

L'Azienda divide e scontenta

## **Intesa Sanpaolo ha deciso in modo autonomo l'erogazione di un premio a una parte minoritaria del personale, con metodo e criteri inediti, mai spiegati ai lavoratori. Per la Uilca il sistema è peggiore di quello incentivante e comunque dimostra che l'Azienda non è in difficoltà**

Non è un Sistema Incentivante quello che l'Azienda pagherà a fine giugno, in riferimento al 2012, a una parte minoritaria del personale, secondo criteri mai annunciati e mai spiegati alle Organizzazioni Sindacali e ai lavoratori, in modo del tutto unilaterale e quindi non riconducibile a logiche chiare e trasparenti.

Non è un Sistema Incentivante e non potrebbe esserlo, perché per tale metodo premiante il Contratto Nazionale prevede una procedura, che attribuisce all'Azienda la facoltà di individuare obiettivi e parametri, ma la obbliga a rappresentarli a priori alle Organizzazioni Sindacali e ai dipendenti e poi a rendicontarne l'applicazione. Il Gruppo Intesa Sanpaolo non aveva annunciato il Sistema Incentivante nel 2012 e oggi non può premiare il personale in tale modo, altrimenti violerebbe il Contratto.

**Così l'Azienda si è inventata una formula inedita, definita: Ciclo Premiante.**

È da questa soluzione finora sconosciuta, che emergono gli importi, erogati solo a una parte del personale, annunciati alle Organizzazioni Sindacali a cose ampiamente decise, lo scorso giovedì 6 giugno.

La **Uilca** ha sempre contestato la formula del Sistema Incentivante perché era a completa discrezione aziendale, favoriva la divisione fra i lavoratori, si distingueva per iniquità, distribuendo tanto a poco, poco ad alcuni e niente a molti e invece di incentivare produceva malcontento, spesso anche fra chi risultava tra i premiati.

Ecco, questo fantomatico Ciclo Premiante per la Uilca rende i difetti del Sistema Incentivante ancora peggiori.

In **Banca dei Territori** saranno premiate le filiali che hanno raggiunto e superato l'obiettivo del margine di intermediazione al netto del costo del credito (Mint di secondo livello), fino al limite massimo del 50% delle filiali. **Potranno quindi esservi filiali che hanno raggiunto l'obiettivo, ma non verranno retribuite.**

Per quanto riguarda le **Aree e le Direzioni Regionali** saranno premiate quelle che hanno raggiunto gli obiettivi di Mint di secondo livello, **pagando comunque solo il 40% dei lavoratori delle unità operative giudicate meritevoli.**

In merito alle **strutture Centrali** saranno premiate quelle che si sono particolarmente distinte per comportamenti e prestazioni, e questa valutazione è assolutamente aleatoria, e **i lavoratori premiati saranno al massimo il 20-30% degli organici.**

Le Società Prodotto rientrano nelle Strutture Centrali.

### CALENDARIO

**giovedì 13 giugno**

Incontro con l'Azienda su dati accordo 11 aprile.

**venerdì 14 giugno**

Avvio procedure

[redazione@uilcais.it](mailto:redazione@uilcais.it)

Gli importi saranno correlati al livello di inquadramento riferito alla figura professionale ricoperta, da un minimo di 750 euro a un massimo di oltre 3.000 euro. Per la definizione degli importi individuali si terrà conto del ruolo rivestito e della mansione svolta nel 2012, la valutazione dovrà essere almeno pari ad adeguato, con possibili maggiori erogazioni con valutazioni superiori, con una presenza nel 2012 di almeno 180 giorni di calendario. Sarà escluso il personale non più in servizio e non sono considerati i lavoratori a tempo determinato e quelli con contratti di inserimento.

**La Uilca contesta questa iniziativa, in quanto decisa in modo del tutto unilaterale da parte dell'Azienda e tale da escludere una larghissima parte dei lavoratori, tramite criteri del tutto discrezionali, non trasparenti e non controllabili.**

**La Uilca da sempre chiede che l'impegno e il merito dei lavoratori venga riconosciuto, adeguatamente remunerato e ritiene necessario individuare criteri oggettivi, trasparenti, certi, preventivamente concordati tra Azienda e Sindacato, in modo da coinvolgere con equità tutto il personale al raggiungimento di obiettivi positivi per la competizione con il mercato esterno, eliminando qualsiasi forma di inutile e dannosa competizione interna, e valorizzando il lavoro di squadra e la collaborazione tra le persone e tra strutture diverse. Per questo la Uilca è disponibile ad aprire un confronto sul Premio Variabile di Risultato, che consenta di conseguire questi obiettivi.**

