

Cari colleghi

Vorrei presentarvi due proposte che si riferiscono ai temi dell'assicurazione sanitaria e premio di risultato:

Assicurazione sanitaria

Il tema dell'assicurazione sanitaria è sicuramente tra i più sentiti dai lavoratori Technosky. Fatto salvo quando nasce un figlio, ricorrere a strutture sanitarie, fosse anche per un comune accertamento, è sempre motivo di attenzione. Avere quindi un ausilio in più è sicuramente importante. Oggi abbiamo due temi di assicurazione, quella riservata ai dirigenti e quella ai dipendenti. Il mio disegno è di prevedere un'unica soluzione per tutti i lavoratori Technosky, considerando come lavoratore la persona fisica facente parte della grande famiglia TS. Capisco anche che una risoluzione del genere è sicuramente più onerosa, e proprio per questo che mi rivolgo al senso di condivisione e solidarietà di tutti. Oggi paghiamo 6,20 euro uguale per tutti, sono sicuro che tutti siano disposti ad aumentare il contributo a fronte di una migliore e più completa copertura. Sono anche sicuro che se a un terzo livello si può chiedere un contributo X a un quadro/dirigente si possa chiedere X+Y, quindi contribuire in funzione della diversa disponibilità per un servizio migliore da condividere tutti. Penso che questo sia un passo di vera innovazione che richiede lo sforzo di tutti, nessuno escluso. Proprio per questo che chiedo a tutto il coordinamento una valutazione in merito e faccio un invito a sposare questa tesi.

Premio di risultato

Il premio di risultato è una sorta di scommessa tra azienda e lavoratori. I primi dicono "se si raggiunge questo determinato obiettivo, vi riconosco un premio pari a X". I secondi svolgono le proprie attività con lo spirito di raggiungere il risultato e vincere la scommessa. Ognuno, nessuno escluso, in base alla competenza, professionalità, incarico, ruolo come da esigenza aziendale ricevuta. Dal terzo livello al quadro, quindi, con le dovute diverse competenze, si lavora per un traguardo comune, raggiunto il quale si condivide il premio. In questa fase quindi non vedo motivo di parametrare l'elargizione. Se la somma da dividere è pari a X, la quota parte deve essere X/N , dove per N sta il numero dei dipendenti. La parametrizzazione è già avvenuta durante l'anno, dove ognuno è stato remunerato per la propria competenza e il proprio livello. Anche per questo punto faccio appello alla valutazione del coordinamento e un invito a sposare la tesi.

Penso che queste due proposte viaggiano verso l'innovazione normativa che l'integrativo dovrebbe proporsi. Al di là dal peso economico tendono a sancire il rispetto della persona e la solidarietà tra i lavoratori. Per loro natura tutti gli altri temi, trattati dalla piattaforma, fanno sempre riferimento alla parametrizzazione onorando le esigenze differenziali di ciascuno.

Vi ringrazio per l'attenzione e rimango in attesa delle vostre valutazioni.

Antonio Santaniello RSU FIOM Roma sede