



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a UNI Global Union

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale



Milano, 13 luglio 2015

Alle/Agli Iscritte/i UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Aggiornamenti sulle trattative in corso

In queste ultime due settimane sono state affrontate dalle delegazioni trattanti di Gruppo varie materie di grande rilevanza: **conguaglio Vap 2014, premio di Risultato 2015, pressioni commerciali, permessi per assenze collegate alla genitorialità e malattia, indennità, fondo unico, oltre ad aggiornamenti sul sistema di valutazione del prestazioni.**

La trattazione delle diverse materie sta proseguendo in contemporanea a delineare un complesso di norme che, nelle intenzioni di entrambe le parti, dovrebbero costituire una organica contrattazione di secondo livello.

La Uilca ritiene questa fase negoziale di grande importanza per tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo date le materie oggetto di negoziato molte delle quali - pressioni commerciali, assenze per malattia e in generale il tema del benessere lavorativo, oltre che il premio di risultato - sono state indicate nel Congresso Uilca di Gruppo dello scorso anno come prioritarie del nostro agire. Al momento non riteniamo possibile esprimere alcun giudizio sulle proposte formulate dall'Azienda sui vari temi e delle quali vi diamo una sintetica indicazione in questo comunicato, in quanto ci riserviamo di approfondirne, come previsto, nei prossimi giorni nel dettaglio i contenuti prima di passare alla negoziazione vera e propria.

La Uilca ritiene prioritario il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo e si adopererà con trasparenza e correttezza affinché ciò sia possibile in un contesto, quale quello attuale che necessiterà di scelte importanti, nuove e in grado di cogliere con coraggio i mutamenti dell'organizzazione del lavoro del nostro settore e del nostro Gruppo, tutelando i livelli occupazionali e aprendo a possibilità di ricambio generazionale.

Pressioni commerciali

I lavori del Comitato Welfare sulle pressioni commerciali e sul disagio lavorativo si sono conclusi. Un percorso articolato e complesso, iniziato nello scorso mese di aprile, che ha avuto a oggetto la disamina delle casistiche, delle circostanze e dei comportamenti di natura vessatoria che si verificano in particolare sulla rete e traggono origine dalla forte spinta commerciale. **Materiale utilissimo di confronto sono state le numerose segnalazioni**

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

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

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it

web: www.uilcais.it

documentate e circostanziate che ci avete fatto pervenire tramite i quadri sindacali **Uilca dei diversi territori.**

A partire da quanto emerso nell'ambito del Comitato Welfare le Delegazioni trattanti affronteranno il tema in chiave negoziale. È questo un risultato di grande rilevanza in quanto l'Azienda si è sempre rifiutata persino di riconoscere l'esistenza stessa delle pressioni commerciali. Confidiamo che l'apertura dimostrata dall'Azienda sul tema si possa tradurre in un negoziato di soddisfazione.

Qui di seguito in sintesi i tre ambiti di intervento proposti dal Comitato Welfare che passano alla disamina delle Delegazioni trattanti.

- Segnalazione di pratiche vessatorie – pressioni commerciali – comportamenti inadeguati.
- Creazione di strumenti formativi (storie/videoclip) che possano veicolare efficacemente quali dinamiche sono da eliminare e quali da attuare nei rapporti fra responsabili e collaboratori.
- Individuazione di interventi formativi che consentano di conoscere gli strumenti di reportistica aziendale per diffondere un utilizzo corretto degli stessi e una cultura del dato come elemento utile al proprio lavoro. Quindi diffondere la conoscenza degli strumenti ufficiali, favorirne il miglioramento continuo, riservare adeguata attenzione allo sviluppo di capacità comunicative e della managerialità nelle figure dei responsabili. Finalità: contrastare e superare un uso improprio e distorto, fatto con modalità vessatorie e finalità di mero controllo, degli strumenti di reportistica che nascono *neutri* e debbono servire come ausilio al proprio lavoro.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi che emergeranno in sede di trattativa e vi invitiamo comunque a proseguire nelle segnalazioni di problematiche sui vostri territori in quanto comunque per contrastare il fenomeno delle pressioni commerciali, a fianco di qualsiasi serio intervento di censura di comportamenti inadeguati con gli strumenti che il negoziato metterà a disposizione delle parti, sarà imprescindibile un cambiamento culturale profondo.

