

Discussione sul rinnovo del Contratto Integrativo

Care/i colleghe/i,

come ben ricorderete, la nostra sigla sindacale si è posta sempre, a riguardo del rinnovo della contrattazione decentrata (contratto aziendale di II livello), in una responsabile posizione concertativa ma sempre con estrema chiarezza relativamente alla necessità che il rinnovo dovesse riguardare non soltanto la parte normativa ma anche la **parte economica**. Motivo per il quale abbiamo sempre assunto posizioni rigide fino alla sospensione del tavolo delle trattative attuata il 13 gennaio scorso, ribadendo altresì l'opportunità che si attendesse che si fosse definito il rinnovo del CCNL Federculture, in quanto avrebbe previsto una serie di elementi utili e funzionali al rinnovo del Contratto Decentrato Aziendale che avrebbero potuto servire da riferimento per una contrattazione corretta ed efficace al raggiungimento degli obiettivi prefissati. E così è stato...quando la tarda sera del 12 maggio abbiamo siglato il CCNL, si sono presi in consegna i parametri di riferimento introdotti, soprattutto a riguardo della parte economica, che avrebbero dovuto servire da guida per il rinnovo della contrattazione decentrata e, va ricordato, che di norma la negoziazione di II livello non può che essere più favorevole rispetto a quella prevista nel Contratto Nazionale.



Ripresa la negoziazione del decentrato, in occasione dell'ultimo incontro del 10 giugno scorso, non si è arrivati alla conclusione dell'accordo in quanto l'Azienda non ha inteso recepire il rinnovo economico, neanche nella misura in cui fosse in linea con il rinnovo del CCNL, che ricordiamo ha presentato un incremento economico complessivo a regime del 4,5% sul C2 da riparametrare tra i livelli e che ci saremmo aspettati che fosse recepito dal decentrato almeno in questa minima misura.

Proprio **oggi, 7 luglio, alle ore 14,30** abbiamo una nuova convocazione che all'ordine del giorno prevede: "Contrattazione Integrativa e Welfare". Dato che si è inteso unire le due tematiche, ci saremmo aspettati a questo punto anche sul Piano di Valorizzazione...motivo per il quale nell'ultimo comunicato unitariamente abbiamo incalzato l'Azienda affinché rivedesse le proprie posizioni, riconvocando il tavolo sindacale per riprendere le trattative sull' Integrativo, sul Welfare Aziendale e sul Piano di Valorizzazione.

La nostra posizione oggi al tavolo, a riguardo della contrattazione decentrata, sarà coerente a quanto da sempre sostenuto: **rinnovare il Contratto Integrativo non può prescindere dal rinnovare sia la parte**



normativa che quella economica, in assoluta coerenza con quanto previsto dal CCNL Federculture appena rinnovato e che preveda come base minima, per la parte economica, lo stesso incremento complessivo a regime (4,5%).



Andare al di sotto di questo sarebbe veramente troppo...

Discussione sul Welfare Aziendale

Nel rinnovo del CCNL Federculture è stata prevista, la riscrittura dei testi di alcuni articoli, tra i quali il Welfare aziendale.

In una società in cui è in crescita la consapevolezza dei rischi per il proprio tenore di vita, potrebbe essere



funzionale affidarsi al welfare aziendale. Riteniamo che in un contesto in cui lo Stato non riesce a garantire un adeguato supporto economico in caso di bisogno, la nostra Azienda si debba sentire chiamata, attraverso pacchetti di “employee benefit”, a giocare un ruolo fondamentale per sostenere i propri dipendenti e le rispettive famiglie nel momento della necessità.

Il Welfare un insieme di iniziative e di **servizi erogati da un'azienda ai propri dipendenti**, con l'obiettivo di **migliorarne la vita lavorativa e privata**. Si fonda sulla valorizzazione delle persone in qualità di individui, con aspettative e bisogni diversi, la cui tutela e soddisfazione possono garantire nel breve e nel lungo periodo un **significativo ritorno per l'azienda in termini di motivazione, commitment, produttività**.

