare, consentendo così un valore economico ben superiore. Ovviamente questo lo può fare per l'intera cifra spettante o soltanto per una parte. Per fare un esempio, se decidesse di utilizzare interamente il suo Premio convertendolo in Welfare, ovvero in beni e servizi di cui all'art. 51 TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), la cifra a sua disposizione sarebbe di circa 150 euro superiore. Usufruire del Welfare significa aderire ad una piattaforma informatica dedicata (oggi l'Azienda ha fatto partire una indagine di mercato per individuare la società che la elaborerà), dove il lavoratore attraverso delle credenziali individuali, potrà utilizzare, entro un periodo di tempo di 12 mesi, beni e servizi su una ampissima scala (assistenza sanitaria, sociale, familiare, educativa, ricreativa, viaggi, pagamento assicurazione, mutuo, ecc...), sotto forma di rimborso aziendale o di erogazione diretta da parte della società titolare della piattaforma.

Per consentire al lavoratore un tempo congruo per decidere se aderire al Welfare per l'intera cifra del Premio di Produzione o per una quota parte, l'Azienda dovrà inviare il prima possibile a ciascun dipendente un cedolino "virtuale" con la cifra spettante così da poter consentire al dipendente una opportuna valutazione. In assenza di risposta entro i tempi previsti di adesione al Welfare, si considererà l'accettazione dell'importo del Premio in accredito.

Come CISL crediamo che questa innovazione possa rappresentare una valida opportunità per avere a disposizione un valore economico, non

altrimenti possibile, decisamente migliorativo rispetto agli anni precedenti.

Le assicurazioni che come Organizzazione Sindacale abbiamo chiesto e successivamente ci impegneremo a verificare è che tutto l'impianto sia costruito in maniera da garantire la migliore riuscita possibile, senza che si possano verificare criticità operative. Ovviamente dovremmo conoscere nel dettaglio la piattaforma che sarà creata per poterla valutare attentamente.

Per questa prima fase, l'importante sarà garantirsi un accordo sul Premio di Produzione che preveda l'erogazione in un'unica soluzione entro fine luglio...fermo restando che per l'emissione del Premio è necessario che vi sia l'approvazione del bilancio da parte dell'Amministrazione Capitolina. Su questo la **CISL** ha chiesto che l'Azienda faccia le dovute pressioni affinché ciò avvenga nei tempi previsti.

Si è trattato poi dell'**apertura della nuova parte dei Fori** e come **CISL** si è chiesto e concordato con tutti i presenti, che l'Azienda faccia un reperimento volontario tra i 36 ore fissi e jolly (questi ultimi hanno precedenza in caso di più adesioni) per verificare se qualcuno desidera tale collocazione e quando questo avverrà, in parte e per tutte le posizioni necessarie, ci saranno contestualmente gli ampliamenti orari della graduatoria attuale dei part-time, prima dei tempi previsti dall'ultimo accordo. Questa procedura consentirà una adesione volontaria per tale particolare sito, senza alcuna costruzione forzata da parte dell'Azienda sulla graduatoria in essere. Ci sarà anche un ampliamento orario per il personale di biglietteria.

Come **CISL** si è chiesta ancora una volta che il personale del **servizio al Territorio**, a causa delle temperature elevate, possa utilizzare la polo, nelle more di individuare una dotazione vestiario più consona alla particolarità dei siti su cui opera e dalla fattezze estetica decisamente più gradevole.

A riguardo del **clima torrido** e così come avviene puntualmente ogni anno, la **CISL** ha fortemente chiesto che l'Azienda intervenga nel rimediare con opportuni condizionatori e ventilatori e che provveda a fare una verifica costante su tutti i siti confrontandosi anche con i rispettivi coordinatori, al fine di riconoscere da subito le dovute indennità di disagio.

In conclusione, si è ravvisata ancora una volta la precarietà di un accordo, quello dei **Musei in Musica**, che lega la produttività al riconoscimento economico della prestazione dei lavoratori, in quanto la non apertura di due siti, potrebbe comportare il non raggiungimento degli obiettivi perché il numero complessivo

degli ingressi dei visitatori previsti potrebbe non essere raggiunto. Su tale accordo permangono le perplessità della **CISL** fortemente evidenziate a suo tempo in fase di sottoscrizione...si vedrà, così come già avvenuto nel precedente evento di Musei in Musica...come se ne potrà uscire. Dato che l'accordo era in fase sperimentale...forse sarebbe il caso di una nuova contrattazione a riguardo, così anche per consentire una adeguata quanto mai opportuna valutazione per il tutto il personale, ad oggi escluso da tale evento, che lavora PER l'evento stesso e che non viene trattato allo stesso modo di chi lavora NELL'evento...se la premialità deve avvenire sulla "produzione"...sarebbe giusto che abbia lo stesso trattamento economico sia riconosciuto a chi produce affinché si realizzi al meglio la serata.

Sarà cura della CISL informare su tutti i prossimi sviluppi.

