UILCA Notizie

Notizie dal Gruppo

Sistema di Valutazione

A fine dicembre scade il termine per effettuare l'autovalutazione all'interno del sistema Performer stabilito dall'Azienda.
In quest'ambito va sottolineato il nuovo principio introdotto di calcolare le giornate in servizio effettive per verificare se il lavoratore raggiunge il minimo di presenza per essere valutato, che la Banca ha indicato in 110 giornate, anche parziali, superando il criterio degli scorsi anni di sei mesi un giorno, cui era legato un meccanismo di forfetizzazione delle assenze per ferie e giornate festive.
Il lavoratore che non raggiunge il limite di presenze necessario potrà essere valutato dall'Azienda solo nel caso abbia provveduto all'auto valutazione, che rappresenterà quindi una implicita accettazione a poter essere valutato dalla Banca.
Questo aspetto attribuisce quindi una discrezionalità al lavoratore assente per lunghi periodi, che gli anni scorsi non esisteva.
Per chi decide di utilizzarla, l'autovalutazione, che riguarda sia l'aspetto dei comportamenti agiti che quello dell'autopercezione, rappresenta un passaggio importante, come quello della valutazione e del colloquio con il valutatore, con cui i lavoratori possono evidenziare i propri punti di forza e le proprie aree di miglioramento e conseguentemente individuare e segnalare i corsi a catalogo che vorrebbe frequentare.

Il sistema valutativo è deciso in modo unilaterale dalla Banca che non ha quindi obblighi di condividerlo in un accordo con le Organizzazioni Sindacali, alle quali deve essere data comunicazione delle modifiche introdotte rispetto all'anno precedente.
La Uilca, prendendo atto delle decisioni aziendali in merito a Performer, ritiene esistano alcune storture, di cui indichiamo le più rilevanti, quale monito rispetto all'applicazione del processo valutativo riferito al 2011, che il prossimo anno terminerà entro il 31 marzo:

- in tema di equità valutativa, il Sistema stabilisce che una performance eccellente non va necessariamente di pari passo con un ruolo che cresce di complessità, ma tale principio non trova corrispondenza con la scelta di quei Valutatori che, per fare un esempio tra i vari possibili, ritengono gli Assistenti alla Clientela in ogni caso non meritevoli di giudizi superiori a Più Che Adeguato;
- in riferimento alla distribuzione attesa delle valutazioni qualche anno fa la Banca dava indicazione di un certo numero di insufficienti necessari. Negli ultimi anno è previsto che non più del 20% del personale può essere valutato Elevato e/o Eccellente e chi ha valutato anche una sola risorsa oltre tale soglia è stato richiamato a modificare la valutazione. Questa applicazione perentoria è contraria a una logica di flessibilità che già era stata richiesta in anni passati e accolta dall'Azienda con l'indicazione che le percentuali indicate dovevano essere un riferimento di massima e non un limite invalicabile. Tale rigidità può infatti impedire di effettuare una valutazione corretta del personale e di cogliere i progressi conseguiti da lavoratori, che meriterebbero di vedere migliorato il loro giudizio di anni precedenti fino a livello di Elevato/Eccellente, ma non possono accedervi perché il limite del 20% è già chiuso

con la conferma delle valutazioni di suoi colleghi che l'hanno meritato in precedenza;

- il tempo a disposizione dei Responsabili per effettuare le valutazioni è stato ridotto di un mese e rischia di essere insufficiente per

analizzare con la dovuta attenzione tutti i casi, in particolare di chi è assente per lunghi periodi.
Una volta ricevuta la valutazione relativa al 2011 (entro il prossimo aprile), al lavoratore che ritiene il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta, il Contratto Nazionale attribuisce la facoltà di presentare ricorso presso la Direzione aziendale competente, superiore a quella che lo ha giudicato, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione. L'Azienda ha quindi 30 giorni per convocare e sentire le osservazioni del dipendente, il quale, in questa fase, può farsi assistere da un rappresentante sindacale da lui indicato.
Successivamente la Banca ha tempo 60 giorni per comunicare al lavoratore le proprie determinazioni.

Sistema Incentivante

Il Sistema Incentivate trova una stretta connessione con quello Valutativo in quanto l'Azienda ha stabilito che può accedere a eventuali Premi chi riceve un giudizio complessivo finale di Adeguato, Più che Adeguato, Elevato ed Eccellente.
Sono quindi esclusi i lavoratori valutati Parzialemente Adeguati e Inadeguati (si ricorda che dal Premio Aziendale Vap, concordato tra Azienda e Organizzazioni Sindacali è escluso solo chi riceve il giudizio di Inadeguato).
Il Sistema Incentivante, come quello Valutativo, è deciso in modo unilaterale dall'Azienda, che ha obbligo di infromare le Organizzazioni Sindacale sulle modifiche introdotte rispetto all'anno precedente.
Per quanto riguarda il Sistema relativo al 2011, che prevede erogazioni nel 2012, le variazioni sostanziali riguardano i cosiddetti "cancelletti", che sono indicatori di più ampio respiro rispetto ai dati di filiale/struttura e, se raggiunti, permettono il pagamento del sistema incentivante, altrimenti ne causano l'esclusione, indipendentemente dal raggiungimento del budget di filiale.

