

Valutazioni, l'Azienda cambia metodo

Nel convincere Intesa Sanpaolo a modificare il processo con cui giudicherà il personale per il 2008, sono stati fondamentali i tanti ricorsi con cui i lavoratori hanno dato sostegno alle forti critiche avanzate dal sindacato

La Uilca e le altre Organizzazioni sindacali lo dissero fin dal momento della sua presentazione, nella primavera del 2007, che il metodo scelto da Intesa Sanpaolo per valutare le prestazioni del personale, relativamente a quell'anno, ed effettuate negli scorsi mesi, non avrebbe funzionato, perché non sarebbe stato utile a identificare i meriti, come nelle intenzioni aziendali, e avrebbe prodotto diversi effetti distortivi.

Lo dissero e lo motivarono, soprattutto contestando l'eccessiva incidenza nel giudizio sintetico del singolo dipendente dei risultati commerciali conseguiti rispetto agli obiettivi imposti dall'Azienda.

Lo dissero, ma Intesa Sanpaolo, come spesso accade, non ascoltò le osservazioni del sindacato, forte del fatto che la materia in questione non sia oggetto di trattativa tra le parti, ma l'Azienda abbia solo un obbligo di informare il metodo da lei unilateralmente adottato. Un tipico esempio di relazioni sindacali intese dalla Banca solo come inevitabile passaggio sancito da norme contrattuali, piuttosto che come momento di confronto, collaborazione costruttiva e partecipazione finalizzata a sviluppare un forte legame di appartenenza tra il personale e l'azienda.

Il sistema valutativo è stato quindi impiegato e secondo Intesa Sanpaolo ha sostanzialmente funzionato, poiché le rilevazioni dei giudizi rientrano nei parametri da lei attesi, non provocando la temuta crescita esponenziale di valutazioni sintetiche finali negative.

Una convinzione che viene però smentita dalla scelta aziendale di cambiare il processo che sarà utilizzato il prossimo anno per le valutazioni relative al 2008, adottando un modello che riduce l'incidenza dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali sulla valutazione complessiva, su cui il giudizio relativo ai comportamenti peserà per tutti al 70 per cento.

Nello specifico sarà quindi utilizzata una correzione legata ai risultati di budget unica del 30 per cento per ogni figura professionale commerciale, mentre quest'anno era diversificata a seconda del ruolo. Va rilevato che la modifica della procedura è stata annunciata dopo che vi è stata una forte richiesta in tal senso da parte della Uilca e delle altre Organizzazioni sindacali.

Ed è in quest'ambito che l'Azienda aveva anche dato garanzia che, per quanto concerne situazioni di natura gestionale, quali l'erogazione del Premio aziendale e i percorsi di crescita professionale, avrebbe fatto fede unicamente il giudizio sui comportamenti espresso dai rispettivi responsabili.

CALENDARIO

mercoledì 2 luglio

A Roma riunione della Segreteria Uilca Gruppo e Capogruppo Intesa Sanpaolo.

giovedì 3 luglio

venerdì 4 luglio

A Roma incontri con l'Azienda in merito al Fondo esuberi nel Gruppo Intesa Sanpaolo e per la presentazione del piano d'impresa di Carifirenze.

redazione@uilcais.it

L'istanza sindacale di rivedere il sistema ha avuto buon esito anche perché fortemente sostenuta e avvalorata dalla grande crescita dei ricorsi sulle valutazioni avanzate dalle lavoratrici e dai lavoratori, in base all'articolo 61 del contratto nazionale del 2005, rinnovato lo scorso 8 dicembre.

In proposito l'Azienda non ha fornito il numero preciso delle richieste del personale di un incontro con la Direzione competente per rivedere il giudizio ricevuto, ma ha parlato di circa 900.

Un dato, secondo il sindacato, fortemente stimato verso il basso, che comunque costituisce un notevole incremento rispetto allo scorso anno, quando i ricorsi, sommando quelli avanzati in Intesa e in Sanpaolo, non avevano raggiunto i 200.

