



Trenord. Nuovo investimento sul personale da 10 milioni di euro

Trenord, nuovo accordo per 4.300 dipendenti

LAVORO

Il gruppo mette sul piatto 10 milioni per superare il patto di competitività

Con l'accordo siglato con Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Fast, Ugl e Faisa Cisl (non ha firmato Orsa), Trenord si lascia alle spalle l'epoca del patto di competitività, figlio della confluenza, nel 2011, del personale proveniente dalla divisione Lombardia di Trenitalia e LeNord. Ma anche i contenziosi seriali che da anni affliggono il settore dei trasporti nell'ambito del trattamento economico spettante al personale mobile per le giornate di ferie. L'intesa con i sindacati, per Trenord è diventata il volano per avviare una stagione nuova, caratterizzata, come spiega l'amministratore delegato Marco Piuri, «da un vero e proprio premio di produttività, legato alle prestazioni. Quando sono arrivato, nel settembre dello scorso anno, ho capito che per poter guardare avanti sarebbe stato necessario togliere dal tavolo alcune questioni e tornare a discutere con i sindacati guardando al futuro dell'azienda». I tre pilastri dell'accordo «hanno un valore complessivo di 10 milioni di euro, risorse che la società ha messo sul tavolo per poter chiudere le vecchie vicende del patto di compe-

titività e delle ferie e avviare una nuova fase nelle relazioni industriali», precisa Piuri.

Entrando nel merito dell'accordo, va detto che interessa 4.300 addetti che fino a pochi giorni fa potevano contare sul patto di competitività, un accordo fatto al momento della fusione del 2011 e basato sugli indicatori di quell'anno. «Il nuovo ac-



MARCO PIURI
Amministratore
delegato
del gruppo
Trenord

cordo chiude quella stagione, riallineando e omogeneizzando le situazioni delle persone», osserva Piuri. Quanto alle ferie, il trattamento economico, «aveva generato in passato una serie di contenziosi dovuti al fatto che se la giornata di lavoro ha un'inclinazione sulla retribuzione variabile troppo alta, potrebbe determinare una disincentivazione alla fruizione delle ferie stesse - spiega il manager -. Abbiamo così previsto di mitigare le differenze economiche tra le indennità erogate in giornata ordinaria di lavoro e le indennità erogate in giornata in cui non è prevista la presenza ai treni».

Infine il premio di risultato di cui «è stata definita la cornice

che adesso dobbiamo riempire. Il premio dovrà avere un ammontare variabile e sarà legato a indicatori di redditività, produttività, qualità ed efficienza», dice Piuri. Prendendo come riferimento il livello professionale C, il valore individuale massimo per ognuno degli anni 2019, 2020, 2021, sarà pari a 600 euro lordi e verrà liquidato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello in cui è stato maturato. «Chi lo vorrà potrà scegliere il premio in modalità cash o in beni e servizi di welfare, con una imposizione fiscale più vantaggiosa. A questo proposito sono allo studio soluzioni per poter consentire ai lavoratori di spendere il loro premio in welfare - conclude Piuri -. Il welfare di Trenord, però, in futuro, dovrà andare al di là del pacchetto che viene negoziato con il sindacato e rientrare in un approccio dell'azienda che guarda al lavoratore a tutto tondo, senza più scomporre la persona tra vita professionale e vita personale». A questo proposito, tra le misure di cui i lavoratori possono già usufruire ci sono flessibilità dell'orario per chi non è soggetto a turni, convenzioni con Atm anche per i familiari, contributi per le rette dell'asilo nido, assistenza per la compilazione del modello 730, oltre allo storico Circolo ricreativo aziendale.