I "cancelletti" introdotti dall'Azienda per la Banca dei Territori (per le Strutture Centrali sono simili) sono:
- indicatore composito di Gruppo, che deve essere raggiunto almeno al 90%;
- indicatore composito di Divisione, che deve essere raggiunto al 95%;
- indicatore EVA di Gruppo, che deve essere positivo.

I primi 2 "cancelletti" sono composti dallo scostamento fra budget e consuntivo di alcuni indici di bilancio con diverso peso: Proventi Operativi Netti (per il 20%), Cost/Income (per il 20%), Rettifiche su Crediti (per il 25%), Eva (per il 25%), Indicatore Qualitativo, per Banca dei Territori la Customer Satisfaction (per il 10%).
Il terzo indicatore è l'Eva di Gruppo che al termine del Terzo Trimestre risultava comunque positivo, malgrado fossero negativi quelli di Banca dei Territori (-29 milioni di euro) e di Public Finance (-321 milioni).

La Uilca ribadisce tutte le sue perplessità per l'utilizzo di un Sistema Incentivante che spesso produce forti disparità nella distribuzione della ricchezza aziendale e rischia di favorire una rincorsa al raggiungimento degli obiettivi, contraria a una logica di sviluppo aziendale sostenibile, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa che il Gruppo Intesa Sanpaolo da sempre dichiara come riferimento.
La Uilca ritiene che l'esclusione delle Organizzazioni Sindacali dal processo di decisione del Sistema Incentivante attribuisce all'Azienda la completa responsabilità per gli effetti distorsivi che può produrre nel rapporto con la clientela, in particolare in una situazione di crisi come l'attuale, nel quale il fattore fiducia assume enorme rilevanza.
Allo stesso tempo la Uilca evidenzia che il Sistema Incentivante, e in generale la sempre maggiore incidenza nelle retribuzioni del personale di componenti variabili, aleatorie discrezionali contribuiscono ad alimentare un clima di incertezza, possono incrinare il rapporto positivo e collaborativo tra i lavoratori e alimentano la crescita di pressioni commerciali esasperate e fuori controllo, che risultano lesive della dignità dei lavoratori e controproducenti rispetto agli obiettivi commerciali della Banca.

Fondo Pensioni Gruppo Intesa Sanpaolo (ex Fapa)

Lo scorso 1° dicembre è stato sottoscritto un accordo che introduce la facoltà per il Fapa di Gruppo di raccogliere anche le adesioni del personale appartenente alla categoria dei dirigenti (chi non ha/aveva avuto accesso al Fapa poteva iscriversi al Fondo Previdsystem).
Analogamente a quanto previsto dallo Statuto del Fondo Spimi l'accordo prevede inoltre che il Consiglio di Amministrazione del Fapa abbia facoltà di accoglimento delle richieste di iscrizione avanzate da familiari a carico degli iscritti.
Questa soluzione, che prima di essere definitiva dovrà essere approvata dall'assemblea straordinaria dei Delegati del Fondo e dalla Covip, soddisfa le richieste delle Organizzazioni Sindacali e in particolare della **Uilca** per quanto riguarda l'apertura ai familiari a carico dei lavoratori.

Agevolazioni Finanziarie

L'Azienda ha comunicato la prossima uscita di una circolare con cui, in aggiunta alle normali Agevolazioni Finanziarie per i dipendenti, chi ha aderito al nuovo pacchetto avrà la possibilità, finora preclusa, di sottoscrivere **Buoni di Risparmio**, con le condizioni della clientela ordinaria.
La Banca ha inoltre dichiarato che continuerà a pagare l'**imposta di bollo** base di 34,20 euro sui Depositi Titoli, che godono dell'esenzione, addebitando ai dipendenti la quota eccedente. L'Azienda ritiene di poter operare senza preavviso ai clienti/dipendenti, in quanto non considera quella in questione una condizione contrattuale con i correntisti/dipendenti, ma solo una circolare aziendale deliberata dal consiglio di amministrazione.
Dal prossimo anno, in base alla manovra Monti, sarebbe quindi esente solo il Deposito fino a 34.200 euro di controvalore alla data dell'estratto conto, con l'introduzione della facoltà individuale di ridurre la frequenza degli estratti conto da mensile a trimestrale o annuale.
Nell'estratto conto del 31 dicembre di quest'anno si farà riferimento al precedente decreto Tremonti, che non prende in considerazione il controvalore, ma il valore nominale o di rimborso alla data dell'estratto conto, cioè il 31 dicembre, e fissa la prima fascia di bollo (34,20 euro annui) a 50.000 euro.
L'interpretazione operativa unilaterale di non avvisare i lavoratori/correntisti non è condivisa dalla Uilca, che inoltre auspica di poter trovare con l'Azienda soluzioni in merito al tema delle Agevolazioni Finanziarie in tutta la sua portata, nell'ambito del confronto di rinnovo degli accordi di armonizzazione, sebbene consapevole che la materia attiene alle facoltà discrezionali della Banca.

