

1948-2008 / 60 anni



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI

Dal 14 al 18 aprile 2008

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasanpaolo.it

email: segreteria@fabintesasanpaolo.it

17/18 APRILE 2008

NUOVA CASSA SANITARIA – SOSPEO IL NEGOZIATO

Il giorno 17 aprile a Roma è proseguito il confronto sulla costituzione del nuovo Fondo Sanitario di Gruppo.

Dopo il primo incontro dove si sono elencati i principi sui cui fondare il nuovo ente (mutualità, solidarietà tra associati, contrarietà a logiche meramente assicurative, sostenibilità delle prestazioni, equilibrio finanziario, organismi statutari snelli ma efficienti a maggioranza dei lavoratori, controllo di costi e taglio degli sprechi, efficienza e regolarità amministrativa, parità di prestazioni tra i partecipanti, assistenza diretta ed indiretta, salvaguardia del patrimonio di convenzioni oggi esistenti, possibilità di ricercare all'esterno nuove convenzioni e appaltare funzioni amministrative, mantenimento dei differenziali di contribuzione frutto di negoziati nelle banche di provenienza), si è approfondito uno dei nodi rimasti ancora insoluti **la gestione unica della Cassa per tutti i partecipanti attivi e pensionati** proposta dai sindacati e le due sezioni di bilancio proposte dalla banca.

Come è noto la controparte propone una non chiara solidarietà tra i partecipanti in attività ed il personale in quiescenza, sono stati rappresentati due contenitori uno per il personale in attività e propri familiari l'altro per il personale in quiescenza e familiari. La solidarietà, secondo la proposta aziendale, si baserebbe su verifiche di equilibrio periodiche delle due sezioni di bilancio, in caso di squilibrio possibilità di destinare da una sezione all'altra una somma, da definire ogni volta, a complemento del ripianamento da parte dei partecipanti interessati, ovviamente il personale in quiescenza.

Tenuto conto dell'inconciliabilità delle posizioni il confronto è stato sospeso, non sarà, quindi, avviato l'approfondimento previsto con una delegazione più tecnica e ristretta.

La posizione aziendale prevede, tra l'altro, la possibilità di prestazioni diversificate per i due gruppi di partecipanti.

Abbiamo rappresentato l'esigenza di considerare la nuova Cassa elemento altamente unificante, vero obiettivo per avviare il ripristino del senso di appartenenza al Gruppo tra il personale. Mutualità e solidarietà si devono essere tangibili e non mero enunciato che serve solo a ribaltare i rischi sui soggetti più esposti. Sezioni di bilancio separate determinano conflitti tra i tre attori principali (banca, attivi, pensionati) non conciliabili.

CASSA SANITARIA INTESA

Nell'ambito del confronto abbiamo chiesto a controparte di affrontare la situazione della Cassa Intesa. E', infatti, necessario un accordo tra fonti istitutive per l'utilizzo degli avanzi a ripianamento del bilancio. L'occasione è stata propizia per ricordare alla banca di aver promesso un intervento economico ad ultimazione della riorganizzazione che si è interrotta per l'avvio del confronto per il nuovo Fondo Sanitario di Gruppo e a causa dell'uscita dell'azienda dal Consiglio della Cassa medesima. La controparte è stata inoltre invitata a rientrare nel pieno del proprio ruolo nella gestione della Cassa.

Ricordiamo che gli interventi per riportare maggior efficienza alla Cassa Intesa si sono interrotti nel mese di ottobre 2007, quando controparte ha ritirato i propri Consiglieri ed il Presidente allo scopo di evidenziare la non ultimazione dei provvedimenti idonei a ridurre l'ampiezza del Consiglio di Amministrazione, considerato poco efficiente e l'outsourcing delle attività amministrative.

Nel frattempo il Consiglio, formato da soli rappresentanti il personale, superando anche difficoltà operative, ha lavorato intensamente e con serietà ottenendo buoni risultati.

A mesi di distanza la Cassa Intesa, che conta circa 70.000 partecipanti, non solo ha mantenuto la regolarità di servizio e ridotto sprechi, ma approverà il bilancio con 4 milioni di euro di disavanzo, in netto recupero rispetto i circa 7 mln dello scorso anno. Segno che con semplici interventi le cose potrebbero essere sanate definitivamente. In sospeso resta da adottare una leggera contribuzione per i familiari a carico, da sola consentirebbe il ripianamento del disavanzo.

PREMIO AZIENDALE E PREMIO DI PIANO

Sulla base di quanto previsto dal contratto nazionale recentemente sottoscritto, l'azienda ha illustrato una proposta per la definizione del premio aziendale di Gruppo (Banche e Società con il contratto del credito).

L'azienda propone la sua applicazione per gli anni 2008 e 2009 e possibilmente per il 2007, si è inoltre resa disponibile a definire un Premio di Piano per il medesimo perimetro societario da erogarsi al raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano d'Impresa.

Il Premio Aziendale potrebbe essere calcolato in parte su parametri derivanti dal bilancio consolidato di Gruppo e per la restante parte su indicatori del singolo bilancio di Banca/Società.

La normativa: il protocollo sul welfare del 23/7/2007 prevede importanti modifiche all'assetto contributivo dei premi di produttività, i decreti attuativi sono stati varati in questi giorni.

L'intersindacale ha chiesto di poter definire il premio del 2007 senza il calcolo di un algoritmo a stralcio, l'anno di integrazione dei due gruppi e la conseguente instabilità organizzativa e geografica nonché la necessaria armonizzazione delle differenti modalità e criteri di calcolo non consentono l'applicazione ex post di alcuna formula.

L'azienda ha condiviso l'impostazione di definire a parte il Premio del 2007 per poi approfondire i criteri per la determinazione del Premio 2008 e 2009.

La definizione del Premio Aziendale attraverso la misurazione di parametri di bilancio che misurano la produttività aziendale è argomento di molto interesse, come dimostra l'intervento normativo teso a defiscalizzare in parte questo emolumento, una sfida che potrebbe portare anche buoni risultati per i lavoratori se indirizzata alla distribuzione di una parte degli utili aziendali ma non è esente da incertezze. Occorre esaminare con attenzione questa possibilità inserendo le necessarie cautele.

Gli incontri proseguiranno il 23 e 24 aprile.