



RINNOVATO IL PREMIO DI RISULTATO ALLA CB TRAFILATI ACCIAI SPA di Tezze sul Brenta

COMUNICATO STAMPA

Il 31 marzo le Rappresentanze Sindacali di CB Trafilati Acciai di Tezze sul Brenta (VI), assieme a **FIM CISL** e UILM UIL di **Bassano del Grappa**, hanno sottoscritto un pacchetto di misure a favore dei lavoratori dipendenti.

Rinnovato l'integrativo aziendale, scaduto a fine dell'anno scorso, a partire da una piattaforma sindacale dai contenuti sfidanti, sia di natura economica e con elementi di welfare.

CB Trafilati Acciai, che fa parte del gruppo Steelgroup con stabilimenti dislocati in più sedi nel nord Italia, specializzata nella produzione di barre, trefoli e fili in acciaio, rappresenta una realtà che si distingue rispetto alla natura industriale del territorio bassanese, connotata da caratteristiche che non sono così diffuse in questa zona; ciò comporta un impegno aggiuntivo nella ricerca di personale, da formare ed impiegare nella manodopera nel sito di Tezze sul Brenta, dove sono occupati un centinaio di addetti impegnati su tre turni a ciclo continuo.



*“Riteniamo che l’attrattività di CB trafilati sul territorio, per attirare nuovi lavoratori, debba poter contare su elementi aggiuntivi, tali da potersi distinguere sul panorama delle offerte di lavoro – sottolinea il sindacalista **Davide Passuello di FIM CISL di Bassano** - A tal fine, un integrativo aziendale di pregio, esprime sempre un elemento distintivo”.*

In quest’ottica (considerata in primo luogo la tipologia di lavorazione, che può configurarsi nell’alveo del settore siderurgico) l’elemento fondante che distingue l’integrativo aziendale, è un forte impegno nel promuovere la cultura della sicurezza.

L’inaccettabile aumento degli episodi di infortuni che assegnano anche alla Regione Veneto il podio delle “maglie nere”, le Organizzazioni Sindacali e le RSU di CB trafilati hanno stabilito di dare più peso agli indicatori economici del Premio di risultato, legati ad assicurare uno standard di sicurezza elevato, per esempio costituendo una commissione interna di valutazione di ogni episodio, coinvolgendo i lavoratori interessati in brek formativi specifici, anche nei casi di “quasi infortunio”, oltre alla presenza di ben tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

*“La sicurezza non è una questione di numeri, di soli protocolli, di sanzioni, di provvedimenti disciplinari – esterna con fermezza **Passuello** – deve essere patrimonio di azienda e lavoratori; c’è in ballo la tutela della persona, prima di tutto. Ogni individuo deve sentirsi parte attiva, per prevenire gli infortuni e gli atteggiamenti abitudinari che, a volte, possono essere causa di disattenzioni fatali. Sullo stesso piano, l’azienda deve esaminare ogni fase di produzione e manipolazione del prodotto, per garantire l’incolumità dei propri collaboratori”.* Un lavoro a quattro mani, di reciproca collaborazione.

L’integrativo aziendale si compone di altri indicatori, quali la redditività da bilancio ed i volumi di produzione annui, per un valore nominale massimo del premio di 1.200 euro, a cui può aggiungersi un importo forfetario, nel caso di extra produzione. È stata definita una maggiorazione migliorativa per i turnisti notturni. Definito anche un riconoscimento economico a favore di coloro che si occupano della formazione dei nuovi assunti, processo delicato destinato ad accrescere lo standar di sicurezza e competenza. In tema di welfare, è prevista l’erogazione di buoni pasto, un contributo a sostegno della genitorialità (permessi aggiuntivi al lavoratore in caso di esigenze sanitarie per i figli), l’incremento della quota a carico azienda a favore degli aderenti ai fondi pensione contrattuali, la possibilità di convertire l’importo del premio in welfare, attraverso l’utilizzo di una piattaforma di servizi dedicata, in cui confluirà un importo aggiuntivo, per tutti i lavoratori, derivante dall’utile di esercizio (a fronte di spese per salute, viaggi, previdenza complementare ed istruzione). Per rendere più fruibile questo tipo di servizi, ai rappresentanti sindacali è stato dedicato un pacchetto di ore di permessi aggiuntivi, per consentire di aprire in azienda uno sportello di assistenza ai lavoratori, una volta alla settimana. Non per ultimo, nell’accordo trova spazio un elemento, seppure simbolico, di solidarietà, devoluto all’associazione Onlus “MBA Minibasket Association” di Bassano del Grappa, che ha finalità sportive ed educative per i bambini.

Infine, la Direzione aziendale ha ribadito la disponibilità a valutare la possibilità di erogare un “contributo energia” anche per i successivi anni; già nel corso del 2022 il contributo erogato è stato di 400 euro (inseriti nella piattaforma), a fronte del rincaro delle bollette che ha coinvolto tutti i lavoratori.

Staff comunicazione

Fim Cisl Vicenza



www.fimcislvicenza.it