In proposito va inoltre aggiunto che, come avviene in questi casi, il numero delle richieste è indicativo di un malessere percepito da un numero ben più alto di lavoratori rispetto a quelli che hanno scelto di esporsi in prima persona. In questo senso è da sottolineare come la scelta di esprimere il proprio dissenso rispetto la valutazione ricevuta ha assunto anche un valore simbolico, perché manifestata da dipendenti che mai in passato avevano avuto bi-

sogno di rivendicare il riconoscimento dei loro meriti e soprattutto perché sollevata pur nell'ipotesi che, essendo di fronte a un problema di sistema e non di divergenza di opinioni con il proprio valutatore, il giudizio non dovrebbe essere modificato. Nel corso delle loro audizioni le lavoratrici e i lavoratori hanno spesso evidenziato come le scelte aziendali, tra l'altro adottate in un contesto di grande difficoltà operativa, a seguito della fusione e in questi ultimi mesi della unificazione delle procedure informatiche, e di forte crisi dei mercati finanziari, abbiano prodotto profondo disagio, amarezza e demotivazione in loro e in tutti i loro colleghi.

Sentimenti che hanno avuto modo di maturare in un contesto in cui l'Azienda ha mostrato più segnali di distacco dal proprio personale, come quello relativo all'assorbimento degli *ad personam* con gli aumenti derivanti dal rinnovo del contratto nazionale, percepito come elemento negativo anche da chi non era beneficiario di tali importi, e l'esclusione di larghe fasce di dipendenti dalla distribuzione del sistema incentivante.

Elementi di retribuzione variabile e non concordata con le Organizzazioni sindacali,

che, per come utilizzati dall'Azienda, stanno perdendo la loro valenza motivazionale e premiante e diventando sempre più strumenti di pressione perché i lavoratori accettino acriticamente le decisioni di Intesa Sanpaolo e operino per raggiungere gli obiettivi economici da lei imposti e spesso, come nell'ultimo anno, dimostratisi irraggiungibili.

La Uilca da tempo chiede che l'Azienda adotti un atteggiamento nuovo e teso a favorire una partecipazione condivisa da parte del personale ai progetti della banca.

Tutto ciò non sta avvenendo e la vicenda relativa alle valutazioni si somma a tante altre in cui i lavoratori si sono sentiti esclusi e amareggiati, malgrado quotidianamente consentano a Intesa Sanpaolo di superare le tante carenze organizzative e gestionali che vive nella realizzazione del piano d'impresa e del progetto di fusione. Un impegno personale e professionale che in molti casi valica i doveri del dipendente e che troppo spesso non è adeguatamente apprezzato.

Quando un'Azienda allontana la parte migliore di se stessa rischia di rimanere senza risorse per affrontare il futuro.

www.uilcais.it

Votazione in Cassa Sanitaria di Gruppo

Scade oggi, 30 giugno 2008, il termine per votare l'approvazione del bilancio relativo al 2007 della Cassa sanitaria ex Gruppo Intesa. Un consuntivo che si chiude con un disavanzo di 3,4 milioni di euro nettamente migliorato rispetto a quello di 12 milioni verificatosi nel 2006.

Questo risultato, per il quale la Uilca ritiene che tutti gli associati debbano esprimere parere favorevole al bilancio, testimonia del buon lavoro svolto dal Consiglio di Amministrazione della Cassa, che dallo scorso

ottobre opera solo con i consiglieri rappresentanti dei lavoratori e dei pensionati, a seguito della decisione di Intesa Sanpaolo di ritirare i propri.

La forte riduzione del disavanzo consente di guardare al futuro con maggiore ottimismo, sia per quanto concerne la possibilità di raggiungere un equilibrio tra prestazioni e contribuzioni senza introdurre misure particolarmente gravose per i soci, sia rispetto alla prospettiva di trovare soluzioni positive per la costituzione di una Cassa sanitaria unica

per tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo.

Con questo scopo Azienda e Organizzazioni sindacali hanno già effettuato alcuni incontri durante i quali è stato chiesto a Intesa Sanpaolo di far fronte agli impegni economici assunti per sostenere le spese di gestione della Cassa.