E' evidente come questo presenti dei notevoli **vantaggi economici**: *si colgono pienamente le opportunità del Testo Unico delle Imposte sui Redditi per assegnare servizi che non costituiscono reddito da lavoro dipendente e abbattere il cuneo fiscale*. E anche vantaggi in termini di **equilibrio vita-lavoro**: *i servizi di welfare agevolano la conciliazione tra sfera lavorativa e privata permettendo risparmi di tempo e denaro*. Motivo per il quale, va ricordato, che la Legge di Stabilità 2016 ha potenziato le agevolazioni fiscali per le aziende che concedono servizi e prestazioni di welfare aziendale ai dipendenti.

Le proposte in questa direzione potrebbero essere molte... a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **La gestione dei rimborsi per le spese di istruzione:** *richieste di rimborso per spese di istruzione per i propri famigliari, in ottemperanza alle normative fiscali. Magari attraverso una piattaforma nella quale è sufficiente caricare il documento fiscale, inserire l'importo da rimborsare e ottenere in busta paga il rimborso della spesa;*
- **La gestione dei rimborsi per interessi su prestiti e mutui:** *secondo le procedure dettate dalla normativa fiscale per permettere al lavoratore di utilizzare il proprio piano Welfare per chiedere il rimborso degli interessi sui prestiti e sui mutui;*
- **La gestione dei rimborsi per le spese di assistenza:** *il rimborso delle spese sostenute per l'assistenza dei propri familiari anziani o non autosufficienti;*
- **La gestione degli acquisti:** *una piattaforma dedicata che permetta di utilizzare il proprio Piano Welfare per ordinare servizi di ricreazione, sport, cultura, assistenza sociale e sanitaria, in ottemperanza all'art. 100 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sul Reddito).*



Anche i vantaggi per l'Azienda, come detto, sono di diverse natura:

- **risparmi contributivi:** *il TUIR identifica le aree di decontribuzione dei servizi welfare poichè non costituiscono reddito da lavoro dipendente;*
- **motivazione e produttività:** *il Welfare è una misura di sostegno al reddito che aumenta l'engagement, il clima aziendale e stimola la produttività del lavoratore;*
- **relazioni sindacali:** *il Welfare è uno strumento a sostegno del lavoro che si integra a pieno titolo nelle iniziative concertate con le parti sociali e nel nostro caso specificatamente previsto e quindi perfettamente in linea nel rinnovo del CCNL Federculture.*

La nostra posizione oggi al tavolo, a riguardo del Welfare aziendale, sarà quella di capire quale sarà la somma complessiva che l'Azienda intenderà mettere sul tavolo e quali sono le proposte di applicazione che avanzerà a tal riguardo.

Discussione sul Piano di Valorizzazione

Nel rinnovo del CCNL Federculture è stato previsto l'istituzione di un fondo pari a euro 9,00 mensili per 14 mensilità e per ciascun lavoratore a tempo indeterminato da destinare al finanziamento dello sviluppo e valorizzazione del personale.

L'istituzione di questo fondo è particolarmente significativo perché rende finalmente possibile ed esigibile un percorso di sviluppo professionale per i tanti lavoratori che finora non hanno visto riconosciute le maggiori e acquisite competenze nonostante l'impegno profuso.



Per questo è fondamentale che si proceda, nell'immediato, ad analizzare il piano di Valorizzazione, ormai da troppo tempo fermo.

Ricordiamo, in ultimo e per completezza di informazione, che in sede di rinnovo di Federculture, è stata anche prevista l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica con lo scopo di definire i criteri per l'attivazione dei percorsi di carriera e l'aggiornamento del sistema di classificazione del personale...che sarà certamente utile al sistema generale di valorizzazione.

www.zetemacisl.it

