

La proposta dei Cobas sul premio aziendale Ersu

In vista dell'incontro con l'azienda del 27 Febbraio e dell'assemblea del 28, torniamo sulla nostra proposta di premio con quale riflessione ulteriore

- il premio dovrà essere erogato ad aprile dell'anno successivo per consentire un ritorno economico in busta paga in tempi ragionevoli. Tre mesi sono sufficienti per il calcolo del premio...
- l'azienda entro febbraio stabilisce l'ammontare del premio relativo all'anno precedente, una volta chiuso il bilancio non sarà difficile fare due conti. Ai fini del premio concorreranno anche i risparmi di gestione (per esempio di straordinario, l'aumento dei carichi di lavoro che nei fatti sanciscono una crescita di produttività)
- il 65% del premio va ripartito in parti uguali tra tutto il personale, sfidiamo chiunque a dimostrare che in questo modo non si garantisce una quota elevata del premio distribuita senza discrezionalità
- il restante 35% sarà distribuito sulla base di alcuni parametri. il 100% del 35% lo prenderebbero i lavoratori e le lavoratrici sempre presenti, adibiti a tutte le mansioni e turnazioni
- una parte minore (che potremmo quantificare attorno all'80% di questo restante 35% viene dato a chi ha meno di un certo numero di presenze

facciamo due esempi concreti così' facciamo capire anche a cgil cisl uil

il premio è di 1000 euro. Prendiamo tre lavoratori :marco , roberto e antonio. Tutti prendono 650 euro, ossia la quota uguale per tutti pari al 65%

*marco ha fatto un certo numero di presenze, è stato impiegato su piu' turni e mansioni e prenderà le 350 euro corrispondenti al 100% della quota residua (si applica un coefficiente 1). In totale arriverà al 100% del premio.
antonio invece è stato meno presente e si applica il coefficiente 0,9, il che vuol dire che prenderà il 90% delle 350 euro
roberto ha totalizzato ancora meno presenze in servizio perchè andando a caccia si è rotto un piede ed è stato due mesi a casa. Nel suo caso si applicherà un coefficiente più basso e prenderà una quota ancora inferiore a quella di antonio pari all'80 % o 70% di 350 euro. Tradotto in soldi volete sapere a quanto ammonterà? 280 euro o 245 euro*

ricapitoliamo, sempre per cgil cisl uil, così' ragionando insieme non prenderemo abbagli

marco prenderà in totale 1000 euro ,antonio con meno presenze 965 euro, roberto 930 euro o se applicheremo il parametro 0,80 scenderà a 895 euro . Questi sono esempi concreti che dimostrano come nella logica del premio proposta dai cobas le differenze salariali sono ridotte al minimo

Nel calcolo delle presenze poi possiamo escludere alcune tipi di assenze in base alle proposte dei lavoratori e delle lavoratrici, su questo siamo aperti ad ogni contributo

Andando in giro per internet abbiamo scoperto piu' di un accordo sottoscritto da Cgil Cisl Uil con troppi punti in comune con quello proposto dalla direzione Ersu

Andate sulla rete e leggerete meccanismi assai contorti e tali da dividere i lavoratori mettendoli in competizione gli uni con gli altri, proprio l'esatto contrario di quello che i sindacati dovrebbero fare

La nostra proposta è da discutere e migliorare, nella sostanza noi proponiamo un meccanismo semplice, verificabile da tutti\,e, senza forti penalizzazioni in caso di assenze, sinistri, procedimenti disciplinari, con qualche differenza salariale come premio per chi è stato sempre presente. Diversamente gli accordi sottoscritti da cgil cisl uil in altre aziende e la stessa proposta aziendale vanno in direzione opposta

Ora la parola passi ai lavoratori

cobas erdsu\cobas igiene ambientale