La **Uilca ritiene che solo con la consapevolezza supportata da adeguata formazione si possa attuare tale cambiamento a tutti i livelli e continuerà nella sua azione di stimolo dei vertici aziendali affinché il rispetto di principi etici e di corretto comportamento nelle relazioni fra capi e collaboratori trovi attuazione.**

Assenze: nuovo approccio alla genitorialità e permessi per malattia

Sono passate all'esame delle delegazioni trattanti anche le risultanze dei lavori del Comitato Welfare in materia di *assenze*, generico titolo con il quale è stata indicata la complessa tematica delle esigenze di permessi per la cura dei figli, oltre che per la cura di sé e di familiari in condizioni particolari di salute.

Il Comitato Welfare ha dibattuto a lungo sulla possibilità di rendere più flessibili permessi già esistenti (per esempio i permessi per ex festività oggi fruibili solo a giornata intera o mezza giornata) e introdurre nuove flessibilità e/o permessi per casistiche particolari, come quelle connesse alla cura dei figli o all'assistenza di familiari, intervenendo a colmare delle *scoperture* di legge.

Qui di seguito in sintesi alcune proposte concrete emerse nel Comitato Welfare sulle quali il tavolo negoziale ha già fatto una prima serie di valutazioni:

- Banca del tempo: possibilità di sviluppare una iniziativa solidaristica che preveda la disponibilità di un monte ore di permessi alimentato dal contributo aziendale e dal contributo volontario delle colleghe e dei colleghi, cui poter accedere in casi di particolari necessità;
- Sospensione volontaria dell'attività lavorativa: non retribuita, salvo la disponibilità rassegnata dall'Azienda a valutare una modica integrazione della retribuzione in misura da concordare;
- Fruizione a mezza giornata dei permessi per cure per mutilati e invalidi;
- Snellimento dell'iter burocratico nella concessione dei permessi per visita medica a personale con malattie gravi;
- Sostegno alla paternità con introduzione di permessi che agevolano la partecipazione dei padri alla cura dei figli in ausilio alle madri: a titolo di esempio introduzione di un'aspettativa non retribuita per i padri (analogamente all'aspettativa per puerperio per le madri), incremento dei permessi per nascita figlio in caso di parti gemellari e plurigemellari.
- Fruibilità a ore delle giornate di ex festività.
- Possibilità di accesso a un finanziamento ad hoc in caso di assenza per aspettativa.

Si tratta ovviamente di aspetti che ancora dovranno essere discussi e affinati nelle prossime settimane.

Valutazione delle prestazioni: al via Perfomer 2.0

Quest'anno il processo di valutazione delle prestazioni presenterà delle caratteristiche diverse rispetto agli anni precedenti.

A breve l'Azienda pubblicherà sulla intranet la documentazione a illustrazione del nuovo sistema di valutazione, ma vi anticipiamo alcuni aspetti.

Cambiano gli elementi oggetto della valutazione, ma continuano a non esserci obiettivi quantitativi legati alla vendita. L'Azienda ha chiarito che intende proseguire nella valutazione non della persona, ma della *performance in un anno della persona*, mediante un dialogo che si auspica sia continuo fra valutatore e valutato, ma che da processo si estrinsecherà come di consueto in due momenti: a metà anno e a consuntivo.

Importante novità: il completamento della valutazione darà al valutatore indicazioni circa lo stile di leadership con cui dovrà rapportarsi con il valutato e sul quale a sua volta sarà oggetto di valutazione. Viene individuato quindi un di processo circolare in cui il valutatore sa che l'approccio con cui si relazionerà con il suo collaboratore sarà uno degli aspetti su cui riceverà un giudizio. Ciò ha la finalità di favorire una consapevolezza dei capi e una loro focalizzazione sullo sviluppo dei collaboratori.

Dopo le reiterate richieste della Uilca troverà finalmente una chiara formulazione anche il concetto di distribuzione attesa delle valutazioni più elevate. L'Azienda ha infatti dichiarato di aver accolto la nostra sollecitazione a specificare che il valore non superiore al 30% atteso dei giudizi più elevati è da intendersi come riferito a dati aggregati di intere direzioni e non sulla singola unità organizzativa.

La **Uilca** ha nuovamente invitato l'Azienda a presidiare adeguatamente sia la fase formativa dei valutatori, che quella successiva di verifica del corretto svolgersi di tutte le fasi del

processo a partire **dall'autovalutazione** sulla quale riteniamo sia doverosa una maggiore sensibilizzazione.

Abbiamo anche evidenziato come ci sia di fatto uno scollamento fra quella fase del processo di valutazione che prevede l'individuazione delle **iniziative formative** più opportune e il loro concreto realizzarsi. In particolare se le iniziative formative individuate sono corsi di formazione si registra di fatto una non coerenza fra quanto stabilito e/o richiesto in fase di valutazione e quanto effettivamente fruito. Abbiamo pertanto richiesto una maggiore coerenza temporale e fattuale fra i due momenti.

