

Il Premio aziendale c'è

Malgrado lo scenario di crisi economica, raggiunto un accordo per l'erogazione anticipata di un importo che garantisce la salvaguardia dei livelli retributivi.

I nuovi appuntamenti riguarderanno le ricadute della *Migration* informatica, l'organizzazione del lavoro e la costituzione di una Cassa sanitaria unica per tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo

Il rapido e drammatico peggioramento dello scenario economico, con il pesante coinvolgimento dei mercati europei e di quello italiano, e quindi anche di Intesa Sanpaolo, ha portato le otto sigle sindacali del primo tavolo di confronto (Uilca, Fabi, Fiba/Cisl, Fisas/Cgil, Dircredito, Silcea, Sinfub e Ugl) a chiedere, giovedì 16 ottobre, un incontro con il direttore generale del Gruppo, per affrontare la questione relativa al Premio aziendale.

In tale ambito è stato sottoscritto l'accordo sul Premio aziendale del Gruppo Intesa Sanpaolo relativo al 2008, che sarà accreditato a febbraio 2009.

Dopo l'approvazione degli organi deliberanti dell'Azienda, in alternativa, sarà offerta a tutto il personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato in servizio in quel momento, la possibilità di ricevere il Premio sotto forma di azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, per un controvalore anche parziale di minimo 1.000 euro, ma non superiore a 2.000. L'importo base per il personale appartenente al terzo Livello della terza Area professionale sarà di 1.940 euro, da riparametrare sugli altri inquadramenti tramite la scala prevista dal vigente Contratto nazionale.

L'accordo raggiunto scongiura la preoccupazione, più volte espressa dalla Uilca, che la crisi finanziaria divenisse motivo, seppur Intesa Sanpaolo abbia rassicurato sulla solidità del Gruppo, per prorogare in modo non preventivabile la definizione del Premio relativo al 2008, che, in linea con l'articolo 43 del Contratto nazionale, avrebbe dovuto attendere l'individuazione da parte di Azienda e Organizzazioni sindacali di appositi indici di calcolo.

Una procedura recepita nell'accordo sottoscritto per il Gruppo Intesa Sanpaolo il 29 maggio, quando si definì il Premio relativo al 2007, accreditato a luglio di quest'anno, che stabilì in 1.940 euro l'importo base sul quale applicare i suddetti indicatori, una volta individuati.

L'accordo di giovedì 16 ottobre previene quindi l'ipotesi che tali criteri di calcolo subiscano peggioramenti a seguito della crisi in corso e definisce un'erogazione anticipata rispetto alle previsioni di un importo, che salvaguarda i livelli retributivi di tutto il personale e rivalutato in confronto a quello precedente, al netto della cifra allora erogata come Premio di Partecipazione dei lavoratori alla fusione, che costituiva una quota *una tantum*.

Le Organizzazioni sindacali, al termine dell'incontro, hanno ribadito la fondamentale importanza di recuperare il confronto sulle ricadute della *Migration* informatica e sull'organizzazione del lavoro,

CALENDARIO

giovedì 23 ottobre

A Roma incontro sull'organizzazione del lavoro, sulle ricadute della *Migration* informatica e sulla costituzione di una Cassa sanitaria unica per tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo.

redazione@uilcais.it

per comprendere in modo approfondito come sarà strutturata la banca, compreso il modello delle filiali, e distribuito il personale, rispetto al quale hanno ribadito la necessità, più volte evidenziata dalla Uilca, di ulteriori assunzioni, oltre quelle già definite con l'ultimo accordo sugli esuberanti dello scorso 8 luglio.

Per affrontare questo argomento le parti hanno programmato un incontro a Roma il prossimo giovedì 23 ottobre, durante il quale l'Azienda dovrebbe fornire i dati definitivi riguardanti le uscite di personale, per la chiusura di tale procedura, e sarà affrontata anche la

questione relativa alla costituzione di una Cassa sanitaria unica di Gruppo, che rappresenta un passaggio indispensabile e fondamentale nell'ambito del processo di armonizzazione, iniziato dopo la fusione.

Un tema, quest'ultimo, che da tempo la Uilca sottolinea come elemento di grande spessore per favorire una concreta integrazione dei lavoratori e lo sviluppo di un forte e condiviso senso di appartenenza, per costruire il quale è necessario un atteggiamento aziendale disponibile al dialogo e alla realizzazione di una assistenza sanitaria che esalti i valori di solidarietà e tutela

dei più deboli insiti in tale servizio.

Per raggiungere questi risultati è indispensabile realizzare una struttura in grado di servire tutto il personale in attività e i pensionati, garantendo una sostenibilità economica e una partecipazione concreta dei lavoratori, tramite loro rappresentanti, alla gestione della Cassa.

Al termine dell'incontro che ha portato alla definizione del Premio aziendale, Intesa Sanpaolo ha lasciato intravedere alcune disponibilità in tal senso, che andranno però verificate concretamente nell'appuntamento del prossimo 23 ottobre.

www.uilcais.it