



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

UILCA Cassa di Risparmio di Venezia

Segreteria di Coordinamento

Venezia, Marzo 2011

**AGLI ISCRITTI UILCA
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA**

PIANO FERIE

Notizia tratta dall'intranet aziendale.

Sarà corretta???

Ferie e permessi ex festività: i colleghi dovranno programmare il piano ferie per l'anno 2011, che dovrà essere validato entro il 4 marzo.

Da lunedì 14 febbraio i colleghi dovranno programmare la fruizione di tutte le ferie compresi gli eventuali residui degli anni precedenti e permessi ex festività, secondo le disposizioni operative presenti nell'Intranet in Persona > Gestione Personale > Intesap.

Il piano ferie andrà approvato dal responsabile dell'unità organizzativa entro il 4 marzo, tenendo conto delle esigenze aziendali.

COME OGNI ANNO CI TROVIAMO A RICORDARE ALLA NOSTRA AZIENDA CHE LA NORMATIVA DICE BEN ALTRO:

Non potranno essere consentite variazioni ai piani ferie approvati senza il preventivo **benessere di entrambe le parti**, lavoratore e responsabile dell'unità organizzativa..

Relativamente alla fruizione dell' intero ammontare delle ferie annuali entro l'anno di maturazione del diritto si ricorda che la legge 66/2003 indica chiaramente che il periodo minimo di ferie, nelle misure stabilite dal CCNL, deve essere goduto:

a) inderogabilmente per almeno due settimane (che diventano 3 settimane per effetto del c. 5 art. 49 CCNL 2007), consecutive in caso di richiesta del lavoratore ma anche, in alternativa se il lavoratore lo ritiene, con modalità frazionata, nel corso dell' anno di maturazione;

b) per le restanti settimane anche oltre l' anno di maturazione del diritto (nei 18 mesi successivi).

Nel CCNL non si ravvisa alcuna previsione in merito al fatto che, il diritto al godimento delle ferie debba essere tassativamente esercitato entro il limite temporale dell' anno di maturazione (né indica un diverso limite). Per non parlare dell'assurda pretesa di inserire nel piano ferie le ex festività.

INOLTRE.

Poiché la festività civile del 1° maggio 2011 cade di domenica, in applicazione di quanto previsto dal CCNL e di quanto segnalato alle Organizzazioni Sindacali, dal 2 maggio sarà disponibile un giorno aggiuntivo di ex festività, che dovrà essere fruito o pagato entro il corrente anno.

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasampaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it

web: www.uilcais.it

RILEVAZIONE DELLA QUALITA'

Parte il 7 marzo la rilevazione della qualità percepita dai clienti sui servizi delle filiali.

RICORDIAMO CHE:

Per il sistema di Incentivazione Base sarà prevista, come di norma, una scala di obiettivi relativi al Margine di Intermediazione, che avrà un primo correttivo rappresentato dall'Indice composito (36 indicatori) di Qualità e Customer Satisfaction che influenzerà l'importo del premio fino ad un 15%.

*Già il sistema incentivante non è frutto di accordo sindacale ma atto unilaterale dell'Azienda, adesso **si vorrebbe far apparire che l' insoddisfazione del cliente dipende dalle colpe dell'impiegato senza considerare le carenze organizzative e strutturali dell'azienda che pesano ben di più.***

Gli indicatori del grado di soddisfazione della clientela rischiano di essere utilizzati, come già avvenuto in passato, come strumenti di pressione commerciale.

Sottolineiamo tutte le nostre perplessità sulle modalità di rilevazione della soddisfazione del cliente. Chi può essere soddisfatto di una Banca che si presenta sistematicamente con organici carenti, con lungaggini burocratiche, con avvicendamenti di personale che mettono continuamente a disagio il cliente?

Per esempio, i lunghi tempi di attesa sono imputabili all'operatore o piuttosto a notevoli lungaggini burocratiche tipo Gianos oppure Mifid e chi più ne haPer esempio, la difficoltà nel rispondere al telefono dipende dalla scarsa attenzione del personale o piuttosto dall'essere sempre occupati a parlare con il cliente, etc etc. Malgrado ciò questo indice ci dovrebbe condizionare l'ammontare del premio. Mahh ??

