

Obiettivo Lavoro, Ipotesi Piattaforma primo CIA 17/07/2001

Ipotesi di piattaforma rivendicativa per Obiettivo Lavoro

Premessa

Obiettivo Lavoro un'azienda che ha completato la sua prima fase di sviluppo organizzativo, incentrato sulla sede nazionale di Milano, diverse sedi regionali e un numero elevato di sedi provinciali e periferiche che ne fanno oggi una delle principali aziende di fornitura di lavoro temporaneo presenti in Italia.

Questa articolazione, ad oggi, corrisponde all'esigenza di una presenza diffusa sul territorio, con funzione di contatto con i possibili committenti e di reclutamento del personale da avviare al lavoro, e di robuste strutture accentrate (specie su Milano e Roma) che svolgono attività commerciale e di rapporto con le aziende su ampia scala. Queste sono caratterizzate da un'organizzazione del lavoro e degli uffici più tradizionale e gerarchizzata, anche grazie alla rilevanza occupazionale che le contraddistingue, ancorché non prive al proprio interno di funzioni e mansioni svolte in modo promiscuo dal personale. Le strutture periferiche sono invece per lo più caratterizzate da un'elevatissima frammentazione, con un numero limitato di collaboratori anche solo due o tre uniti incaricati di svolgere un'ampia molteplicità di funzioni e di mansioni.

E' assai probabile che questa articolazione diversificata permanga anche in futuro in quanto intrinsecamente connessa alle esigenze operative di questa come delle altre società di fornitura di lavoro temporaneo. Ci sono anche alla luce delle innovazioni legislative che vengono progressivamente assegnando anche in modo formale alle società suddette ulteriori possibilità di intervento nel campo del reclutamento e della selezione del personale. Per noi si tratta dall'altra parte di una condizione strutturale dell'impresa che rende per molti versi più complessa la definizione di un quadro di norme contrattuali uniformi e da cui per altro la contrattazione di secondo livello non può mettersi di adeguarsi.

In queste settimane, dall'altra parte, anche allo scopo di poter svolgere attività che altrimenti le sarebbero precluse, la società si avvia a realizzare una profonda ristrutturazione della propria struttura gestionale, passando dall'attuale formula cooperativa a un assetto più articolato, con la cooperativa che permane sotto forma di holding cui fanno capo società operative aventi carattere di società di capitali, anche allo scopo di realizzare con maggiore facilità trasparenza quella raccolta di capitali che lo sviluppo ulteriore della rete operativa richiede.

I temi della piattaforma

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto già in parte delineato all'interno del verbale d'accordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad

estensione, a partire dall'articolazione abbozzata in occasione dell'accordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andr'affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e le relative agibilità

Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL,

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro e orari di lavoro, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quant'altro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda.

4. Classificazione

Alla luce del fatto che Obiettivo Lavoro applica il CCNL del Terziario, e altresì della circostanza che non tutte le professionali mansioni presenti in questa come nelle altre società di fornitura di lavoro temporaneo sono comprese nell'inquadramento contrattuale attuale anche alla luce della loro originalità del recente sviluppo del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione del personale** in Obiettivo Lavoro, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di inquadramento relativamente alle diverse aree di attività; aziendale (Direzione Commerciale Selezione Amministrazione Front Office).

Su tale base dovrà poi essere definita la posizione contrattuale dei lavoratori che, per l'organizzazione interna

del lavoro nella loro unitproduttiva ovvero per le dimensioni limitate di essa, sono chiamati ad operare su una **pluralità di aree e/o di mansioni**, definendo criteri di massima sulla base dei quali definirne la posizione anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale.

5. Ulteriori richieste normative

Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.),

Riconoscimento dell'**indennità trasferta** a tutto il personale,

Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,

Estensione rispetto a quanto già previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio.

6. Previdenza integrativa

Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell'adesione dei lavoratori a Fon.Te,

Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.

7. Premio aziendale

Come noto, le OO.SS. sono intervenute solo da ultimo contrattualmente nella definizione di un premio variabile di redditività produttiva applicato dall'Azienda. La peculiarità dell'azienda, e soprattutto la sua frammentazione su un gran numero di sedi operative anche di minime dimensioni, pone d'altro canto notevoli difficoltà per la definizione di un meccanismo di salario variabile analogo a quelli operanti già da tempo in molte altre aziende del terziario.

Da tali considerazioni deriva la necessità di definire un impianto del premio aziendale che abbia esplicito carattere sperimentale e sia sottoposto a verifiche periodiche durante la vigenza del contratto integrativo. Da esse deriva anche la non praticabilità almeno nella fase attuale - di meccanismi salariali che siano collegati all'andamento della singola filiale.

A tali considerazioni di premessa va per altro aggiunta la persistente validità dei principi sanciti su questo tema dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Riteniamo pertanto ipotizzabile un premio aziendale variabile articolato su 2 gruppi di indicatori fondamentali:

A **livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (redditività con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento.

A **livello territoriale** (regionale) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si

prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentalsopra richiamata.

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unitoperative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto già in parte delineato all'interno del verbale d'accordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unit produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unitoperative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione, a partire dall'articolazione abbozzata in occasione dell'accordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e le relative agibilità

Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL,

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi

di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro e orari di lavoro, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente allinserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilitdi orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dellimplementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificit operative delle diverse articolazioni operative dellazienda.

