



FibaCISL Newsletter della Segreteria di Coordinamento

INTESA  SANPAOLO

Ci trovi anche su
<http://intesasanpaolo.fiba.it>

"LA VOCE 3 - 2011"

Informativa periodica, aggiornamento e notizie sulle trattative e gli incontri in Azienda destinato a tutti gli iscritti della FIBA

In questo numero

- **Accordo quadro su "controllo a distanza" (Art 4 legge 300)**
- **Vap**
- **Commissione paritetica sulla Formazione**
- **Cral Gruppo Intesa Sanpaolo**
- **Aggiornamenti sul Fondo Sanitario Integrativo**

- **Accordo quadro su "controllo a distanza" (Art 4 legge 300)**

È proseguito nell'incontro del 1 febbraio l'analisi e la valutazione della bozza di accordo, sono state segnalate alcune variazioni necessarie e utili al fine di addivenire alla sottoscrizione.

L'accordo sottoscritto in tarda serata prevede una serie di normative a tutela dei lavoratori, relative alla registrazione telefoniche, agli apprestamenti di sicurezza (telecamere) installate nelle varie realtà Aziendali.

Il testo dell'accordo è pubblicato sul sito <http://intesasanpaolo.fiba.it>

- **Vap**

VAP 2011 – LA FIBA SOLLECITA L'AVVIO DELLA TRATTATIVA

In questi giorni i colleghi ci stanno telefonando per sapere se il VAP 2010 verrà pagato a febbraio, come già avvenuto per il Vap 2009.

La trattativa per la definizione del premio aziendale non è ancora partita, ma come Fiba riteniamo necessario l'avvio del confronto, anche se registriamo timori e preoccupazioni ad affrontare il tema premio aziendale prima dell'approvazione del bilancio consolidato 2010 di Gruppo.

La nostra opinione è che il confronto va avviato subito non solo sull'importo ma anche sulle regole e che le risorse necessarie vanno trovate anche grazie al ridimensionamento del sistema incentivante, strumento poco trasparente e che alimenta le pressioni commerciali, a favore del premio di produttività.

Per altro ricordiamo come sia il sistema incentivante 2009, che quello 2010 non hanno visto la condivisione del Sindacato.

Esplicitiamo il nostro pensiero nell'articolo che segue.

VAP, diradiamo le nebbie

Dal 2007, anno d'oro per i bilanci delle Aziende di Credito, sembra che siano passati anni luce. La crisi finanziaria che ha investito il mondo occidentale tutto, ha compresso fortemente gli utili delle Banche che sono passati da ROE a due cifre (oltre il 10%) a risultati che raggiungeranno entro il 2013 ROE tra il 4,1% e il 4,5% (fonte Prometeia).

E' forse questo il momento di costruire quei benedetti indicatori del Vap che consentiranno, quando la produttività aziendale ripartirà, la distribuzione di una quota di salario consistente a tutti i lavoratori e non solo al top management aziendale?

La Fiba Cisl ritiene di si.

Vogliamo evitare

- ***di accontentarci di un 10% in più o in meno ogni volta, quando per anni il management aziendale ha aumentato la sua parte di premio di percentuali venti volte superiori a quelle dei lavoratori (senza tener conto delle stock-option);***
- ***di negoziare un Vap a stralcio, magari pagato anticipatamente, su riduzioni di risultati presunti, per poi scoprire realtà ben diverse, come è avvenuto lo scorso anno;***
- ***di limitare l'importo del Vap, di cui beneficiano tutti i lavoratori, e continuare a vedere premi incentivanti con costi complessivi uguali o maggiori, destinati soltanto a pochi colleghi.***

Nostra opinione è che è giunta l'ora di abolire i premi incentivanti e spostare le risorse disponibili sul VAP, in modo tale da creare disponibilità che, al raggiungimento degli obiettivi, possano portare ad un premio aziendale significativamente superiore a quello attuale, erogato, sempre tenendo conto della scala parametrica (scala legata al grado), a tutti i lavoratori in modo trasparente ed in misura omogenea nell'ambito del Gruppo.

Riteniamo ormai questa l'unica soluzione possibile per evitare, come successo per il passato, che il lavoratore non commisuri più la sua prestazione lavorativa in relazione al salario fisso corrisposto (stipendio), ma al possibile incentivo straordinario che gli potrebbe venire erogato al raggiungimento del risultato.

Questo, nel tempo, ha distorto i meccanismi di remunerazione della professionalità del singolo, sminuendo il riconoscimento del grado (duraturo nel tempo e legato agli aumenti contrattuali) e spostando l'attenzione sull'incentivo (incerto, legato a risultati del periodo e che coinvolge pochi lavoratori).

Noi continuiamo a pensare che la professionalità debba essere riconosciuta con l'inquadramento e non con premi aleatori che incentivano comportamenti rischiosi e legittimano le pressioni commerciali.

