

La Uilca e le criticità nel Gruppo

Sono molti i temi che si stanno affrontando con l'Azienda nei vari incontri di questo periodo. Di seguito affrontiamo in modo specifico vari argomenti oggetto di discussione tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, rispetto ai quali **la Uilca ha evidenziato le situazioni di criticità per le lavoratrici e i lavoratori, chiedendo alla Banca di adottare atteggiamenti in linea con logiche di coinvolgimento del personale e di ricerca della sua massima condivisione rispetto ai tanti processi in atto.**

Applicazione articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori

E' stato sottoscritto con l'Azienda un verbale di accordo che definisce norme applicative dell'Accordo Quadro firmato il 1° febbraio, con cui si stabilivano i principi e le linee guida per l'applicazione, nelle società del Gruppo Intesa Sanpaolo, dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970), che disciplina e vincola le possibilità dei datori di lavoro di installare apparecchiature elettroniche, con l'obiettivo di impedire controlli a distanza del personale. L'accordo raggiunto stabilisce le modalità di informazione, di verifica ed eventuale confronto per quanto concerne le possibili iniziative del Gruppo Intesa Sanpaolo in merito all'installazione di apparecchi audio visivi, garantendo tutti gli interventi a priori e successivi delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, che lo Statuto dei Lavoratori legittima come principali e insostituibili referenti su tale materia.

Ferie

La Uilca ha rappresentato all'Azienda una forte contrarietà in merito ai metodi imperativi con cui viene chiesto ai lavoratori di definire i Piani Ferie, richiamando quanto previsto dal Contratto Nazionale in riferimento alla necessità di una condivisione tra la Banca e il dipendente.

La **Uilca** ha inoltre sottolineato che lo spirito di confronto, la pianificazione tra azienda e dipendente e il buon senso devono continuare a prevalere e non lasciare il campo, come sta avvenendo in taluni casi, all'imposizione d'ufficio di giornate di ferie e a logiche di raggiungimento di obiettivi legati al sistema incentivante.

Sistema di Valutazione

Il Sistema di Valutazione relativo al 2011, rispetto allo scorso anno, presenta due aspetti di particolare rilevanza. In primo luogo in riferimento alle presenze utili per la valutazione Intesa Sanpaolo, dopo le osservazioni avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, ha modificato la sua posizione iniziale, stabilendo un minimo di 110 giornate di presenza effettiva, anche parziale. Questa soluzione sostituisce quindi il criterio usato fino allo scorso anno che considerava valutabili i lavoratori che erano stati in servizio per sei mesi e un giorno. In tal modo si supera la forfetizzazione delle assenze e si considera il periodo di presenza effettiva. Il secondo aspetto riguarda la possibilità di essere valutati anche in caso di presenza inferiore a 110 giorni. La norma adottata prevede che il lavoratore possa essere valutato, seppur in servizio per meno di 110 giorni, **solo nel caso abbia effettuato l'auto valutazione**, che rappresenterà quindi una implicita accettazione a ricevere un giudizio aziendale sul suo operato.

Nel caso di non valutazione del lavoratore ricordiamo le previsioni dell'art 69 comma 4 del

Contratto Nazionale:

...."4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire

una valutazione ai fini del giudizio

Pendolarismo

La **UILCA** ha sottolineato che la modifica del sistema di calcolo sul Pendolarismo, che prevede la corresponsione nelle giornate di effettiva presenza in servizio coerentemente con gli accordi sottoscritti, è stata applicata effettuando conguagli, dall'entrata in vigore della circolare (10/2010), rispetto alle assenze registrate

professionale, si fa riferimento – agli effetti degli

automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

".....

in Intesap, ma applicando il precedente metodo forfettario per quanto concerne i giorni di ferie, detratti a monte del calcolo per il periodo gennaio-maggio 2011 senza verificarne l'effettiva fruizione, penalizzando in taluni casi i colleghi. L'Azienda ha dichiarato che effettuerà una verifica e risponderà in merito.

Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo è stato sottoscritto un accordo per risolvere il problema inerente l'individuazione della base imponibile su cui calcolare la contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo, per i lavoratori che usciranno dal servizio alla maturazione del diritto, in attesa dell'apertura della finestra pensionistica e quindi dell'effettivo incasso della pensione. Le parti hanno stabilito che la percentuale a carico del lavoratore che esce col diritto alla pensione debba essere calcolata sul 75% della retribuzione imponibile ai fini del Tfr dell'ultimo mese in servizio, rapportata su base annua. Ovviamente le aliquote sono quelle previste dalla sezione Pensionati del Fondo Sanitario.

Il Fondo Sanitario ha recentemente segnalato la pubblicazione sul sito Internet del modulo "**Richiesta revisione pratica di rimborso**", da utilizzare nel caso siano stati ravvisati errori o inesattezze nelle pratiche di rimborso.

