



WEEKLY

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
dal 11 al 15 luglio 2005**

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura della Segreteria FABI  **Banca Intesa**

www.fabibancaintesa.it email: segreteria@fabibancaintesa.it

13 luglio 2005

SISTEMA INCENTIVANTE DIVISIONE RETE E INTESA PRIVATE BANKING

La Banca ha illustrato il modello di sistema incentivante per il 2005.

Il sistema non sarà basato su percentuali di budget ma attribuendo a ciascun prodotto un punteggio, la somma dei quali determinerà il raggiungimento o meno dell'obiettivo prefissato.

Il sistema riguarderà anche il personale delle Aree, fino ad oggi escluso, le Strutture Centrali della Divisione Rete.

Il premio sarà composto da tre parti: premio di base; premio individuale; premio di Squadra Territoriale.

Raggiunto l'obiettivo, la classifica delle filiali, stilata per punteggio, sarà suddivisa in 4 scaglioni, a ciascuno di essi sarà attribuito un diverso moltiplicatore da applicare al premio base che potrà essere rettificato con riferimento al rapporto tra conti correnti chiusi e aperti. Quest'ultimo rapporto sarà considerato il livello di soddisfazione della clientela e sarà calcolato esclusivamente a livello di filiale.

Il premio di Squadra Territoriale sarà il 30% del premio base e rettificato qualora l'Area di appartenenza non abbia raggiunto il proprio obiettivo.

Il premio individuale sarà assegnato dal responsabile della filiale tramite il giudizio annuale, l'ammontare complessivo non potrà superare il 15% dei premi base ed a ciascuno non potrà essere assegnato un premio individuale superiore al 30% del premio base singolo.

Il valore del punto base per il calcolo del premio passa da euro 6 a euro 7, il premio minimo sarà di euro 400.

Il premio non sarà liquidato con valutazione inferiore a 4, la scala di valutazione è su 7 livelli. La permanenza nella divisione dovrà essere di mesi 6 e nell'unità premiata di giorni 30.

Complessivamente saranno distribuiti con regole che la sola azienda si è data, succintamente illustrate sopra, euro 43,9 milioni lordi per la rete ed euro 28 milioni lordi per le altre strutture.

Com'è noto anche quest'anno la banca ha operato in assenza di specifico accordo, cioè d'iniziativa, in quanto anche il nuovo CCNL non consente altro che una presa d'atto delle volontà aziendali.

Non sorprende, quindi, come per la divisione rete, che la controparte cerchi, sempre in autonomia, regole che misurino l'ammontare della retribuzione non contrattuale in relazione alla prestazione individuale.

In altre parole, non viene misurata esclusivamente quanto in più della normale attività lavorativa è prodotto dal lavoratore, il sistema incentivante dovrebbe misurare le eccellenze, ma la normale attività svolta diventando in questo modo vera e propria normale retribuzione unilaterale e discrezionale, di volta in volta, erogata.

Se non si corre ai ripari avremo retribuzioni non diverse perché si proviene da banche diverse, ma diversificate in base ai voleri dei propri superiori. Per quanto riguarda le altre strutture è ancora peggio, nessuna regola decide il capo.

A retribuzione discrezionale non corrispondono regole di garanzia per il lavoratore e alcun monitoraggio è consentito, l'accentuare i risultati e comportamenti individuali da un lato migliora la competizione tra persone, dall'altro enfatizza tutte le negatività soggettive (arrivismo, ...) controproducenti anche per l'azienda

PERSONALE A PART TIME ED AUSILIARI

Il premio minimo di euro 400 potrà essere proporzionato rispetto l'orario di lavoro. La banca ha garantito che non si ripeteranno le esclusioni di personale a part time dovute al proporzionamento che abbattava il premio sotto la soglia minima di euro 200.

A tal proposito saranno reconsiderati per il 2004 tutte le situazioni di personale a part time ed ausiliari che pur avendone diritto sono state escluse dal premio per essersi posizionati al di sotto della soglia minima.

ORARIO DI LAVORO – ORARIO DI SPORTELLO

Come già avvenuto in passato, la banca ha comunicato che dal prossimo mese di settembre avvierà la sperimentazione su 6 filiali dell'orario di sportello

continuato. Sono interessate 3 filiali su Milano e 3 su Roma.

Nulla varierà in merito all'orario di adibizione allo sportello che non potrà essere superiore a 6 ore e 30 minuti. Con la turnazione del personale durante la pausa pranzo, sarà garantita l'apertura continuata.

La raccomandazione è di non derogare mai al proprio diritto alla pausa anche nel caso in cui per motivi di assenze non sarà possibile assicurare il servizio continuato.

14 luglio 2005

INTESA GESTIONE CREDITI

Con riferimento ai programmati incontri con FORTRESS e Banca Intesa, sulle ricadute dovute al conferimento di ramo di azienda nella Castello Gestione Crediti, rinviando al nostro comunicato del 14 luglio.

Fortress non ha saputo o voluto illustrare nei dettagli il piano industriale, Banca Intesa non ha fatto alcun passo avanti rispetto l'ultimo incontro, anzi abbiamo preso atto della volontà di procrastinare il confronto a dopo il periodo feriale.

Constatato lo stato dell'incertezza sull'evolversi della ristrutturazione della Castello Gestione Crediti si rende a questo punto necessario conoscere più nel dettaglio le vere intenzioni di FORTRESS prima di addivenire alla conclusione del confronto

FERIE E MALATTIA

Una recente sentenza della Suprema Corte ha stabilito che nel caso di malattia contratta fuori dai confini nazionali, se si vogliono ottenere i riconoscimenti economici e le ferie non godute, anche se il caso non è specificamente disciplinato dalla legge, è fatto obbligo di far redigere dal medico locale apposito certificato medico ed inoltrarlo nei modi d'uso (entro due giorni con raccomandata) al datore di lavoro ed all'INPS.