Come Fiba riteniamo che la trattativa sul premio aziendale vada avviata al più presto al fine di stabilirne i criteri e che il premio aziendale debba beneficiare del ridimensionamento del sistema incentivante, spostando risorse in modo da ricreare coesione, spirito di squadra e solidarietà.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Commissione formazione</i> |
|--|

Il 31 gennaio si è riunita la Commissione Paritetica sulla Formazione, nella quale in primis sono stati illustrati alcune novità e alcuni dati:

1300000 ore di formazione erogate nel 2010, (96 aule tra Torino Milano Padova Vicenza Firenze Napoli) più Web Tv, Campus, Edunet, Radioformazione, Educast.

L'azienda ha confermato le linee guida del progetto formazione: efficacia misurabile, percepibile e la possibilità di poter misurare il valore che producono.

Intorno alle persone occorre disegnare progetti di apprendimento e questo è il fine del progetto Aula+ che andrà potenziato.

I valori su cui fonda la propria mission la formazione sono: competenze, valore e identità (mettere insieme, correlare la carta dei valori con quello che si fa), innovazione (accompagnare il futuro), internazionalità.

La situazione esterna:

- **Il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)**, che l'Italia deve essere ancora recepito, è basato su 8 livelli e valuta, riconosce e certifica le competenze.
- **FBA (Fondo Banche e Assicurazioni)** ha deciso criteri di assegnazione più stringenti e per livelli ad elevata qualità di progetto.

Dobbiamo lavorare sulla qualità e sulla logica di integrazione degli strumenti. I progetti finanziati nel 2010, che sono stati i 3 progetti fiducia, hanno visto la partecipazione di 230+ 1700 colleghi di Area – 5000 Direttori – 10400 Assistenti alla Clientela) è in progetto la partenza a febbraio della sezione part-time che prevede l'utilizzo di Aula+ e di aule in loco sviluppato in mezze giornate, con 2/3 partecipanti e interscambio con un facilitatore.

Il progetto Master Banking and Financial Service Management, ha avuto 650 richieste di adesioni da parte degli apprendisti diplomati e laureati (saranno effettuate 7 edizioni tra Torino Napoli e Bologna) trasformabili in crediti formativi solo per i laureati.

FBA ha emesso l'avviso 1/11 per RSI (febb 2012), gli avvisi dello scorso anno, quello sulle pari opportunità ha scadenza giugno 2011, quello sui piani formativi Aziendali ha scadenza febb 2011, a tale proposito ai primi di marzo dovrebbe partire un percorso per pari opportunità.

Sull'avviso 1/11 è stata modificata la valorizzazione della formazione (obbligatoria, di progetto, FAD, ecc. ecc.) la valutazione sarà molto selettiva e complessa, con griglie di valutazione sui progetti stessi, valutazioni non solo di merito ma anche qualitativi, con specifico riferimento sulle modalità e con parametri di efficacia e totale realizzazione.

Programmazione 2011

- **GIOVANI** (i giovani parlano ai giovani, Mast Bank, imagine, emerging)
- **APPRENDISTI**
- **INFORMATICA E FORMAZIONE OBBLIGATORIA** (antiriciclaggio salute e sicurezza, isvap, trasparenza, academy professionali quali: it academy con BTO, Hr academy modulo soft skill, compliance academy)
- **Direzione di Governance:** progetto di sviluppo su ISGS, progetto BIIS, progetto BDT (offerta modulare, credito problematico, personal la+b laboratorio di perfezionamento sul risparmio, nuovo modello di servizio Small Business, nuovo modello commerciale per le imprese, workshop direttori e direttori/area, progetto pricing)
- **ISVAP con Aula+ e aula fisica finale**

È stato attivato il programma MIAFORMAZIONE che è a disposizione dei colleghi per potersi iscrivere ai vari corsi in catalogo, si potranno trovare le date previste dei vari corsi richiesti, di quelli prenotati e l'elenco dei corsi fatti. Il Direttore da parte sua, potrà verificare le richieste dei colleghi, analizzare il corso richiesto, validare le richieste ritenute opportune, scegliere e inserire altri corsi.

Il prossimo incontro è fissato per il 21 febbraio 2011.

Il 2 febbraio è proseguita l'analisi dello statuto per la costituzione "dell'Associazione Culturale Ricreativa e Sportiva dei Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo", da realizzarsi nel più breve tempo possibile nel corso del 2011.

• ***Aggiornamento sul Fondo Sanitario Integrativo***

Si ipotizza che la liquidazione delle pratiche verranno effettuate da maggio, per l'invio si consiglia di attendere marzo/aprile.

Raccomandiamo a tutti i colleghi di confermare la posizione possibilmente entro il 10 febbraio.

Tra breve verrà pubblicata la nuova guida all'assistito, analoga guida è in uscita per i colleghi con polizza Unisalute.

Ricoveri con intervento o senza interventi - per definire a quale cassa inviare la documentazione si fa riferimento per i ricoveri con intervento alla data dell'intervento (esempio ricovero il 20 dicembre – intervento il 30 dicembre – vecchie casse, intervento 10 gennaio nuovo fondo), per i ricoveri senza intervento si fa riferimento alla data di conclusione del ricovero.

- *Eventuali contributi, articoli, notizie dal territorio ... ecc, possono essere inviati a Filippo Pinzone (pinzone@libero.it)*