**Ancora una volta, invece, l'Azienda agisce in modo unilaterale, a posteriori, e per di più alimentando la**

**competizione interna tra filiali e strutture dello stesso Gruppo, di cui alcune, pur raggiungendo e superando obiettivi sfidanti, rimarranno senza premio, a fronte di altre, altrettanto meritevoli, che verranno premiate.**

**Per la Uilca l'iniziativa dell'Azienda produrrà inique sperequazioni tra il personale, non raggiungendo il risultato di gratificare i lavoratori, ma quello di alimentare delusione, anche rispetto a chi sarà premiato, che non potrà avere un riscontro certo di quanto percepito rispetto al suo operato.**

**Inoltre questa operazione avviene in un momento delicato dell'Azienda, in fase di applicazione di un accordo di esuberi, che comporta anche l'uscita dal servizio obbligatoria per lavoratori che hanno maturato i requisiti pensionistici.**

**In questa situazione, quando è atteso l'incontro per la verifica dell'applicazione degli accordi del 19 ottobre 2012 e dello scorso aprile 2011, in merito al taglio del costo del lavoro e all'uscita del personale in esubero, per la Uilca risulta evidente che se l'Azienda ha deciso di utilizzare somme accantonate per inventarsi un premio non previsto e inatteso dal personale non esistono condizioni che possono portare a richieste di ulteriori sacrifici per i lavoratori.**

**Considerando in quest'ambito come, in un momento di grandi sacrifici, l'Azienda continui a spendere enormi somme in consulenze esterne e alte remunerazioni del top management, cui è stato recentemente destinato dall'assemblea degli azionisti anche un lauto sistema incentivante.**

## Accordo 11 aprile

Giovedì 13 giugno si svolgerà un incontro sui dati relativi all'applicazione dell'accordo dello scorso 11 aprile e alla presentazione, da parte aziendale, di quelli inerenti il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo nel suo complesso.

Questa giornata sarà propedeutica al confronto di verifica, previsto entro giugno di quest'anno, e in programma possibilmente mercoledì 18 e giovedì 19 giugno, dell'accordo dell'11 aprile sulle

eccedenze di personale a quello dello scorso 19 ottobre su Occupazione e Produttività.

Si ricorda che l'accordo dell'11 aprile prevedeva l'uscita dal servizio di 600 lavoratori, tra quelli con possibilità di accesso diretto alla pensione e quelli con ingresso nel Fondo di Solidarietà di settore.

In proposito all'Azienda sono pervenute complessivamente 52 domande da lavoratori che possono accedere alla pensione (16 di questi appartenenti a categorie protette).

Le domande valide per accesso al Fondo di Solidarietà sono 146 su un bacino complessivo di 755 dipendenti, che avrebbero avuto i requisiti previsti dall'accordo. Viceversa sono arrivate 54 domande che sono dovute essere scartate,

poiché di lavoratori privi dei requisiti per accedere al Fondo.

All'obiettivo di 600 uscite mancano quindi 357 domande.

L'accordo dell'11 aprile prevede l'uscita obbligatoria per il personale che ha maturato i requisiti pensionistici in caso di mancata adesione volontaria da parte dello stesso, tramite l'applicazione della Legge 223, che sarà quindi attivata per 45 lavoratori.

L'accordo prevede anche assunzioni di giovani in pari numero a quello dei dipendenti che lasciano il servizio con accesso alla pensione.

**Le nuove assunzioni nel Gruppo Intesa Sanpaolo saranno quindi 97.**

## Esodati con spostamento della finestra pensionistica

Il Decreto per la copertura economica dei lavoratori già in esodo, e al momento senza reddito per spostamento della finestra mobile, è alla firma del ministro e quindi la questione dovrebbe essere risolta a breve.

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto comunque all'Azienda una soluzione temporanea per fare fronte alla loro situazione di indubbio disagio. L'Azienda ha dato disponibilità a prendere in esame casi specifici di forte difficoltà, ma non intende porre in atto un intervento di natura collettiva.

Sarà comunque mantenuta l'apertura di credito sul conto corrente, nella misura prevista per il personale in servizio, fino alla nuova finestra pensionistica.

Inoltre è stata confermata l'applicazione della tassazione agevolata per pensionamento, in caso di riscatto dello "zainetto" dal proprio fondo pensione sin dal momento in cui si matura il "diritto" a pensione, senza dover aspettare la maturazione della finestra mobile.

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)