

Notizie dal Gruppo

FERIE ED EX FESTIVITÀ

L'Azienda ha inviato ai lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo una comunicazione in merito alla pianificazione per il 2012 di ferie ed ex festività, che indica nel 10 marzo il termine ultimo per la validazione dei piani elaborati dal personale.

Per la Uilca questa indicazione si configura come una forzatura nei modi e nelle tempistiche di quanto stabilisce il Contratto Nazionale scaduto e quello per cui è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo (non ancora in vigore prima dell'approvazione dei lavoratori nelle assemblee che partiranno dopo l'8 marzo), dove vi è una mera dichiarazione delle Parti con cui si condivide l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto e la necessità di una completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per riduzioni di orario, Banca delle Ore, ex Festività e ferie, prevedendo il recupero di eventuali giacenze di anni precedenti. **In nessun modo sono fissati obblighi per i lavoratori, né, tanto meno, vincoli temporali per la definizione dei Piani Ferie.**

Le restanti previsioni contrattuali sono immutate.

L'articolo 49 del Contratto Nazionale del credito stabilisce quindi che, una volta predisposta, la programmazione delle ferie deve essere confermata al lavoratore e rispettata. In casi eccezionali, di comune accordo tra Azienda e dipendente, possono essere apportate modifiche, mentre è previsto che solo per particolari esigenze di servizio le ferie possano essere divise in due periodi, di cui comunque uno non deve essere inferiore a 15 giorni. **La norma quindi non esprime le condizioni di obbligatorietà che spesso si riscontrano nelle comunicazioni aziendali a vari livelli e nei metodi con cui viene richiesto il Piano Ferie al personale.**

Si ricorda inoltre che il limite di 18 mesi per la fruizione delle ferie si riferisce a una disposizione dell'Inps per cui, trascorso tale termine (fine giugno del 2011 per le ferie del 2009 - giugno 2012 per quelle del 2010 - ecc...), l'Azienda è sanzionata con un'ammenda e al lavoratore vengono addebitati gli oneri contributivi come se quelle giornate di ferie gli fossero state retribuite.

Per il dipendente non vi è però alcuna penalizzazione, in quanto tale somma viene restituita, in caso di fruizione successiva del giorno di ferie, o stornata dal calcolo degli oneri fiscali a carico del lavoratore, nell'eventualità di una sua retribuzione.

Non vi sono inoltre specifici riferimenti alle ferie arretrate, pertanto la loro pianificazione non può avere in nessun modo natura coercitiva, ma deve tenere conto delle necessità organizzative dell'impresa e degli interessi e dei bisogni personali e famigliari dei lavoratori. In ogni caso, come confermato in più sentenze della Cassazione, le ferie non si perdono mai e l'Azienda non può stabilire il periodo di ferie per conto del lavoratore e tanto meno costringerlo a prenderle in giorni non graditi.

L'articolo 50 del Contratto Nazionale stabilisce in modo chiaro, come ribadito più volte, che **la decisione di fruire delle giornate di ex festività come permessi o di farsele retribuire attiene a una libera scelta del singolo lavoratore.**

Pertanto non vi è alcun obbligo di inserirle nel piano ferie.

La segnalazione alla predisposizione dei turni di ferie va fatta solo quando il lavoratore decide, quindi sceglie, di usufruire dei permessi previsti in tre o più giornate consecutive.

CALENDARIO

mercoledì 22 febbraio

Incontro con l'Azienda sul nuovo modello di servizio nella Banca dei Territori.

giovedì 23 febbraio

Incontro con l'Azienda sull'applicazione dell'accordo del 29 luglio.

lunedì 27 febbraio

A Roma incontro con l'Azienda su Crediop/Dexia per la confluenza dei fondi previdenziali integrativi.

Da venerdì 9 marzo avvio su tutto il territorio nazionale delle assemblee per l'approvazione da parte dei lavoratori dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale

redazione@uilcais.it

Il periodo di utilizzo delle giornate di ex festività secondo il Contratto Nazionale sarebbe dal 15 gennaio al 14 dicembre, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, secondo l'accordo di armonizzazione relativo, scaduto il 31 dicembre 2011 e da rinnovare, tale periodo inizia il primo gennaio e termina il 31 dicembre. Al lavoratore che decide di non fruire delle ex festività in tale lasso temporale deve essere corrisposta la relativa retribuzione, al più tardi con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo.

La comunicazione aziendale per la Uilca, come già avvenuto negli anni precedenti, introduce termini e vincoli categorici, che non corrispondono allo spirito di condivisione con cui i piani ferie devono essere predisposti.

