



# UNITÀ SINDACALE

## CONCLUSO IL NEGOZIATO SULLA VERIFICA DI BANCONOTE

Nella mattinata odierna, dopo un **lungo e complesso** negoziato è stato raggiunto un “accordo quadro” a chiusura della sede di verifica prevista dagli accordi di dicembre 2017, che potrà dare luogo alla sottoscrizione formale del contratto nel prossimo mese, previa la definizione di alcuni aspetti applicativi e la disamina dei testi regolamentari.

Tra i punti più qualificanti, evidenziamo:

- la riduzione dei tempi di avanzamento per gli Operai di terza cat. Junior alla terza cat. e la definizione delle **percentuali annue** e delle modalità di avanzamento;
- la **fissazione** dell'importo del Premio di produzione, a partire dal 2023 con durata triennale;
- l'individuazione delle **giornate utili** ai fini del conseguimento del premio;
- l'introduzione di una **ulteriore componente** del premio di produzione legata ad una maggiore efficienza organizzativa;
- l'inserimento di precise **dichiarazioni a verbale** sui volumi di produzione e sulle relazioni sindacali.

### OPERAI DI 3<sup>^</sup> JUNIOR

**Il periodo** per l'avanzamento a Operaio di III diventa di 4-7 anni **con il 33% annuo** di aliquota di passaggi.

**Modalità di selezione:** per merito e titoli modificando parametri dell'art. 72 Reg. Pers. dell'allegato B con adattamenti.

Nei prossimi mesi si procederà all'**assunzione degli ultimi 12 idonei**.

### PREMIO DI PRODUZIONE dal 2023

#### Modalità di quantificazione

La somma da conferire al premio di produzione viene definita chiaramente nell'accordo ed è pari al compenso transitorio erogato al 31.12.2020 (2.005.000 di euro). Essa rappresenta la soglia minima parametrata agli attuali 278 addetti.

La somma aggiuntiva per assicurare il pagamento del premio a coloro che oggi ne sono esclusi viene fissata a 650.000 euro.

L'importo di 2.655.000 viene così distribuito:

al personale dell'Area Manageriale/alte professionalità viene erogato un importo – in ugual misura – determinato dall'intero premio diviso per il numero di tutti gli addetti al Servizio Banconote;

al personale dell'Area Operativa viene erogato un importo – in ugual misura – corrispondente a una percentuale (da definire entro il termine utile alla sottoscrizione dell'accordo) della

differenza tra il premio totale e la parte destinata all'Area Manageriale/alte professionalità, divisa per il numero degli addetti al Servizio Banconote appartenenti all'Area Operativa; al personale dell'Area Operativa che ha maturato anzianità lavorativa pari o superiore a 10 anni presso il servizio Banconote, acquisendo una maggiore esperienza professionale, viene erogato un ulteriore importo pari alla rimanente percentuale divisa per il numero degli aventi titolo.

### **Modalità di erogazione**

Il premio sarà definito con il “vecchio sistema” a gennaio 2022 e corrisposto in anticipo a febbraio 2023, al raggiungimento degli obiettivi.

Dal mese di gennaio 2023 il nuovo premio di produzione prevederà la definizione degli obiettivi su base annuale, ma sarà suddiviso in obiettivi quadrimestrali che daranno luogo all'erogazione di tranche del premio:

Gennaio-Aprile: 30% del massimo premio concedibile, corrisposto nel mese di giugno

Maggio-Agosto: 30% del massimo premio concedibile, corrisposto nel mese di ottobre

Settembre-Dicembre: 40% del premio, corrisposto nel mese di febbraio dell'anno successivo, **con saldo e compensazioni con le due rate già erogate integralmente.**

### **Giornate di presenza utili al premio**

180-235 premio intero

215/234 e 160/179 premio al 75%

140/214 e 110/159 premio al 50%.

Le suddette fasce vengono rimodulate su tre quadrimestri, con esplicito riferimento alle modalità di determinazione **delle assenze “socialmente tutelate” ai fini del premio di presenza** (elenco causali che non incidono sul premio da riconoscere, come da Reg. Pers. per il premio presenza).

### **ULTERIORE PARTE DEL PREMIO PER MAGGIORE EFFICIENZA ORGANIZZATIVA**

Tenuto conto dell'esperienza acquisita nel periodo pandemico, finalizzata alla salvaguardia della salute e in considerazione degli indiscutibili effetti positivi dello sfalsamento in ingresso, siamo riusciti a consolidare un importo per una maggiore efficienza, rapportato a circa 300.000 euro con decorrenza dal 1° luglio.

Viene pertanto introdotta a regime una somma aggiuntiva al premio che dovrà essere associata ad una puntuale individuazione delle attività coinvolte, con indicazione del numero di lavoratori destinatari della specifica parte del premio.

### **DICHIARAZIONI A VERBALE**

Nel caso in cui, come le parti auspicano, ci fosse un incremento della produzione l'Amministrazione e le OO.SS. firmatarie dell'accordo dovranno incontrarsi per verificare se l'organizzazione del lavoro prevista dall'accordo del 2017 risulti anche adeguata oppure necessiti di correzioni per meglio raggiungere gli obiettivi di crescita dello Stabilimento e valutare la congruità dell'importo totale del premio stabilito per il triennio di validità.

Questa è la conclusione del negoziato che permette di ridistribuire tra il personale il “nuovo premio” composto come sopra descritto, con la dovuta attenzione alle specificità e consente di guardare al futuro dello Stabilimento con ottimismo.

Rimane da definire l'ipotesi di accordo su alcuni aspetti rilevanti, tra i quali, la percentuale di ripartizione del premio di produzione e il perimetro del personale interessato dal premio per la maggiore efficienza organizzativa per l'Area Operativa.

Nella prima parte del mese di luglio, prima della firma, sarà effettuata una scrupolosa attività di esame dei testi in modo da evitare in futuro interpretazioni difformi e forzature di qualsiasi genere.

Roma, 25 giugno 2021

LE SEGRETERIE NAZIONALI

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI