



GRUPPO

FisacInform@

IntesaSanpaolo

AREA MILANO CITTA'

A seguito dell'incontro avvenuto il 10 settembre con la Direzione di Area per l'informativa sintetica sul sistema incentivante 2009 e sulla nuova articolazione dell'orario "armonizzata" - così come previsto in sede di confronto Nazionale, nonché in continuazione di precedente confronto sulla sicurezza integriamo, con ulteriori informazioni, il resoconto unitario dell'incontro.

ORARIO DI LAVORO

Rinviamo al documento unitario per i dettagli e ribadiamo tutte le raccomandazioni ed osservazioni già espresse. Invitiamo gli iscritti a comunicarci tempestivamente qualsiasi problematica che dovesse insorgere in merito all'applicazione pratica del nuovo orario di lavoro. In allegato distribuiamo l'elenco degli sportelli o filiali con eccezioni rispetto all'orario standard che si intendono confermate, così come comunicato dall'Azienda.

SISTEMA INCENTIVANTE 2009

Ribadiamo **la non condivisione del sistema incentivante 2009 con la conclusione della procedura Contrattuale senza alcun Accordo, come già avvenuto a livello Nazionale (analogamente a quanto verificatosi nell'anno 2008) e quindi con applicazione unilaterale da parte dell'Azienda**, dopo l'incontro del 22 luglio come da comunicato Sindacale delle Segreterie Nazionali Aziendali.

Evitiamo la ripetizione di quanto già comunicato ma, sulla scorta delle spiacevoli sorprese di tanti Colleghi nell'anno precedente alla consegna della valutazione o della corresponsione del salario incentivante, raccomandiamo la massima attenzione in tutte le fasi della procedura di valutazione della prestazione individuale denominata "percorsi". A tale scopo ne riassumiamo brevemente gli effetti sul sistema incentivante:

ESCLUSIONE DAL SISTEMA INCENTIVANTE con giudizio sintetico complessivo tra 1 e 3.
(prestazione negativa da 1 a 2 – prestazione non in linea con le attese da 2 a 3)

PREMIO DI SQUADRA (max Euro 400= lordi) con giudizio sintetico finale tra 3 e 4 (prestazione non in linea con le attese) se:

- a) valutazione dei comportamenti è pari o superiore a 4.
- b) la Struttura di appartenenza deve superare il 100% del margine di intermediazione.

PREMIO TOTALE con giudizio sintetico finale tra 4 e 5 (prestazione in linea con le attese) e valutazione dei comportamenti superiore a 2.

PREMIO INDIVIDUALE + PREMIO TOTALE con giudizio sintetico finale tra 5 e 7.
(prestazione superiore alle attese)

SICUREZZA E NORMATIVA

Ribadiamo ai Colleghi la necessità della massima attenzione possibile alla Normativa in materia. Troppo spesso le conseguenze dei crescenti e rilevanti rischi operativi, causati talvolta da disguidi

Aziendali o eventi straordinari, ricadono sulle spalle dei Lavoratori sotto forma di provvedimenti disciplinari.

Sulla materia ci siamo già ampiamente dilungati. Da parte nostra non possiamo che esprimere le nostre forti perplessità su un sistema informativo troppo formale, che, con la sola emanazione e inserimento on line di Circolari, presume di assolvere i sostanziali obblighi di comunicazione, con la sensazione che l'obiettivo principale sia la distribuzione delle responsabilità sui "soliti noti".

L'ultimo esempio sono le "REGOLE DI SICUREZZA FISICA", un tomo di ben 95 pagine, oggetto di recente inserimento online nella Normativa che inoltre rimanda, per alcuni aspetti, ad altri corposi tomi di decine e decine di pagine.

Valutiamo favorevolmente la razionalizzazione dell'informativa (disporre di un unico documento riassuntivo in luogo di decine di circolari diverse) ma c'è la sempre più forte necessità di una maggiore (per tempi) e più vasta (per platea) formazione d'aula, che già riguarda i più svariati argomenti, anche per la materia della sicurezza e per la Normativa di Legge in genere, soggette tra l'altro a continui e sostanziosi cambiamenti.

Contrariamente siamo convinti che, più che con corsi o programmi, la creazione e il consolidamento della fiducia e del senso di appartenenza possano realizzarsi con la percezione dei Colleghi di essere realmente considerati "Risorse" e quotidianamente assistiti, in modo pratico e sostanziale. La prassi suindicata costituirebbe un primo segno tangibile di attenzione, in presenza del più volte denunciato deficit di punti di riferimento Aziendali, decentrato e non, relativi ad aspetti lavorativi o personali.

INFLEZZA A (H1N1)

In aggiunta a quanto già discusso nell'incontro riteniamo che, riprendendo legittime osservazioni riportate sulla stampa sarebbe opportuno un piano di verifica straordinario dello stato pulizia locali, della disponibilità di ausili per l'igienizzazione (es. sapone per lavarsi le mani) e dello stato igienico degli impianti di condizionamento e riscaldamento. Negli ultimi anni troppo spesso abbiamo dovuto effettuare segnalazioni di carenze sulle suddette questioni ed inoltre le misure adottate devono essere proporzionate alla rilevanza e straordinarietà dell'emergenza. E' per questo motivo che andremo a formalizzare una richiesta in tal senso a tutte le funzioni competenti.

Stante i ritardi e difficoltà applicative su una lunga serie di materie oggetto dei processi di armonizzazione (orario di lavoro, trasferimenti, part time, percorsi professionali, indennità di rischio e sostituzione) e sulla programmazione della puntuale sostituzione delle uscite di Colleghi a qualsiasi titolo (con particolare riferimento a conferme apprendisti, sostituzioni per maternità e per esodo) invitiamo i Colleghi a segnalarci con sollecitudine tutte le eventuali problematiche irrisolte sulle materie suindicate che hanno ormai assunto, in alcuni casi, un carattere di vera emergenza.

Ciò anche in relazione al confronto che dovrebbe coinvolgere a breve le OO.SS. a livello Nazionale per la valutazione della situazione degli organici alla luce delle rilevanti uscite al 31.12.2009 per l'operazione di esodo, già definita da lungo tempo.

FISAC/CGIL AREA MILANO CITTA'