In quest'ambito rientra anche la richiesta di imporre la definizione di un Piano per tutte le giornate di ferie disponibili entro la fine dell'anno, senza lasciare margini di

Formazione

L'Azienda ha presentato i progetti relativi alla Formazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo, dichiarando che nel 2012 proseguirà sul percorso definito in materia dal Piano d'Impresa triennale e già avviato nel 2011. Lunedì 16 gennaio è partito il primo Roll Out (il cui termine è previsto per marzo) riferito a lavoratori coinvolti dal Progetto 8.000, che in una prima fase coinvolgerà circa 1.500 Assistenti alla Clientela indirizzati verso attività commerciali. Dopo questa parte iniziale vi sarà una implementazione di formazione più approfondita. Il Progetto 8.000 prevede fra l'altro un percorso che, oltre alla fase di formazione, prevede il supporto in filiale di *Agenti del Cambiamento* (Coordinatori di Mercato e figure di Rete quali Specialisti di Area, Specialisti di Organizzazione di Area e personale di filiale) che seguiranno in modo sistematico l'applicazione del nuovo modello di filiale.

Per queste figure, circa 180 lavoratori, la formazione è stata realizzata nella settimana da lunedì 16 a venerdì 20 gennaio. In tale ambito è stato definito cosa dovranno fare gli Agenti del Cambiamento in modo che operino con medesime modalità e sulla base di una condivisa e univoca interpretazione del nuovo modello.

L'Azienda, oltre ai Progetti Formativi inerenti il Progetto 8.000, ha introdotto alcuni progetti in corso di realizzazione:

- Formazione Linguistica: sono allo studio modalità di erogazione che superino la necessità di una presenza fisica in aula, dato che una richiesta di

flessibilità. L'atteggiamento aziendale per la Uilca non trova inoltre coerenza con le motivazioni per cui molti lavoratori hanno accumulato diversi giorni di ferie arretrate.

Va ricordato che questa situazione si è perlopiù venuta a creare a seguito dell'indisponibilità aziendale a concedere le ferie per sopperire a situazioni di carenze gestionali e organizzative e alle difficoltà operative cui deve continuamente fare fronte la Rete operativa, anche in quelle zone dove si sta chiedendo la rigida definizione dei turni ferie.

La Uilca auspica che l'Azienda modifichi il suo atteggiamento rigido e impositivo e scelga di muoversi nella logica di costruire un rapporto di rispetto e di valorizzazione del personale che, malgrado le difficili condizioni organizzative e gestionali in cui è costretto a operare, dimostra quotidianamente impegno, professionalità e senso di responsabilità, in tanti casi ben superiori a quelli dovuti.

questo tipo di formazione molto dispersa sul territorio non ha consentito di creare aule sufficienti per poterla garantire a tutti coloro avevano avanzato domanda;

- Executive program in gestione del risparmio: corso avanzato dedicato a circa 500 gestori personal da tempo nel ruolo.

- Fideuram: è in fase di progettazione un corso che mira a soddisfare esigenze individuate come prioritarie;

- Neos Finance - fare squadra: piano formativo in fase di progettazione;

- IT Academy: destinato ai talenti di Dsi;

- Medio Factoring: allo studio un progetto formativo dedicato.

La Uilca ha sottolineato come, sebbene la formazione in Azienda nel suo complesso sia di valore, tuttavia permangono ancora:

- aree di non completo soddisfacimento dei bisogni formativi (per ruolo o per livello di professionalità acquisita);

- necessità di interventi formativi d'aula, specie per alcune materie (ad esempio la formazione prescrittiva Isvap, antiriciclaggio, o in generale a elevato contenuto giuridico);

- difficoltà di fruizione e non sufficiente attenzione da parte dei responsabili nell'accoglimento di richieste di partecipazione ai corsi avanzate dai colleghi.

Allo stesso tempo la Uilca ha espresso apprezzamento per la dichiarazione dell'Azienda di

favorire la fruizione della formazione potenziando le strutture dedicate alla formazione (realizzazione di nuovi centri, ristrutturazioni di varie sedi della formazione, ricerca di locali in zone attualmente non coperte) e utilizzando strutture decentrate (per esempio le aree).

L'Azienda sta poi cercando soluzioni per rendere più agevole la fruizione della formazione a distanza nell'ambito del luogo di lavoro e allo scopo ha per esempio ultimato la mappatura delle filiali che dispongono di un salottino utilizzabile allo scopo.

La Uilca ha sottolineato come tale scelta, sicuramente positiva, era stata da tempo proposta dal sindacato. La Uilca ha sostenuto quanto già emerso in sede di Commissione

Paritetica sulla Formazione, dichiarando la necessità di un coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori in via preventiva per la definizione di programmi formativi condivisi. In tal senso è stata richiesto un impegno dell'Azienda a questa modalità di collaborazione, che l'Azienda ha esplicitato in una lettera.

La Uilca ha inoltre sostenuto la posizione, ribadita poi unitariamente, che la Formazione deve essere realizzata con soluzioni coerenti al processo di riorganizzazione in corso e alla costituzione di nuove figure professionali, al fine di consentire ai lavoratori coinvolti di avere adeguato supporto professionale.

On Air - modello di sviluppo professionale

Nel corso dell'incontro di mercoledì 8 febbraio l'Azienda ha rappresentato alle Organizzazioni Sindacali il Progetto On Air-Modello di Sviluppo Professionale, già annunciato lo scorso aprile, quando ancora doveva esserne definita la denominazione. L'Azienda ha dichiarato che si tratta di un piano che prevede la possibilità per i lavoratori di avanzare la propria candidatura per processi che possono essere di crescita professionale verticale o di riposizionamento in termini orizzontali.

Il processo prevede quattro passaggi: l'autocandidatura in Sap da parte del lavoratore, l'analisi delle candidature (considerando in prevalenza la prestazione del lavoratore) la verifica di sviluppabilità e la creazione dei bacini da cui attingere per soddisfare i bisogni delle diverse strutture organizzative. Il progetto è partito lo scorso maggio con una sperimentazione in tre Aree della Banca dei Territori (Torino, Firenze Casse e Sicilia) ed è terminata a dicembre del 2011. Hanno partecipato circa 6.000 lavoratori sia di Area che di Filiale.

L'autocandidatura consentiva di inserire una serie di informazioni ulteriori rispetto a quelle standard già in possesso dell'azienda (ad esempio precedenti esperienze lavorative, aspirazioni professionali sia di crescita di acquisizione di maggiori conoscenze nel ruolo già svolto, disponibilità alla mobilità territoriale, conoscenze e passioni anche extra lavorative, etc.).

Nello sviluppo del processo sarà anche possibile evidenziare le conoscenze tecniche del singolo, implementandole rispetto a quelle già in possesso della banca.

Sui 6.000 lavoratori potenziali, hanno partecipato 2.479 (40,1%), tra cui 1.106 uomini, con età media di 40,1 anni (14,48 media di anzianità di servizio) e 1.373 donne, con età media di 37,8 anni (13,02

media di anzianità di servizio). Un dato considerato dall'Azienda positivo, alla luce del fatto che era un progetto nuovo e fino allora sconosciuto e che ha raccolto richieste di partecipazione anche una volta terminata la scadenza della sperimentazione. Il progetto ha evidenziato che tra i 2.105 lavoratori appartenenti ai primi due work level, 1.246 sono stati inviati (dopo valutazione della prestazione e della motivazione) alla Verifica di Sviluppabilità, dei quali 769 (62%) hanno avuto un indirizzamento verso un Bacino di Sviluppabilità con previsione di crescita verticale e 477 (38%) a un Bacino con previsione di crescita orizzontale. Questi dati hanno fatto quindi registrare l'invio a Bacini di Sviluppabilità tutti i lavoratori passati alla Verifica di Sviluppabilità.

L'Azienda ha inoltre dichiarato che il progetto, oltre all'obiettivo di dare ulteriori possibilità gestionali, si pone il fine di attivare eventuali piani di azione personalizzati a supporto delle aree di miglioramento, coinvolgendo il Capo diretto del lavoratore per raccogliere eventuali integrazioni/suggerimenti; avviando momenti di colloquio con il lavoratore; demandando alla responsabilità individuale del lavoratore la realizzazione delle azioni previste dal Piano, avvalendosi anche del supporto del Capo Diretto o dello Specialista delle Risorse Umane di riferimento.

Il processo è dinamico: i lavoratori non inviati alla Verifica di Sviluppabilità mantengono la candidatura all'interno del modello, a meno che non decidano di ritirarla, avendo facoltà di modificare anche in seguito le informazioni inserite ed eventualmente di ricandidarsi.

In tal modo il lavoratore può essere successivamente rivalutato per passare alla Verifica di Sviluppabilità, a seguito di un

consolidamento delle *performance* individuali nel ruolo ricoperto.

L'Azienda ha dichiarato che quello che verrà posto in atto sarà l'unico modello di sviluppo professionale previsto nel Gruppo, pertanto non dovranno verificarsi casi per cui chi appartiene a un bacino si veda scavalcato da un bacino con logiche diverse o inferiori. In ragione di questa sottolineatura **la Uilca ha evidenziato che i lavoratori non interessati a partecipare al progetto implicitamente non saranno considerati per logiche di sviluppo professionale; pertanto, la volontarietà è, per chi vuole crescere professionalmente, per certi versi solo apparente.**

La Uilca ha comunque segnalato che, talvolta, da parte dei lavoratori esistono reticenze a candidarsi o a rilasciare specifiche disponibilità, ad esempio sulla mobilità territoriale, per timore di non poter modificare la propria scelta.

In questi termini il sindacato ha chiesto che vi sia una comunicazione da parte aziendale molto precisa e attenta a evidenziare anche la portata culturale del progetto, nel senso da indurre lavoratori non abituati a tali processi a candidarsi.

L'Azienda ha sostenuto che è in atto un processo di coinvolgimento e chiarimento per i gestori del personale su come utilizzare e applicare le informazioni di cui dispongono con il progetto.

Inoltre la Banca ha chiarito che nelle strutture in cui verrà sviluppato il progetto On Air non saranno

più attivati processi di Job Posting, che sarebbero incompatibili e contraddittori ove coinvolgono posizioni e ruoli censiti tramite il nuovo modello di sviluppo professionale.

Allo stesso tempo la Uilca ha richiesto che l'Azienda sia consequenziale rispetto alla portata del progetto adeguando la disponibilità delle Risorse Umane a sviluppare nel tempo i colloqui con tutte le persone che si candideranno.

La Valutazione del Personale diventa quindi elemento imprescindibile all'interno del progetto On Air, acquisendo anche diretta conseguenza nella gestione del personale, mentre in passato era considerata solo in termini formali.

Alla luce di questo aspetto la Uilca ha ribadito una posizione contraria rispetto a logiche di valutazione vincolate a percentuali massime per attribuire determinati giudizi positivi, trovando nella banca risposta che non sono previsti limiti stabiliti a priori.

La Uilca ha sottolineato che anche questo messaggio deve arrivare in modo chiaro alla gestione del personale sul territorio.

Considerato il risultato sulla Rete, il prossimo passo sarà l'estensione della sperimentazione del progetto sulle Direzioni Centrali di Capogruppo con termine del processo il prossimo novembre.

L'Azienda ha comunque chiarito che l'approccio è di Gruppo e quindi a tendere dovrebbe poter riguardare tutti lavoratori, anche alla luce del fatto che il tema dello Sviluppo Professionale rientra tra gli obiettivi del piano industriale.

Circolo Ricreativo

Il Comitato Direttivo del Circolo Ricreativo Sanpaolo ha deliberato in merito all'accordo sindacale dello scorso 11 gennaio, che consente l'iscrizione a tutti i lavoratori in servizio non iscritti ad altri Circoli che beneficino di contribuzione aziendale.

Fermo restando il rinnovo automatico dell'iscrizione degli attuali Soci, per le nuove adesioni sarà aggiunto nel nuovo modulo di iscrizione la dichiarazione di non essere iscritto alla data del 1° gennaio 2012 a [circoli sovvenzionati dall'Azienda](#). Saranno accolte nuove iscrizioni di tutto il personale in servizio o in esodo di tutte le Aziende del Gruppo, con esclusione quindi del personale oggi in quiescenza. Il Comitato Direttivo ha stabilito la parificazione delle contribuzioni per

tutti i Soci dipendenti di tutte le banche del Gruppo, senza più distinzioni in base alla banca di provenienza o alla data di assunzione o iscrizione. In particolare, oltre alle varie tipologie di contribuzione già armonizzate in precedenza, tutti i dipendenti possono fruire ora anche del contributo del 30% su acquisto libri e cd e del contributo turismo individuale (75 euro il dipendente e 30 euro ciascun familiare) con facoltà di rateizzare senza interessi le vacanze in 10 rate mensili a partire dal secondo mese successivo alla vacanza stessa.

Nei prossimi giorni si potrà richiedere ai [rappresentanti sindacali Uilca](#) l'utilissima Guida Uilcais al Circolo che uscirà a breve con i più recenti aggiornamenti.

www.uilcais.it