Vi invitiamo a non sottovalutare il processo di valutazione delle prestazioni e ad approfondirne i singoli momenti completandoli come previsto. Si tratta infatti di un processo le cui risultanze già oggi comunque fanno parte del nostro curriculum lavorativo e che sempre più potrebbero trovare interconnessione con altri processi di sviluppo professionale. Non esitate a contattare i quadri sindacali **Uilca per chiarimenti, segnalazioni e approfondimenti in merito.**

On Air: implementazione con la rilevazione delle competenze

La procedura On Air sarà dotata della possibilità di fornire indicazioni delle proprie competenze rispetto al ruolo ricoperto e ad altri profili. Un tassello a completamento del proprio censimento nella piattaforma cui l'Azienda attinge per scelte di gestione del personale.

Vi invitiamo, qualora non l'abbiate fatto, ad accedere alla procedura e completarla con le informazioni che vi riguardano posto che l'Azienda utilizza On Air come strumento cui attingere per l'individuazione di persone da inserire in nuovi ruoli. Per approfondimenti non esitate a contattarci.

Lecoip i risultati a quasi un anno dalla sua sottoscrizione

È dello scorso 8 luglio l'ufficialità del positivo bilancio del primo semestre dei Piani di Investimenti Lecoip: si tratta di un *"incremento consolidato del valore del capitale protetto assegnato inizialmente a ciascuno nella misura del 19,8%. [...]. Questo "guadagno" è CERTO ed è NETTO: si tratta, infatti, del "minimo" (già scontata la tassazione sulla rendita finanziaria) che verrà liquidato a termine del Piano, qualunque sia l'andamento futuro del titolo Intesa Sanpaolo"* (notizia pubblicata sulla intranet aziendale).

A titolo di esempio gli importi garantiti ad inizio piano erano di 1.656,1.840 e 2.760 rispettivamente per Assistente alla clientela, Gestore PAR e Direttore di Filiale. Oggi questi importi garantiti sono di 1.981, 2.203 e 3.304.

L'Azienda ha sostenuto un ingente investimento che ha comportato il sostenimento di costi elevati, tuttavia l'operazione, nata **con l'accordo sindacale del 6 maggio 2014, fortemente sostenuto dalla Uilca**, ha ottenuto il gradimento dei dipendenti del Gruppo: le adesioni ai Lecoip sono pari al 79% del personale superando di gran lunga la percentuale di gradimento di analoghe operazioni realizzate a livello europeo.

Nella intranet aziendale è disponibile il calcolatore Lecoip (raggiungibile dallo spazio *Noi azionisti per il piano di impresa*) che consente a ciascuno di visualizzare il rendimento del **proprio** Piano di Investimento.

Conguaglio Vap 2014

L'Azienda ha ribadito la propria disponibilità ad affrontare il confronto sull'erogazione del Vap 2014 a conguaglio dell'anno 2014. Ha altresì ribadito che quanto riconoscibile, al netto della

quota parte 2014 dei costi sostenuti per i Piani di Investimento – così come previsto dall'accordo 6 maggio 2014 – sarà un importo comunque contenuto.

Il confronto sul tema avrà luogo indicativamente la prossima settimana.

Premio di Risultato 2015

L'Azienda ci ha illustrato la sua ipotesi di costruzione del Premio di Risultato 2015 che ai sensi del Contratto Nazionale somma il premio aziendale e il sistema incentivante (quest'ultimo – ricordiamo – se non inglobato nel Premio di risultato non è oggetto di negoziazione sindacale).

L'Azienda ha ipotizzato un premio di risultato che si attiverebbe al raggiungimento del valore previsto per il *Risultato corrente al lordo delle imposte* di Gruppo e si tradurrebbe in un'erogazione a tutto il personale (l'Azienda peraltro intenderebbe prevedere una correlazione inversa con il livello di Ral – retribuzione annua lorda)

Il superamento di tale valore consentirebbe di procedere a ulteriori erogazioni per le strutture centrali e Isgs. Per le strutture di Divisione invece un'erogazione aggiuntiva deriverebbe dal superamento del risultato corrente al lordo delle imposte raggiunto dalla Divisione stessa.

Una maggiorazione ancora verrebbe riconosciuta a livelli giudicati di eccellenza.

Si tratta di un'ipotesi aziendale che va attentamente valutata e coniugata anche con il sistema di indennità che da domani costituirà oggetto di confronto con l'Azienda e che necessita di un inserimento coerente nella trattazione complessiva.

Vi terremo aggiornati.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo