



25 giugno 2009

PRESTITI E PREMIO AZIENDALE 2009 : UNA RISPOSTA ENTRO LUGLIO

In questo numero:

PAG.1

STABILIZZARE IL
PRECARIATO

PAG.3

SPECIALE SICUREZZA –

2 PARTE

PAG.5

LA BUSTA PAGA-

2 PARTE

PAG.6

LA PRESTAZIONE
LAVORATIVA DEL
QUADRO DIRETTIVO

Stabilizzazione del premio e premio di gruppo sono i nostri obiettivi, su questo chiediamo risposte, forti anche del fatto che il contributo dei lavoratori è stato e continuerà ad essere determinante per il futuro del Gruppo.

La prima questione che richiede risposte concrete e urgenti è quella dei prestiti.

Dopo un periodo di forti tensioni su mutui e prestiti conseguente alla decisione aziendale di modificare le regole e dopo l'incontro con il Direttore Generale, siamo in attesa di una convocazione nella quale l'azienda illustrerà "qualcosa di nuovo", anche collegato al Trattamento di Fine rapporto.

L'ondata di proteste di questi giorni e il malumore diffuso che l'iniziativa aziendale ha creato richiedono un intervento tempestivo, chiaro, e che aiuti le famiglie ad affrontare le esigenze che nel corso della vita si presentano, la casa, la macchina, i mobili e altro.

Tassi "sostenibili" e velocità di erogazione sono indispensabili. I colleghi non possono attendere mesi, come è finora avvenuto, magari a fronte di situazioni di necessità e urgenza.

Valuteremo con attenzione le nuove condizioni e modalità che l'azienda ci presenterà, questa vicenda è costata fin troppo in termini di clima aziendale!!!

Altra vicenda in sospeso è quella del premio aziendale 2009. Il 16 luglio le parti si riuniranno a Roma, in Abi, alla presenza delle Segreterie Nazionali. In azienda non si è raggiunto l'accordo nonostante i numerosi incontri.

Le distanze sono ancora significative. In particolare l'azienda sostiene che il premio debba essere "variabile", le Organizzazioni Sindacali sostengono che la variabilità debba essere contenuta. Negli anni dei bilanci floridi i lavoratori non hanno beneficiato di premi eclatanti, la trattativa era condizionata da piani industriali, budget, ecc.... I vantaggi sono andati quasi sempre a favore di azionisti e manager

E' logica conseguenza che oggi, nella prospettiva di utili molto più contenuti , non possiamo accettare riduzioni su una significativa componente della retribuzione.

2

Riteniamo inoltre importante che venga riconosciuto un premio di gruppo, basato sul bilancio consolidato e uguale per tutte le aziende di Intesa Sanpaolo. Il modello organizzativo e i movimenti societari in atto impongono tale scelta, anche in un'ottica di integrazione e di creazione di una reale cultura di appartenenza a Intesa Sanpaolo.

Stabilizzazione del premio e premio di gruppo sono i nostri obiettivi, su questo chiediamo risposte , forti anche del fatto che il contributo dei lavoratori è stato e continuerà ad essere determinante per il futuro del Gruppo.

La Segreteria

Convocazione Assemblea per approvazione Bilancio consuntivo esercizio 2008 e relative Relazioni – Cassa Sanitaria Intesa

Ricordiamo ai Soci che entro il 30 giugno va approvato il bilancio 2008, chiusosi positivamente, della Cassa per l'Assistenza Sanitaria per il Personale del Gruppo Intesa.

Pertanto si invitano i colleghi - qualora non avessero ancora espresso il voto - a provvedere al più presto.

- A tal fine è utilizzata una procedura informatica, fruibile tramite l'Intranet aziendale. Come illustrato nel Manuale per il Voto Elettronico, **per votare è necessario acquisire il PID** (password personale e segreta) che si ottiene attraverso la mail che ciscu Socio ha ricevuto nella propri casella aziendale e cliccare nel [Link PID](#)
- **Per accedere alla procedura di voto** è necessario cliccare, sempre nella mail ricevuta, il seguente link: [Link Votazione Bilancio 2008](#)

Nel sottolinearne l'importanza, si invitano tutti i Soci all'esercizio del diritto al voto.

SPECIALE SICUREZZA – PARTE SECONDA

LINEE GUIDA PER IL CORRETTO UTILIZZO DEI VIDEOTERMINALI

3

1 - REQUISITI AMBIENTE DI LAVORO

Di seguito vengono specificate le precauzioni che debbono essere adottate in funzione dell'utilizzo sistematico ed abituale di un videoterminale, con particolare riferimento agli aspetti ergonomici e sanitari ad esso connessi.

