



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

UILCA Cassa di Risparmio di Venezia

Segreteria di Coordinamento

Venezia, Dicembre 2010

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

CONVOCAZIONE AZIENDALE IN RISPOSTA DELL'INCONTRO SEMESTRALE DI OTTOBRE

Lo scorso 15/10 si è svolto l'incontro di verifica semestrale tra l'Azienda e le OO.SS. di CARIVE ai sensi del Protocollo delle relazioni industriali dell'8 marzo 2007.

Il 17 Dicembre l'azienda convoca le OO.SS. per fornire le sue dichiarazioni conclusive ai temi trattati nel precedente incontro.

ANDAMENTO ECONOMICO

Aprè l'incontro il Direttore Generale comunicando che l'utile civilistico al 30/6 è del + 10% sottolineando come l'ingresso delle nove nuove filiali ex Intesa abbiano inciso positivamente sul risultato e con la previsione di un risultato a fine anno di utili per 18.000.000 di euro.

Relativamente al bilancio gestionale il Dott Gallia ha evidenziato come le perdite attese ed il credito problematico abbiano peso rilevante sul risultato di budget.

Il margine di intermediazione è di 149 mln di euro rispettivamente 79 mln da interessi e 70 mln da commissioni.

In termini di budget al 30/11 siamo al 94% suddiviso per i tre segmenti:

- Retail 105 mln 89% budget
- Private 7 mln 105% budget
- Business 37 mln 89% budget

Bene sulla raccolta in calo invece gli impieghi, ad oggi 3.894 mln su un obiettivo previsto di 4.021 mln. In particolare gli impieghi a breve termine sono quelli che segnano la maggiore flessione, tante sono le pratiche di fido che non vanno a buon fine.

In considerazione dei dati forniti Carive risulta essere in linea con le altre aziende del gruppo.

Dopo questa prima fase introduttiva l'incontro continua con la risposta dell'azienda alle segnalazioni avanzate dalle OO.SS. in ottobre.

CONDIZIONI IGENICO AMBIENTALI E SICUREZZA

L'azienda nelle persone della Dr.ssa De Marchi, Dr Luisetto e Dr Sartori specifica per tutti i punti operativi segnalati gli interventi già posti in essere nonché le azioni programmate per il 2011.

Tramite l'intervento della DIA (Direzione Immobili Acquisti) Carive dichiara la sistemazione di buona parte delle problematiche segnalate lasciando comunque in sospeso per il 2011 molti dei problemi mai risolti.

Se le soluzioni dichiarate e future non dovessero risultare tali rinnoveremo le segnalazioni nei prossimi incontri fino a denunciare tali situazioni alle autorità competenti.

GIUDZI PROFESSIONALI

Relativamente alla valutazione del personale per l'anno 2009/10 i risultati in termini percentuali sono i seguenti:

- Da 0 a 2 percentualmente non incidenti.

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

- Da 2 a 4 25% **caso strano è la percentuale che risulta da sempre "consigliata" dalla banca per escludere i dipendenti dal premio.**
- Da 4 a 5 60%
- Oltre 15%

Per l'anno in corso ricordiamo che il sistema di valutazione sarà diverso.

Sistema Valutazione del personale 2010

PERforMEr - Nuovo sistema di valutazione professionale di Gruppo, circolare n 637/2010 e relativa policy. La procedura vuole valutare la prestazione attraverso la rilevazione dei comportamenti organizzativi messi in atto dal singolo nel corso dell'anno. Nel caso del personale di Rete di BDT, la valutazione della prestazione avviene per il 100% sui comportamenti organizzativi, mentre per il personale delle Strutture Centrali la valutazione avviene per il 70% sui comportamenti organizzativi e per il restante 30% sugli obiettivi qualitativi. Da notare che le conoscenze tecniche non vengono considerate ai fini della valutazione. **Non conta quanto sai professionalmente fare, conta solo un comportamento conforme agli "umori" del diretto superiore.**

Il giudizio calcolato dalla procedura non vuol essere un vincolo assoluto; è un "suggerimento" che viene fornito in coerenza con le valutazioni effettuate, ma che il Responsabile può modificare, nell'ambito della propria responsabilità manageriale ed entro una specifica fascia di oscillazione (un livello in più o in meno), riportando sulla scheda (obbligatoriamente) le motivazioni gestionali in funzione delle quali ha maturato tale scelta. Di conseguenza **il valutatore variando il risultato di un livello può farti accedere o meno al sistema incentivante in quanto, il sistema di valutazione delle prestazioni, determina l'eventuale accesso o esclusione dai sistemi di incentivazione e l'accesso ai diversi livelli di premio previsti dai sistemi medesimi.**

In un'azienda che punta sempre di più all'utilizzo del salario incentivante (non concordato ne condiviso) diventa economicamente importante conoscere il metodo con il quale il datore di lavoro intende valutarci.

ATTENZIONE: L'autovalutazione NON è obbligatoria non solo non esiste l'obbligo ma è provato dalle precedenti esperienze che l'autovalutazione viene strumentalizzata contro il valutato in caso di contestazione sul giudizio finale. Infatti, se l'autovalutazione è alta, può essere utilizzata per chiedere extraprestazioni al dipendente. Se è bassa, può giustificare e dare spunto ad una bassa valutazione finale.

DISTACCHI

L'interesse dell'azienda risulta quello di ottenere la cessione dei contratti del personale in distacco presso ISGS. A precisa richiesta il Dottor Sartori fornisce i dati attualmente in suo possesso.

21 sono i contratti ceduti e 11 i rientri in rete, 4 già effettivi e 7 in procinto di attuazione. Sempre a precisa richiesta sindacale l'azienda afferma che le destinazioni lavorative risultate "scomode" in termini di distanza dipendono solo ed esclusivamente da esigenze aziendali. Sorge spontaneo notare come queste esigenze richiedano l'assegnazione in filiali sempre lontane dal domicilio.

ECCELENZE DI CASSA ED INDENNITA'

Art 35 ccnl comma 3 : Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza e di assistenza

Ad oggi non solo Carive non è in grado di quantificare con esattezza l'importo in questione (40.000 euro circa) ma non ha neppure provveduto ad attivarsi in questo senso.

In compenso l'azienda dichiara che in presenza delle casse automatiche, vedi le filiali di Mestre Carpenedo e Cipressina, non è prevista nessuna indennità.

Di conseguenza le OO.SS. obiettano anche in base all'articolo 5 della Legge 190 del 1985 che, eventuali errori o deficienze, non potranno essere imputate ai colleghi gestori (visto che non sono cassieri) che abbiano agito con la normale diligenza del buon padre di famiglia e nel rispetto delle normative.

PERCORSI PROFESSIONALI

Accordo del 29/01/2009.

98 sono i gestori famiglie in percorso, 39 i personal e 108 i gestori business. Per il 2011 diminuiranno approssimativamente di 10/15 unità i gestori small business, di questi uno uscirà dal percorso per l'avanzamento di carriera.

PROGETTO SMALL BUSINESS

Soluzioni per la clientela core:

Riportafogliazione a 1 km dei clienti Small Business core oggi privi di un Gestore di riferimento nella loro filiale senza lo spostamento del rapporto.

Interessate al progetto le seguenti filiali:

VE S. SOFIA per S.G. GRISOSTOMO e S.M. FORMOSA

VE RIALTO per S. GIACOMO DELL'ORIO

VE ZATTERE per VE GIUDECCA

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

VE SEDE per VE S. STEFANO

CHIRIGNAGO 1 per CHIRIGNAGO 2

Introduzione Gestore Multifiliale (con costi e ricavi ripartiti tra le filiali) con raggio d'azione di norma entro 15 km . Il cliente rimane portafogliato nella filiale attuale ed il gestore sarà abilitato a vedere il cliente ed ad operare dalla filiale "capofila".

Interessate al progetto le seguenti filiali:

SPINEA 3 per ZIANIGO e SPINEA VILLAGGIO DEI FIORI

CAMPALTO per TESSERA E MESTRE CARPENEDO

SAMBRUSON per CAMPONOGARA

MARGHERA PANORAMA per MARGHERA CATENE

SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE

L'Azienda ha dichiarato di volere operare per due vie: una riferita alla sostituzione del Direttore temporanea (ferie, malattia, ecc...), affidando al Sostituito, già individuato, solo alcune facoltà, tra le quali non sarà mai prevista la concessione del credito. In questo caso verrà corrisposta la differenza retributiva, ma non l'Indennità di Direzione.

La seconda fattispecie riguarda la lunga assenza del Direttore, con la previsione di una sostituzione completa e quindi con attribuzione di compiti di gestione del personale, la concessione del credito e le conseguenti responsabilità. In questo caso verrà corrisposta la differenza retributiva e l'Indennità di Direzione, ma non il grado previsto per quella mansione.

Tutte le decisioni assunte verranno evidenziate in una circolare di prossima emissione. L'Azienda ha inoltre comunicato ulteriori difficoltà rispetto al pagamento delle Indennità di Sostituzione. Verrà quindi costituita una Commissione Tecnica in capogruppo composta dall'Azienda e da un rappresentante sindacale per risolvere le varie problematiche evidenziate.

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