

lettera aperta ai lavoratori Ersu sul premio

alla rsu \ai lavoratori e alle lavoratrici Ersu \a cgil cisl uil \alla direzione Ersu

Costume del sindacato di base è non portare le cose alle calende greche perdendo di vista l'entità dei problemi. A seguito dell'ultimo incontro con la direzione Ersu, presente anche uno dei coordinatori nazionali cobas, abbiamo esaminato la proposta di premio dell'azienda e pur apprezzando lo sforzo ci siamo adoperati per costruire una proposta alternativa su basi diverse da quelle proposte dal direttore.

Questa proposta era ed è nostra intenzione presentarla e discuterla all'interno della Rsu (se i delegati di uil e Cgil ce lo permetteranno), per questo in data 15 Febbraio abbiamo inviato una richiesta di incontro alle altre componenti rsu per entrare nel merito del premio e costruire insieme una piattaforma rivendicativa. Alla richiesta di incontro e confronto in Rsu avanzata dai cobas , cisl , uil e cgil rispondono in questi termini:

A breve vi sarà comunicata la bozza della produttività approvata dalla maggioranza delle RSU. (che ovviamente può essere integrata e modificata da voi)

La rsu Erus è il luogo dove discutere senza farci catapultare dalle segreterie provinciali accordi già ponti. **Noi abbiamo già una proposta , che riportiamo sotto e vogliamo discutere in assemblea con il personale.**

Intelligenza avrebbe voluto che i delegati in Rsu cercassero una sintesi e non rispondessero con la solita prevaricazione. **Noi le proposte** le scriviamo tra lavoratori, i delegati uil e cgil se le fanno scrivere dai loro perenni distaccati.

Il Cobas se necessario raccoglierà le firme tra il personale per promuovere una assemblea la prossima settimana sul premio aziendale, da parte nostra **piena disponibilità a confrontarci e trovare una sintesi all'interno della Rsu,** ma fin da ora sia chiaro che **non accetteremo piu' furbate** (come le lettere al prefetto senza rsu e senza i sindacati di base) **né tanto meno stupide prevaricazioni.**

Le proposte si costruiscono insieme e tutte hanno pari dignità

Ersu premio di risultato

Il cobas lavoro privato, Usb lavoro privato e i delegati in Ersu hanno valutato positivamente il percorso di confronto avviato sul premio aziendale ma allo stesso tempo ritengono necessaria una semplificazione dei criteri che ne regolano la distribuzione

In sintesi le nostre proposte

– stabilire una cifra complessiva del premio aziendale

- dividere il premio aziendale per ciascun lavoratore alle dipendenze Ersu
- il 65% della cifra spettante a ciascun lavoratore viene distribuita “a pioggia” in percentuale uguale per tutti\e.
- nel caso del personale a tempo determinato, il premio viene erogato a chi ha almeno 1 mese di contratto.
- Per il personale a tempo determinato si prevede un rapporto pari a ogni mensilità. Per esempio se hai 5 mesi di contratto vai a percepire i 5\12 del premio (limitato alla percentuale del 65% dell'ammontare complessivo che ripetiamo è uguale per ogni dipendente)
- il 35% del premio è invece erogato in base ai alcuni coefficienti
coefficiente 1 e coefficiente 0,7 o 0.8

Il coefficiente 1 consente di avere la erogazione di tutto il 35 % del premio produzione e la condizione è avere almeno un certo numero di ore lavorate da decidere con l'azienda, la presenza su tutte le turnazioni, zero prescrizioni e nessuna assenza dovuta a maternità, 104 ...

Il coefficiente 0,7 o 0,8 è invece riconosciuto a chi ha prescrizioni che ne limitano i carichi di lavoro, a chi viene esentato da alcune turnazioni, a chi sta al di sotto di una soglia di ore lavorate stabilita ai tavoli sindacali

- questo criterio ha due vantaggi, da una parte eroga una quota significativa di salario\premio uguale per tutti ma allo stesso tempo lascia una percentuale in base alle effettive presenze e prestazioni offerte

- I criteri sopra menzionati valgono sia per i tecnici e amministrativi che per il restante personale

- dal computo delle ore lavorate vengono detratte le assenze per gravi motivi familiari\lutto, i permessi sindacali in rsu, le ore di assemblea, le assenze per gravi motivi di salute

- Il premio va comunque erogato nella cifra complessiva stabilita. La quota non distribuita dovrà essere a sua volta erogata tra il personale piu' meritevole con alcuni criteri che tengano conto delle ore effettivamente lavorate. Facciamo un esempio: se la quota non distribuita è pari a 30 mila euro, questa cifra dovrà essere ripartita tra tutto il personale che ha raggiunto gli obiettivi (quantificabili in tot ore di lavoro annue, nessuna prescrizione, abilitazione alla mansione e disponibilità a operare su tutte le turnazioni aziendali).

La presente proposta è finalizzata a costruire un meccanismo semplice e facilmente realizzabile per la erogazione del premio aziendale, andando a premiare con la quota del premio non distribuita una parte minima di personale. Allo stesso tempo, saranno salvaguardati i criteri per noi dirimenti che sono la erogazione di una cospicua parte del premio in percentuali uguali per tutti, tutelando anche il potere di acquisto di lavoratori\trici con problemi di salute che ne limitano le prestazioni

Solo sulla parte di premio non erogata eventualmente potremo accettare l'applicazione delle regole restrittive proposte dall'azienda

COBAS LAVORO PRIVATO USB LAVORO PRIVATO