



AREA MILANO PROVINCIA

LA PROTESTA SALE, CHE PARTANO I RICORSI!!!!!!

Sette virgola venticinque miliardi di euro, è il risultato netto di gestione per il 2007 di Intesa San Paolo Spa

Abbiamo partecipato tutti, ne beneficeranno pochi(e alcuni di loro si dovrebbero vergognare per quanto si sono elargiti!!!!!!) e molti saranno gli esclusi dal sistema incentivante a causa di giochi algoritmici su obiettivi poco raggiungibili!

Anche la partita sui sistemi incentivanti svela la reiterazione di promesse fatte e non mantenute messe in campo dai Responsabili Aziendali come sulle assunzioni di neoassunti a fronte di maternità e di esodi, e noi aggiungiamo di dimissioni e processi di migrazione, senza dimenticare il capitolo delle pressioni commerciali, le continue e pressanti richieste di dati giornalieri, le previsioni di vendita per domani, la settimana prossima od il mese prossimo (forse ci hanno confuso con le previsioni del tempo).

Le OO.SS. di Intesa San Paolo, che non hanno condiviso il sistema incentivante del 2007 e non hanno sottoscritto alcun accordo sul sistema di valutazione, hanno già denunciato a livello nazionale le distorsioni che si stanno manifestando e la demotivazione che si sta diffondendo tra i colleghi.

Ma vediamo come si costruisce la valutazione:

Il giudizio sintetico finale può essere espresso con il punteggio da 0 sino a 1,99 come qualità della prestazione negativa;
da 2,00 a 3,99 qualità della prestazione non in linea con le attese;
da 4,00 a 4,99 qualità della prestazione in linea con le attese;
da 5,00 a 7,00 qualità della prestazione superiore alle attese.

il giudizio sintetico finale si ottiene sulla base di un algoritmo di ponderazione dei valori dei comportamenti (giudicati dai propri Direttori) e dei Risultati (rilevati da un sistema automatico) entrambi valutati su una scala da 1 a 7, ma di peso diverso a seconda della figura professionale (es. 60% Comportamento e 40% Risultati o viceversa).

Per capire chi alla fine riesce a vedere il riconoscimento materiale (€) del proprio impegno:

Da 1 a 1,99 non si prende sistema incentivante e non si diritto neanche al Vap;

Da 2 a 3 si prende il Vap , ma non si partecipa al sistema incentivante;

Da 3 a 4 il risultato economico è quello precedente a meno che la Filiale non abbia superato il 100% del MINT e la propria valutazione Comportamenti sia almeno 4 (su 7) e valutazione Risultati 3: in questo caso si accede al premio di squadra di 400,00 euro lorde

Da 4 a 5 si accede al premio base della propria figura professionale (con un propria valutazione Comportamenti superiore al 2,1)

Da 5 a 7 si prende il premio base + l'eventuale premio individuale (max 30% del premio base a discrezione del Direttore in carica al momento in cui avviene l'erogazione di premi).

Il processo di autovalutazione delle Competenze non influisce sull'erogazione del sistema incentivante che può riguardare esclusivamente solo il personale a tempo indeterminato ed i colleghi apprendisti con 25 mesi di servizio.

È prevista una riduzione di 1/12 per ogni mese di assenza dal servizio solo nel caso che le medesime siano superiori a 60 gg lavorativi, senza computare quelle dovute a maternità obbligatoria, ferie, ex festività e banca ore.

Vi è l'esclusione dal premio in caso di giudizio professionale "ostativo", provvedimento disciplinare con sospensione dal servizio, assenze superiori a 180 gg di calendario.

Non è erogabile un premio inferiore ai 200,00 euro a meno che non sia di personale a Part-time (ridotto proporzionalmente al monte ore).

La partita sul sistema incentivante non eroga nulla alla maggior parte dei colleghi ed oltretutto è molto discriminante fra le ex reti. Si può protestare? SII

I lavoratori che dovessero riscontrare una diminuzione delle loro note di qualifica o una mancata loro valorizzazione hanno tempo 15 giorni dalla data del colloquio per presentare ricorso utilizzando il fac simile di lettera allegata.

Auspichiamo che un chiarimento collettivo, anche fatto attraverso i molti colloqui individuali, serva a rilevare e denunciare le molte contraddizioni in cui questa Azienda sta operando.

Quello che si sta verificando anche nella nostra Area, è la riprova che il salario contrattato deve sempre prevalere su ogni altra forma di erogazione.

VAP, inquadramenti, e organizzazione del lavoro sono tre capitoli importantissimi su cui aspettiamo da questa Azienda una risposta che sia congrua soprattutto in termini economici.

Sesto S.G., 30 aprile 2008

**RSA INTESA SANPAOLO
AREA MILANO PROVINCIA**