SCHERMO

- I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee;
- l'immagine sullo schermo deve essere stabile;
- la luminosità ed il contrasto tra i caratteri devono poter essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del VDT;
- lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente;
- il videoterminale deve avere dimensioni, ed essere posizionato sul tavolo di lavoro, in modo tale che il margine superiore dell'apparecchio non si trovi ad un livello più elevato dell'occhio dell'utilizzatore, al fine di non causare indebiti movimenti di estensione del collo.

LATASTIERA



La tastiera deve essere tale da favorire una posizione delle mani e delle braccia che non affatichi l'operatore. A tal fine la tastiera deve:

- essere indipendente dagli altri componenti,
- essere inclinabile rispetto al piano di lavoro,
- consentire posizioni intermedie,
- possedere un bordo anteriore sottile al fine di permettere un corretto appoggio del polso sul tavolo,
- possedere una superficie opaca al fine di evitare possibili riflessi, fastidiosi per l'operatore

PIANO E SEDILE DI LAVORO

Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

Il sedile di lavoro deve essere stabile, a cinque razze, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda; il sedile deve poter essere regolabile in altezza e deve possedere uno schienale regolabile in altezza e facilmente inclinabile.

4

Un poggia piedi potrà essere messo a disposizione di coloro che lo desiderino. L'impiego del poggia piedi risulta necessario allo scopo di alleggerire la compressione del bordo della sedia sulla superficie posteriore delle cosce, quando l'operatore è di statura inferiore alla media e utilizza una sedia non regolabile in altezza

FILTRI

Per quanto concerne l'utilizzo di filtri, non sembra esistere ancora un filtro o un trattamento delle superfici in grado di eliminare le riflessioni senza contemporaneamente influire in modo negativo sul contrasto e sulla definizione dei caratteri.

Per quanto riguarda i problemi ottici, infatti, è spesso sufficiente cambiare la posizione del videoterminale o modificare il sistema di illuminazione ambientale senza ricorrere all'utilizzo del filtro, caratterizzato inoltre dall'estrema sensibilità alla polvere, alle abrasioni ed alle impronte digitali.

In sostanza, contrariamente a quanto si riteneva, l'uso del filtro non sembra, allo stato attuale delle conoscenze, apportare benefici reali e documentati.



E' stata rinnovata la Sas IntesaSanpaolo di Borgosesia

Nuovo segretario della struttura è stata eletta la Sig.ra:

Bonetti Antonella

a cui vanno i nostri migliori auguri di buon lavoro.

LA BUSTA PAGA – seconda parte

Come si calcola lo stipendio

Nella busta paga di un collega apprendista non c'è più la voce stipendio, dove è andata a finire?

5

Agli apprendisti, nei primi 18 mesi di lavoro, si applica il trattamento economico corrispondente alla 2^a area - 3^o livello; per il successivo periodo si applica il trattamento economico, **definito "Assegno Temporaneo"**, rispondente al netto di quanto previsto per la 3^a area 1^o livello. Quindi per tale periodo il termine "stipendio" viene sostituito da **"Assegno Temporaneo"**.

Cos'è il livello retributivo?

Per conoscere la retribuzione di un lavoratore inquadrato in un determinato livello bisogna avere a disposizione la c.d. "Scala Parametrica" (rapporto tra lo stipendio del livello più basso - uguale a 100 - e lo stipendio dei livelli superiori).

Qual è la nostra scala parametrica?

L'attuale scala parametrica è 100/235,40. Ciò vuol dire che ad ogni 100 euro del livello più basso (livello Unico) corrispondono 235,40 euro per il più alto (QD4). A tal fine ti propongo la scheda riepilogativa della scala parametrica e dei relativi importi dello stipendio oggi in vigore (fino al 30 giugno 2009) ed un esempio di calcolo del parametro.

LIVELLI	PARAMETRI	STIPENDIO
QD4	235,40	3770,63
QD3	199,40	3193,98
QD2	178,00	2851,20
QD1	137,45	2682,22
A3L4	146,85	2352,25
A3L3	136,60	2188,06
A3L2	128,90	2064,72
A3L1	122,20	1957,40
A2L3	114,80	1838,87
A2L2	110,38	1768,07
A2L1	107,40	1720,33
LIV UNICO+NO T	102,70	1645,05
LIVELLO UNICO	100,00	1601,80

ESEMPIO DI CALCOLO DEL PARAMETRO DEL 4 LIVELLO 3 AREA

$$\begin{array}{rclclcl} \text{Stip liv unico 1 area} & & \text{parametro liv unico} & & \text{parametro A3L4} & & \text{stip. A3L4} \\ 1601,80 & : & 100 & \times & 146,85 & = & 2352,25 \end{array}$$



LA PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI

A CURA DI MARIO CAPOCCI COORDINAMENTO NAZIONALE QUADRI DIRETTIVI

Il nodo della prestazione lavorativa dei quadri direttivi è al centro dell'attenzione, rappresentando una problematica sempre più rilevante nella vita operativa quotidiana.

Per questo pensiamo sia utile fornire ai colleghi un promemoria che illustri le linee guida dell'argomento in esame.

Il tema sollecita innanzi tutto una riflessione di carattere generale sul principio della **“qualità della vita”**, messo in discussione da carichi di lavoro sempre più pressanti, principio che invece dovrebbe essere tenuto in considerazione come limite filosofico della prestazione lavorativa massima extra orario.

Il rispetto della “qualità della vita” è il migliore approccio per comprendere l'istituto dell'**autogestione** intorno al quale si articola il tema della prestazione lavorativa dei quadri direttivi.

L'articolo 81 del CCNL, che norma la materia, dice al secondo comma che:

“La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di “autogestione” individuale che tengano conto delle esigenze operative.”

Il dato di partenza è il legame dell'orario del quadro direttivo con il normale orario dell'unità produttiva. Se poi le esigenze operative richiedono un impiego del tempo che vada al di là di quello “normale” allora il contratto dice che questa attività ultra oraria va gestita dal singolo quadro direttivo (“individuale”) con flessibilità temporale e con criteri appunto di autogestione.

7

È importante al riguardo ricordare ancora il chiarimento a verbale del citato articolo art.81, dove si legge che “ ***le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell’autogestione della prestazione lavorativa – il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria – anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i “tempi” della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell’impresa.***”

La lettura mostra un’interpretazione autentica dello strumento dell’autogestione nel senso di libertà di articolazione dell’orario data al quadro direttivo, rispetto alla quale poi l’azienda potrà solo operare una verifica di coerenza e mai un rigido controllo fra la modulazione d’orario messa in atto dal quadro direttivo stesso e le esigenze operative ed organizzative dell’unità produttiva in cui esso opera.

È evidente che alcune famiglie professionali, i direttori d’agenzia in primis, trovano una sorta di camicia di Nesso nel coniugare l’autogestione con l’operatività quotidiana.

Anche qui giova citare il chiarimento a verbale che dice espressamente che: “***le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l’autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad esempio quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà.***”

Una volta messe in atto tutte le modalità di declinazione dello strumento dell’autogestione, se si stratifica comunque nel tempo (“durante l’anno”) “***un impegno temporale particolarmente significativo***” allora entra in gioco l’altro strumento **dell’apposita erogazione**, destinata a remunerare il fattore tempo extra orario.

Sempre l’articolo 81, al punto 3, scrive che: “ ***L’impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un’apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l’anno.***”

L’interpretazione è letterale: di fronte ad un impegno temporale particolarmente significativo l’azienda valuta di erogare un riconoscimento pecuniario ad hoc.

Al riguardo la norma poi scrive che “***Tale valutazione avviene nell’ambito di quanto previsto dagli artt. 68 e 69.***”

8

Il momento di concreta esigibilità individuale è quella dell'incontro annuale ex articolo 69 CCNL nel quale l'azienda attribuisce per iscritto al singolo quadro direttivo il giudizio professionale complessivo.

Durante questo colloquio il quadro farà presente al "valutatore" il suo impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno trascorso. Giova ricordare come questa sia l'occasione formale costitutiva di una specifica richiesta sulla quale poi l'azienda dovrà fare le sue valutazioni.

Va ricordato che tale erogazione deve andare a premiare l'impegno temporale senza contaminazioni eterodosse con aspetti qualitativi propri delle politiche aziendali di incentivazione.

Tale momento individuale di confronto e richiesta fra il quadro e l'azienda trova verifica e sintesi, seppure con dati aggregati di consuntivo, ***"nel corso dell'incontro annuale con le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 10 quando l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia."***

Si ricorda infine che ***"La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale."***

22 giugno 2009





LUGLIO

APPUNTAMENTI

L	M	M	G	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

LA SEGRETERIA

COGNOME	NOME	EMAIL	CELLULARE
DOTTO	CATERINA	dcaterin1@libero.it	3386089112
BAJARDI	ANTONINO	antonino.bajardi@fastwebnet.it	3470953216
CIANI	MARCO	marcociani@hotmail.com	3471237460
GATTI	RITA	gattirita@yahoo.it	3395396161
INCLETOLLI	MAURO	incletolli@libero.it	3391787036
MERIGGI	PIETRO		3355815334
VITTONI	NADIA	navitton@tin.it	3387023338