

Produttività. Siglata l'intesa con i sindacati

In Terna scatta l'opzione welfare sul nuovo premio

Cristina Casadei

■ Se in Terna la sostenibilità è diventata la parola d'ordine sia nella strategia industriale che negli investimenti futuri, l'impatto si legge chiaramente anche tra le righe dell'accordo raggiunto con i sindacati (Filctem, Femca e Uiltec) sul premio di produttività e sul welfare. Bernardo Quaranta, responsabile Corporate Affairs di Terna, spiega che «il gruppo ha sposato l'idea di coniugare il tema classico del rinnovo del premio di produttività con quelli più ampi del welfare e della sostenibilità». Grazie all'accordo sul premio di produttività che sarà in media di 2.415 euro, i 3.500 collaboratori del gruppo potranno scegliere sia l'opzione cash che l'opzio-

ne welfare usufruendo così dei beni e servizi messi a disposizione da Terna e della defiscalizzazione prevista dalla Legge di bilancio 2017. L'opzione welfare è possibile entro il limite massimo di 3.000 euro e nel limite di reddito da lavoro dipendente di 80.000 euro e consentirà ai lavoratori di usufruire di un pacchetto di misure a beneficio del lavoratore. Tra l'altro le parti hanno anche concordato un'integrazione aziendale per l'anno 2017 pari al 12% sulle quote di premio che il lavoratore dovesse, su base volontaria, decidere di convertire in beni o servizi.

Oltre all'accordo sul premio, il gruppo ha condiviso con i sindacati anche una serie di misure per meglio concilia-

re la genitorialità e la vita privata con il lavoro. In particolare il gruppo ha stabilito di aggiungere 5 giorni di permesso per i neo padri ai 2 giorni già previsti per legge e una mezza giornata di permesso ai genitori per accompagnare i figli al primo giorno di scuola (di primo grado). Oltre a questo nei prossimi mesi Terna valuterà l'apertura di un asilo nido aziendale. Le nuove misure condivise con il sindacato «sono il frutto - spiega Quaranta - delle buone relazioni sindacali nel gruppo ed anche dei cambiamenti culturali maturati negli ultimi anni come la diversa sensibilità rispetto ai temi della genitorialità e della paternità».

A chiudere il cerchio delle misure condivise nell'ambito

della sostenibilità c'è l'introduzione dello smart working che dovrebbe avvenire a partire dal 2018. «Dobbiamo trarre le conseguenze di un cambiamento tecnologico che ci sta facendo lavorare in un modo diverso dal passato - dice Quaranta -. In passato c'era il telelavoro che rappresentava uno spostamento da un luogo fisico, l'ufficio, a un altro luogo fisico, la casa. Oggi invece, con lo smart working e la tecnologia per molte attività lavorative il luogo fisico in cui esse si svolgono è diventato irrilevante. La sperimentazione dello smart working avverrà nella duplice ottica di favorire il work life balance e la sostenibilità».

SOSTENIBILITÀ

Per migliorare il «work life balance» aumentati i permessi per i neo papà; nel 2018 partirà il progetto pilota sullo smart working



Peso: 10%