4. Classificazione

Alla luce del fatto che Obiettivo Lavoro applica il CCNL del Terziario, e altresdella circostanza che non tutte le professionalite mansioni presenti in questa come nelle altre societdi fornitura di lavoro temporaneo sono comprese nellinquadramento contrattuale attuale anche alla luce della loro originalite del recente sviluppo del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione del personale** in Obiettivo Lavoro, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di inquadramento relativamente alle diverse aree di attivit; aziendale (Direzione Commerciale Selezione Amministrazione Front Office).

Su tale base dovrpoi essere definita la posizione contrattuale dei lavoratori che, per lorganizzazione interna del lavoro nella loro unitproduttiva ovvero per le dimensioni limitate di essa, sono chiamati ad operare su una **pluralitdi aree e/o di mansioni** , definendo criteri di massima sulla base dei quali definirne la posizione anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale.

5. Ulteriori richieste normative

Regolamentazione delluso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dellattivit lavorativa (auto, cellulari, ecc.),

Riconoscimento dell **indennitdi trasferta** a tutto il personale,

Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche** , regolamentandone lutilizzo, le modalit e i criteri,

Estensione rispetto a quanto giprevisto al riguardo dal vigente CCNL dellopportunitdi godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio.

6. Previdenza integrativa

Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell adesione dei lavoratori a Fon.Te,

Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dallattuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.

7. Premio aziendale

Come noto, le OO.SS. sono intervenute solo da ultimo contrattualmente nella definizione di un premio variabile di redditività produttività applicato dall'Azienda. La peculiarità dell'azienda, e soprattutto la sua frammentazione su un gran numero di sedi operative anche di minime dimensioni, pone d'altro canto notevoli difficoltà per la definizione di un meccanismo di salario variabile analogo a quelli operanti già tempo in molte altre aziende del terziario.

Da tali considerazioni deriva la necessità di definire un impianto del premio aziendale che abbia esplicito carattere sperimentale e sia sottoposto a verifiche periodiche durante la vigenza del contratto integrativo. Da esse deriva anche la non praticabilità almeno nella fase attuale - di meccanismi salariali che siano collegati all'andamento della singola filiale.

A tali considerazioni di premessa va per altro aggiunta la persistente validità dei principi sanciti su questo tema dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Riteniamo pertanto ipotizzabile un premio aziendale variabile articolato su 2 gruppi di indicatori fondamentali:

A **livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (redditività con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento.

A **livello territoriale** (regionale) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annui).

La scelta degli obiettivi e le quantità economiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata.

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto già in parte delineato all'interno del verbale d'accordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi

soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalitdi **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nellambito del contratto integrativo quanto ad estensione, a partire dallarticolazione abbozzata in occasione dellaccordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andraffrontato il tema delle agibilitisindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilitdi reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalitdi comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un pi funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Vanno infine definite le modalitdi applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e le relative agibilit

Diritti dinformazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dellimpresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dellooccupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalitdi prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL,

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonch monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro e orari di lavoro, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente allinserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilitdi orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dellimplementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificit operative delle diverse articolazioni operative dellazienda.

4. Classificazione

Alla luce del fatto che Obiettivo Lavoro applica il CCNL del Terziario, e altresdella circostanza che non tutte le professionalite mansioni presenti in questa come nelle altre societdi fornitura di lavoro temporaneo sono comprese nellinquadramento contrattuale attuale anche alla luce della loro originalite del recente sviluppo del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione del personale** in Obiettivo Lavoro, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di inquadramento relativamente alle diverse aree di attivit; aziendale (Direzione Commerciale Selezione

Amministrazione Front Office).

Su tale base dovrà poi essere definita la posizione contrattuale dei lavoratori che, per l'organizzazione interna del lavoro nella loro unità produttiva ovvero per le dimensioni limitate di essa, sono chiamati ad operare su una **pluralità di aree e/o di mansioni**, definendo criteri di massima sulla base dei quali definirne la posizione anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale.

5. Ulteriori richieste normative

Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.),

Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale,

Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,

Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio.

6. Previdenza integrativa

Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell'adesione dei lavoratori a Fon.Te,

Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.

7. Premio aziendale

Come noto, le OO.SS. sono intervenute solo da ultimo contrattualmente nella definizione di un premio variabile di redditività produttiva applicato dall'Azienda. La peculiarità dell'azienda, e soprattutto la sua frammentazione su un gran numero di sedi operative anche di minime dimensioni, pone dall'altro canto notevoli difficoltà per la definizione di un meccanismo di salario variabile analogo a quelli operanti già da tempo in molte altre aziende del terziario.

Da tali considerazioni deriva la necessità di definire un impianto del premio aziendale che abbia esplicito carattere sperimentale e sia sottoposto a verifiche periodiche durante la vigenza del contratto integrativo. Da esse deriva anche la non praticabilità almeno nella fase attuale - di meccanismi salariali che siano collegati all'andamento della singola filiale.

A tali considerazioni di premessa va per altro aggiunta la persistente validità dei principi sanciti su questo tema dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Riteniamo pertanto ipotizzabile un premio aziendale variabile articolato su 2 gruppi di indicatori fondamentali:

A **livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (redditività con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento.

A **livello territoriale** (regionale) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle

specifici territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantità economiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata.