



GRUPPO

FisacInform@

IntesaSanpaolo

PRIVACY O . . . PUDORE?

Con la mensilità di giugno, accompagnata da una comunicazione approssimativa e imprecisa (probabilmente effetto voluto), l'Azienda ha dato luogo al "ciclo premiante 2012" **che ha premiato solo chi ha raggiunto "meglio" gli obiettivi stabiliti a posteriori!**

Abbiamo raggiunto l'apice della mancanza di trasparenza e dell'incoerenza in materia d'incentivazioni, con il rischio della generalizzazione del distacco e della disaffezione dall'azienda.

Criteri opachi, importi dei premi non trasparenti, esclusione di filiali che hanno raggiunto gli obiettivi: non è stato premiato il lavoro ma, come in una sorte di moderna lotteria, chi si trova al momento giusto nel posto giusto.

Questo non significa che chi ha percepito il premio non lo meriti, ma che il criterio aziendale è stata la totale discrezionalità e non ha in alcun modo riconosciuto l'impegno profuso da parte dei colleghi in una fase storica come quella attuale, caratterizzata da una pesante situazione economica per il Paese e per il nostro settore.

E tutto questo accade tra l'altro quando:

- la stessa Azienda applica nuovi orari per un più ampio servizio alla clientela (sulla qualità qualche dubbio sorge spontaneo...), ma comunque logoranti per i lavoratori e le loro famiglie;
- per farsi riconoscere ore di prestazioni aggiuntive rese bisogna fare il giro dell'oca (e spesso tanti colleghi sfiduciati ci rinunciano e si rassegnano);
- continuano a esserci situazioni eticamente insostenibili di retribuzione del top management.

Come Fisac/Cgil della Direzione Regionale di Milano continueremo il nostro impegno a ogni livello per un sistema che sia trasparente e coerente nella determinazione degli obiettivi, senza criteri resi noti a posteriori, privi di ogni riferimento alla situazione economica reale e scelti senza alcun contraddittorio effettivo ed efficace con i Responsabili delle Strutture.

E continuerà sicuramente l'impegno per arrivare a un sistema più equo e con un giusto equilibrio tra la retribuzione, variabile e fissa, del top management e quella dei colleghi.

In questo senso la prima sfida che lanciamo alla Direzione della nostra Area è sulla trasparenza, rendendo pubbliche le incentivazioni dei livelli apicali, in modo tale che i colleghi possano avere il senso di appartenenza a una squadra che si muove coesa per il bene dell'intero Gruppo senza ipocrisie e opacità.

Siamo abbastanza sicuri di vincere la sfida...

Milano, 8 luglio 2013

**FISAC/CGIL INTESASANPAOLO
AREE MILANO CITTA' e MILANO PROVINCIA**