



# Sindacato Padano - SIN. PA.

R.S.A. Autorità Portuale di Venezia

comunicato

## CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO [2009/2012]

Cari colleghi,

in vista dell'incontro di venerdì 24 desideriamo aggiornarvi sullo stato della contrattazione di II° livello, rimasta in stand-by dopo l'ultimo incontro del 23 dicembre 2010 nonostante le ripetute sollecitazioni sistematicamente rivolte all'azienda affinché rispettasse l'impegno, sottoscritto in tale data, di concludere la trattativa "entro e non oltre il 28.2.2011".

L'impegno prevedeva anche la costituzione di una commissione paritetica per la presentazione di proposte finalizzate a rispondere alle esigenze del personale dipendente attraverso l'individuazione di elementi di conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.

Il 14 febbraio scorso le RSA aziendali sono state convocate dall'azienda per la ripresa delle trattative. La delegazione RSA era composta dal SIN.PA. (Gemme, Marcon, Baldan, Paternoster), UGL (Finotello) e UILTATEP (Zubiolo); assenti, benché firmatari quali sindacati maggiormente rappresentativi, CISL e CGIL.

La composizione della delegazione quella aziendale (Scarpa, DeRossi, Gennaro) ha reso superflua la precisazione che – in assenza del segretario Generale e del Direttore Affari Istituzionali - i rappresentanti aziendali non avevano alcun mandato per condurre trattative e ancor meno per concluderle.

In relazione a quanto siglato a conclusione della riunione del 23 dicembre 2010, SIN.PA. ha chiesto alla delegazione aziendale di voler quantificare, seppur approssimativamente, la somma restante che l'azienda metteva a disposizione della definizione della contrattazione in oggetto. Questo per portare la discussione sul piano delle cose concretamente realizzabili e non più sul piano delle sterili enunciazioni e delle dichiarazioni di principi astratti.

Dopo qualche esitazione è arrivata l'indicazione, per il quadriennio 2009/11, di 400.000 € lordi complessivi, dai quali andavano detratti circa 200.000 € già corrisposti a titolo di anticipazione e relativi oneri riflessi. Restando alle indicazioni dell'azienda resterebbero quindi a disposizione della restante parte della contrattazione circa 200.000 € lordi (devono essere anche in questo caso detratti i relativi oneri riflessi e conseguenti). Si tratta ovviamente di cifre che devono essere, anche per il progresso, attentamente accertate e sulle cui entità le parti devono concordare prima di dar luogo a qualsiasi ipotesi di definizione contrattuale poiché le proposte delle RSA devono rispondere ad una duplice esigenza: quantificare la parte da riservare a ciascun dipendente e quella residuale da porre a disposizione – con tempi certi di realizzazione – di progetti concreti per conseguire il miglioramento delle condizioni dei dipendenti.

In assenza di possibili progressi sulla trattativa, il prosieguo dell'incontro è stato quindi dedicato ad un aggiornamento puramente dialettico sulle posizioni delle parti e delle ipotesi di progetto finora avanzate.

L'azienda ha presentato una bozza di verbale di accordo che in parte riproponeva tanto vecchi contenuti che nuove proposte, sulle quali le RSA hanno chiesto chiarimenti e dati analitici, in quanto contenenti valutazioni e rimodulazioni di elementi retributivi, con propositi di attuare sostanziali cambiamenti delle metodologie e meccanismi valutativi che dovrebbero, nelle intenzioni



## **Sindacato Padano - SIN. PA.**

### **R.S.A. Autorità Portuale di Venezia**

aziendali, sostituire l'attuale sistema di "Valutazione di fattori e prestazioni ed obiettivi".

Il nuovo sistema è tuttavia solo stato preannunciato, per cui è impossibile fornire ulteriori elementi. In proposito la RSA SIN.PA. ha chiesto anche la creazione di meccanismi di garanzia (cioè di arbitrato di terzo soggetto indipendente o commissione paritetica in caso di controversia sulla valutazione tra azienda e dipendente), da estendersi in futuro a tutte le fattispecie riguardanti i meccanismi di valutazione del personale del personale. In aggiunta a ciò SIN.PA. ha chiesto la formulazione, per ciascuna posizione professionale, di concreti piani di formazione professionale che mettano i dipendenti nella condizione di poter assolvere al meglio i compiti loro affidati dall'azienda, e far valere anche ciò in caso di opportunità di candidarsi a ricoprire nuove (o vacanti) posizioni professionali di livello superiore.

L'azienda ha anche formulato una proposta per adeguare il valore del buono pasto (attualmente di 8€) al valore di 8,66€ per il biennio 2009/10 e ad € 9,27 per il 2011/12; in parallelo si vorrebbe portare il valore nominale del buono pasto ad € 5,29 "per facilitare la spendibilità di detta somma giornaliera", retribuendo il restante valore attraverso erogazione in busta paga.

Calcolando una media di 200 buoni pasto/anno per dipendente, il controvalore economico maturato da ciascun dipendente nel triennio 2009/11 si può stimare in circa 500€ lordi, dai quali vanno però detratte le somme per adeguamento della quota a carico del dipendente ed eventuali oneri fiscali e previdenziali.

Nell'ambito delle somme complessivamente in gioco nella contrattazione (ricordiamo trattarsi di circa 400.000 € nel quadriennio) SIN. PA stima il costo di tale operazione in almeno 70/80.000 €.

Non essendo stato chiarito quali siano i vantaggi derivanti da una modifica di tale tipo, e per chi, SIN.PA. ritiene che anche questa ipotesi sia da approfondire in ogni suo aspetto retributivo, fiscale e previdenziale.

Secondo l'azienda, il verbale di intenti 3 agosto 2005 che ha introdotto l'attuale sistema di "Valutazione di fattori e prestazioni ed obiettivi" consente di sostituire le somme destinate al finanziamento del sistema stesso con quelle indicate dall'azienda (vedi tabella) i cui importi sono stati adeguati con le stesse percentuali di adeguamento retributivo previste dal rinnovo del nostro CCNL aumentato delle somme "ricavate dagli adeguamenti del Premio di presenza mantenuto invariato rispetto alla misura in atto".

Anche in questo caso, non essendo stato chiarito quali siano i vantaggi derivanti da una modifica di tale tipo, e per chi, SIN.PA. ritiene che anche questa ipotesi sia da approfondire in ogni suo aspetto retributivo, fiscale e previdenziale, ma soprattutto di garanzia di equa valutazione.

E' stato deciso di convocare una assemblea del personale dipendente al fine di aggiornare i contenuti delle proposte che le RSA presenteranno all'azienda.

E' proposito del SIN. PA. tenervi costantemente aggiornati sull'evoluzione della trattativa ed i suoi contenuti.

*Venezia, 22 febbraio 2012*