

1948-2008 / 60 anni



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI Dal 9 al 13 giugno 2008

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

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasampaolo.it

email: segreteria@fabintesasampaolo.it

12 giugno 2008

FONDO ESubERI

L'Azienda ha informato le OO.SS. aziendali sugli sviluppi della vicenda che ha coinvolto le Segreterie Generali il giorno 9 giugno scorso a Roma.

Il Dott. Micheli, preso atto della situazione di stallo che ha avuto la vertenza, ha comunicato di aver inviato all'ABI una richiesta per l'apertura di un tavolo nazionale per una riflessione sull'accordo, motivo: la sistematica applicazione del fondo in modo non coerente, secondo la sua interpretazione, alle disposizioni del D.M. 158/2000 e agli impegni delle parti a suo tempo presi, affermando l'esistenza di un solo Fondo ESuberi.

Da parte nostra abbiamo preso atto di quanto comunicato e auspicato che l'incontro con le Segreterie Nazionali il giorno 20 giugno possa portare al definitivo chiarimento. Infine, riteniamo che lo strumento del Fondo ESuberi, consegnato alla fine degli anni '90 a tutela dell'occupazione, per i frutti che ha dato sia valido oggi e per gli anni futuri.

MODIFICHE AL SISTEMA VALUTATIVO

La banca ci ha informato su alcune modifiche apportate al sistema valutativo, come è noto non c'è e non è previsto alcun accordo in materia ma solo una fase informativa.

L'attività di valutazione delle prestazioni e dei risultati è stata semplificata, saranno infatti minori gli accessi alla procedura da parte dei valutatori, sarà anche velocizzata la procedura.

L'auto-valutazione è stata posizionata a gennaio, i capi faranno la valutazione dei comportamenti, delle competenze e dei risultati nonché la validazione del responsabile di 2° livello a febbraio. A marzo ci sarà il colloquio di valutazione e la predisposizione della scheda per il nuovo anno. A luglio la valutazione intermedia con l'eventuale comunicazione obbligatoria per andamento negativo. Le scelte formative tra settembre e dicembre.

Per la valutazione dei risultati, l'unico dato che entrerà automaticamente nella valutazione sarà il **MINT** rispetto il sistema incentivante 2008 della Banca dei Territori.

Il punteggio finale di sintesi sarà elaborato automaticamente tenendo in considerazione i risultati e la valutazione dei comportamenti, **per tutte le posizioni di lavoro, con i seguenti pesi: 70% comportamenti, 30% risultati.**

I ricorsi presentati fino ad oggi sono pari al 1,5% (900) delle valutazioni erogate.

POTENZIALE

Da ottobre, inoltre, sarà avviata una fase di valutazione del potenziale, sarà predisposto un questionario on line che i responsabili dovranno compilare. Ai responsabili saranno effettuati corsi specifici. La valutazione del potenziale mira a individuare le possibilità di sviluppo professionale di una persona, è quindi un'attività soggettiva diversa dalla valutazione delle prestazioni e dei risultati.

RIASSETTO ORGANIZZATIVO IT E OPERATIONS FINANZA

La Banca ha illustrato il nuovo assetto organizzativo riguardante la Direzione Operations Finanza.

La scelta è dovuta a ragioni di conformità alle normative soprattutto per garantire in ogni processo la separazione tra gestione e controllo.

Non ci sono ricadute sul personale almeno nel medio periodo. Ognuno continuerà nel proprio lavoro, la priorità è garantire totale continuità e la conformità normativa acquisita negli ultimi anni nonché la salvaguardia dei tempi di risposta nella soluzione dei problemi e la qualità dei servizi erogati.

Le eventuali sinergie da processi potranno essere colte solo ad esito dell'integrazione quando con il supporto della Direzione Organizzazione e Sicurezza saranno passate al vaglio tutte le attività al fine di verificare i processi erogati con l'obiettivo di miglioramento.

L'unico settore che dovrà suddividersi tra DSI e DSO è l'unità di supporto al Business Asset Management (ex Eurizon), mentre il Servizio Sistemi Gestionali e il Servizio Sistemi Operativi passeranno interamente sotto la DSI, i rimanenti settori saranno assegnati alla DSO.

13 giugno 2008

RIASSETTO NEOS BANCA

In data odierna è proseguito il confronto per il riassetto di Neos banca. Nell'occasione si è approfondito il tema del Premio Aziendale che la banca non vuole erogare in relazione al risultato di bilancio negativo nonché il recepimento degli accordi di armonizzazione come avvenuto nelle società e banche del Gruppo.

A seguito di alcuni disguidi, è stata richiamata la controparte a relazioni industriali più adeguate al delicato momento che Neos sta vivendo evitando anticipazioni dirette ai lavoratori o tramite responsabili che alimentano esclusivamente tensione tra il personale.

Sul Premio Aziendale è stata chiesta una speciale attenzione per il personale che comunque ha partecipato all'integrazione nel nuovo Gruppo con grande impegno e dedizione, mentre aperture si sono registrate in tema di estensione degli accordi di armonizzazione della Capogruppo per quanto compatibili. Orari di lavoro salvaguardando specificità, Part. Time, Buono Pasto, Provvidenze familiari e figli, Indennità di pendolarismo, condizioni di prestiti, mutui e conto agevolati, RLS, sono le materie all'ordine del giorno dei prossimi incontri.