In proposito l'Azienda ha dichiarato la sua disponibilità a erogare una somma tra 1 milione e 1 milione e mezzo di euro, chiedendo però di valutare la riduzione del numero dei consiglieri, attualmente fissato a 27.

Premio aziendale 2007

Sarà accreditato con valuta venerdì 4 luglio il Premio aziendale relativo al 2007, definito con l'accordo dello scorso 29 maggio.

L'erogazione avverrà quindi in anticipo di qualche giorno, rispetto al termine ultimo di giovedì 10 luglio stabilito da Azienda e Organizzazioni sindacali.

L'operazione sarà invece formalizzata alle lavoratrici e ai lavoratori con il cedoli-

no relativo alla retribuzione di luglio. In questa fase va segnalato che l'Azienda non potrà applicare da subito la riduzione dell'aliquota fiscale prevista dalle recentissime disposizioni decise dal governo in merito ai premi aziendali, con il Decreto legge dello scorso 27 maggio, poiché il Ministero competente non ha ancora emanato i relativi decreti attuativi. La prevista diminu-

zione dell'aliquota relativa a salario variabile, come il Premio aziendale, al solo 10 per cento per tutti i lavoratori con redditi annui inferiori ai 30 mila euro non sarà quindi effettuata in questa fase. La parte di tassazione pagata in eccesso sarà quindi conguagliata appena verranno rese note le necessarie disposizioni legislative decise per applicare il Decreto.

Pagamento arretrati agli apprendisti

Intesa Sanpaolo ha comunicato di avere erogato lo scorso 27 giugno gli arretrati a quei lavoratori assunti come apprendisti, cui non erano stati ancora riconosciuti gli inquadramenti e i trattamenti economici definiti con il rinnovo del contratto nazionale, sottoscritto

lo scorso 8 dicembre. In particolare si ricorda che le nuove norme per gli apprendisti prevedono come inquadramento di ingresso il 3° livello della 2ª Area professionale, con adeguamento della retribuzione al 1° livello della 3ª Area Professionale dopo 18 mesi.

Questa disposizione è da applicarsi anche ai dipendenti entrati in banca dopo il 25 febbraio 2005, data della firma del contratto precedente, che ha introdotto l'apprendistato tra le forme di assunzione nel settore del credito.

Elezioni Consiglio di Amministrazione ex Fapa di Gruppo

Gli associati all'ex Fapa di Gruppo, attualmente denominato Fondo pensione per il personale non dirigente delle Aziende del Gruppo Intesa, hanno tempo fino al prossimo giovedì 10 luglio per eleggere i propri rappresentanti nell'Assemblea dei delegati dell'istituto previdenziale, che successivamente nominerà il Consiglio

di Amministrazione. Per votare la Uilca è necessario esprimere la propria preferenza per la lista 7 o per solo uno dei suoi 14 candidati, il cui elenco è presente sulla scheda elettorale o sul sito www.uilcais.it nella parte relativa alla Uilca Gruppo Intesa. Si partecipa alle elezioni tramite l'intranet aziendale, accedendo alla se-

zione relativa ai fondi pensioni e quindi a quella dedicata all'ex Fapa di Gruppo. Quanti non avessero la possibilità di utilizzare il sistema elettronico possono richiedere l'invio della scheda elettorale al proprio domicilio con una lettera da inviare via fax al nr. 02 - 87943227, di cui sotto allegiamo un fac-simile.

*Cortese attenzione
Commissione elettorale
Fapa Gruppo Intesa*

Luogo, data

Oggetto: Richiesta scheda elettorale.

Io sottoscritto/a....., iscritta/o al Fapa Gruppo Intesa, non potendo accedere al voto elettronico, chiedo che mi sia inviata la scheda al mio indirizzo di casa.

Ringraziandovi anticipatamente, resto a disposizioni per ulteriori informazioni.

.....
(firma)

.....
(cognome nome matricola e indirizzo)

Elezioni Fondo Pensioni (ex Fapa di Gruppo)
Vota e fai votare:

Lista 7 - UILCA