VALUTAZIONE PROFESSIONALE

RICORDIAMO CHE :

Per accedere al premio del sistema incentivante **è necessaria una valutazione professionale almeno adeguata.**

RIPROPONIAMO NELL'OCCASIONE QUANTO GIA' PRECEDENTEMENTE ESPRESSO:

Entro il 30 aprile i responsabili devono completare la valutazione e il colloquio.

• **Colloquio valutativo (entro Aprile):** il Responsabile, procede ad effettuare il colloquio di valutazione. In questa sede, discute gli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione del Collaboratore, comunica il giudizio sintetico finale (IN QUESTO MOMENTO IL GIUDIZIO E' GIA' DECISO QUINDI IL COLLOQUIO FACCIA A FACCIA NON HA VALENZA NEL RISULTATO FINALE) ed evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento che l'hanno connotata, suggerendo poi eventuali azioni di supporto e di sostegno. Ogni due anni, o in caso di cambio ruolo, redige il piano di sviluppo. Al termine del colloquio, il Responsabile effettua la stampa della scheda in duplice copia, ognuna delle quali sarà firmata sia dal Responsabile sia, **per presa visione**, dal Collaboratore. Una delle copie sarà consegnata al Collaboratore, mentre l'altra sarà inviata alla Funzione del Personale di riferimento che ne curerà l'archiviazione.

Se un lavoratore non è soddisfatto della valutazione ricevuta **può presentare domanda di ricorso entro 15 giorni** dalla ricezione della stessa. Come cerchiamo di sottolineare tutti gli anni si tratta soprattutto di una questione di dignità che però ha anche dei risvolti pratici (accesso al sistema incentivante). Non ricorrere significa accettare la valutazione che naturalmente avrà riflessi anche per quelle future. Il ricorso è quindi un modo per puntualizzare e chiarire le premesse e le conseguenze delle note.

Alleghiamo il fac – simile della domanda:

Spettabile
Cassa di Risparmio di Venezia SpA
Direzione Generale
p.c. Sindacato UILCA

Il/la sottoscritto/a in forza presso la Filiale/U.O. di
....., presenta ricorso al giudizio di sintesi, in base alla normativa vigente. (ART. 69 CCNL – 8 DICEMBRE 2007).
Richiede in merito di essere sentito personalmente e di essere assistito da UILCA.
Distinti saluti.

Data Firma
Per ricevuta Data

N.B. da consegnare al direttore/responsabile U.O. con firma per ricevuta. Poi inviare al sindacato via fax.
L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

RICHIESTE DI RIMBORSO ALLE EX CASSE DI ASSISTENZA SANITARIA

Si ricorda a tutti i colleghi iscritti che il 31 marzo è il termine ultimo per far pervenire alle Casse i documenti di spesa datati 2010 (senza limite di importo).
Le domande di rimborso pervenute oltre tale data non potranno essere liquidate.

PREMIO AZIENDALE 2010 : SARA' EROGATO CON LO STIPENDIO DI APRILE

L'accordo prevede la possibilità da parte dei colleghi di destinare una quota del premio aziendale a favore della forma di previdenza a contribuzione definita a cui risultano iscritti (in questo caso l'importo totale del premio risulta maggiorato di circa il 9%). In questo contesto va ricordato che **l'erogazione del Premio è soggetta a tassazione agevolata, con aliquota fissa del 10%, per i lavoratori con reddito annuo nel 2010 inferiore ai 40 mila euro lordi**. Questo aspetto va pertanto considerato rispetto alla scelta se destinare una parte del Premio nel Fondo Previdenziale di pertinenza, valutandolo anche in riferimento all'eventualità che il versamento del singolo lavoratore sia superiore o inferiore al limite di 5.164 euro, fino al quale sono previsti vantaggi di natura fiscale.

L'applicativo per esercitare l'opzione a favore dell'accantonamento previdenziale è disponibile nella nostra Intranet in Persona > Soldi e Fisco > [Opzione Premio Aziendale 2010](#).

Ai colleghi assenti da lungo tempo, o a vario titolo non abilitati all'accesso all'Intranet, sarà inviato per posta un apposito modulo cartaceo che dovrà essere inviato all'Amministrazione del Personale.

Un caro saluto.

Uilca Cassa di Risparmio di Venezia
Segreteria di Coordinamento

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it web: www.uilcais.it