L'Azienda ha evidenziato la disponibilità ad accogliere adesioni tardive al nuovo pacchetto, valutando le motivazioni del lavoratore che avanza la richiesta, anche alla luce delle novità introdotte. Per inviare la domanda di adesione è necessario spedire una mail all'Ufficio Relazioni Sindacali a: dc_po_relazioni_sindacali.04637@intesasanpaolo.com.

Fondo Sanitario Integrativo

In merito al Fondo Sanitario è stato affrontato con l'Azienda il tema inerente il trattamento dei dipendenti che usciranno dal servizio in base all'accordo del 29 luglio 2011, sebbene in attesa di conferma alla luce della riforma pensionistica in discussione.
Tra questi i lavoratori che lasceranno il servizio il 1° gennaio 2012 con accesso diretto alla pensione riceveranno una mail dall'Azienda in cui saranno indicate le specifiche e le condizioni che li riguardano per quanto concerne il mantenimento dell'iscrizione, le possibilità di recesso come iscritto e degli eventuali famigliari, le contribuzioni, ecc…
In particolare è previsto il mantenimento dell'iscrizione dando formale richiesta nell'arco di 4 mesi dall'uscita dal servizio.
Per chi fornisse tale dichiarazione entro il 20 gennaio l'Azienda riuscirà a trattenere quanto l'iscritto dovrebbe versare nei primi sei mesi del 2012, direttamente nelle competenze di fine rapporto, forfetizzando le relative contribuzioni.

Chi non avanzasse richiesta entro il 20 gennaio, ma comunque lo facesse entro 4 mesi, sarà soggetto al trattamento normale per chi accede alla pensione e pagherà i contributi tramite rid.
Analoga lettera verrà spedita anche al personale che avrà accesso al Fondo di Solidarietà, con le indicazioni loro relative.
Nell'incontro è stata inoltre affrontata la questione relativa al personale nel Fondo di Solidarietà a cui è stata spostata la finestra di uscita in base alla precedente riforma delle pensioni e sono destinatari del decreto ministeriale firmato dal ministro Fornero, che definisce la garanzia di mantenimento dell'assegno di accompagnamento fino all'effettivo percepimento del trattamento pensionistico.
Questi lavoratori saranno a carico di un Fondo Sociale e non più del Fondo di Solidarietà del credito, pertanto non sono più considerato come personale in servizio, sebbene non siano ancora pensionati.
A seguito di questa situazione ibrida l'Azienda ritiene di non dover più corrispondere la contribuzione di sua pertinenza per la loro iscrizione al Fondo Sanitario, dichiarando che dovrà essere a totale carico del socio per la parte di 900 euro, che per i soci in servizio è corrisposto dalla Banca, e per l'1% della retribuzione che compete al dipendente.
Le Organizzazioni Sindacali hanno contestato questa impostazione penalizzante per i lavoratori.

Calendari alla clientela

In merito alla decisione della Banca di non distribuire agende e calendari alla clientela, in linea con una scelta ecologica di contenimento nel consumo della carta, in cui rientra anche la procedura d raccolta di firme elettroniche allo sportello, **la Uilca ha stigmatizzato la decisione aziendale di demandare ai dipendenti il compito di spiegare e valorizzare l'iniziativa rispetto ai clienti.**
Tale atteggiamento, secondo la Uilca, scarica sui lavoratori l'onere di spiegare una decisione che avrebbe dovuta essere in primo luogo sostenuta dalla Banca, con apposite comunicazioni da rendere visibili alla clientela nelle filiali.

Detrazioni famigliari a carico

In applicazione del Decreto Legge del 12 luglio 2011 sulla Semplificazione degli adempimenti di carattere amministrativo in merito alle detrazioni per famigliari a carico, dal 2012 non sarà più necessario confermare i dati del nucleo famigliare o delle percentuali di carico, se on vi sono state variazioni.
La norma è stata comunicata dall'Azienda in intranet, specificando che la lavoratrice o il lavoratore deve altresì comunicare eventuali variazioni del nucleo famigliari o delle percentuali a carico tramite Intesap con l'applicativo disponibile in "Sportello dipendente".

www.uilcais.it