L'iscritto che ritiene di attivare la procedura per il riesame della liquidazione, deve:

- accedere alla voce "*Moduli*";
- selezionare e stampare il modulo "**Richiesta revisione pratica di rimborso**";
- **trasmetterlo via posta** debitamente compilato e sottoscritto a *Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo Ufficio Liquidazioni c/o Previmedical S.p.A., via Gioberti, 33 - 31021 Mogliano Veneto (Tv)*.

Nella trasmissione del modulo l'iscritto deve inoltre motivare la richiesta e allegare sempre la **lettera di liquidazione** della pratica a cui si riferisce la richiesta di revisione e, se disponibile, nuova documentazione a supporto dell'istanza.

Il riscontro sull'esito viene fornito direttamente da Previmedical che, nel caso di accoglimento della richiesta, provvede al ricalcolo del rimborso spettante con accredito all'iscritto delle eventuali differenze. La documentazione allegata alla richiesta di revisione deve essere prodotta in fotocopia e non verrà restituita all'interessato.

Piano di sviluppo di Banca di Trento e Bolzano

L'Azienda ha illustrato un piano di sviluppo di Banca di Trento e Bolzano che il Gruppo ha deciso, in aggiunta a quanto previsto dal Piano d'Impresa, per realizzare un posizionamento strategico e un incremento di quote di mercato nelle province in cui opera l'istituto. La Banca ha dichiarato che l'ipotesi

di crescita di Banca di Trento e Bolzano è finalizzata a un incremento della presenza sul mercato di riferimento dal 6 al 10%.

Per conseguire questo risultato il Gruppo ha deciso un piano che prevede:

- l'apertura di 10 nuove filiali (6 nella provincia di Bolzano e 4 in provincia di Trento;

- il rafforzamento di 21 filiali, in entrambe le province e tutte le filiali imprese;
- la strutturazione in filiali di 7 agenzie (Sac: Senza Autonomia Contabile), di cui 5 in provincia di Bolzano (Appiano, Chiusa, Lana, Rio di Pusteria, Silandro) e 2 in provincia di Trento (Besenello e Predazzo).

Questa operazione avverrà tra il 2011 e il 2012. Nell'ambito del progetto saranno coinvolti territori in cui è indispensabile la conoscenza della lingua italiana e della lingua tedesca, pertanto non sempre sarà possibile gestire il processo con mobilità interna per la carenza di questo requisito; l'Azienda procederà, quindi, a nuove assunzioni, iniziando da 10-12 risorse, per poi valutare successive eventuali esigenze.

La Banca ha precisato che l'ingresso di nuovi lavoratori avverrà nella provincia di Bol-

Fondo di Solidarietà

Nell'ambito di un incontro svoltosi giovedì 20 ottobre in Abi sul Contratto Nazionale è stato sottoscritto un verbale di accordo, che integrerà il Decreto Ministeriale in via di pubblicazione, relativo alla decorrenza delle modifiche al Regolamento del Fondo approntate con l'intesa dell'8 luglio 2011.

Nel verbale si chiarisce in maniera inequivocabile l'inapplicabilità del nuovo criterio di calcolo (riduzione dell'assegno) ai lavoratori destinatari della prestazione straordinaria in forza di accordi aziendali stipulati prima della data di sottoscrizione dell'accordo di modifica.

Tale verbale fa definitivamente chiarezza su un aspetto estremamente delicato, la cui interpretazione di controparte è spesso risultata discordante rispetto a quella delle Organizzazioni Sindacali. La soluzione di questa situazione fa seguito a quanto concordato con il Ministero del Lavoro lo scorso 14 ottobre dove è stato chiarito che il Decreto definitivo per la costituzione della Se-

ziano e che in questo caso sarà possibile attingere dal bacino di personale a Tempo Determinato in attesa di poter essere confermato, solo nel caso in cui risultino candidati con conoscenza adeguata della lingua tedesca. L'incontro con le Delegazioni Trattanti di Gruppo è stato preliminare a uno successivo con le strutture sindacali che operano sul territorio.

In riferimento al processo di accorpamento di 450 filiali del Gruppo previste dal Piano d'Impresa triennale, solo dopo una valutazione specifica sul territorio, che terrà anche conto dei dati di uscita di personale previsto dall'accordo del 29 luglio, si stabilirà se verrà applicato anche nelle province di Trento e Bolzano e con quale incidenza.

zione Emergenziale del Fondo di Solidarietà è in via di approvazione anche da parte del ministro dell'Economia.

Per quanto riguarda la questione inerente la copertura del periodo necessario alla maturazione della finestra pensionistica in caso di spostamento per effetto delle modifiche di legge è stato ribadita l'applicazione della clausola di salvaguardia per 10.000 lavoratori, che andranno in pensione con le regole vigenti al momento dell'accesso a forme di mobilità, mentre per i restanti, che nel Paese considerando tutti i settori sono circa 16.000 persone, è stato garantito il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito per il periodo di tempo necessario al raggiungimento del trattamento con onere a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione.

L'Inps dovrebbe inoltre avere terminato il monitoraggio delle persone coinvolte e manderà a ognuno una comunicazione in merito alla sua situazione.

www.uilcais.it