



Rappresentanze Sindacali Aziendali
Intesa Sanpaolo Group Services – Bari

TESORERIA DI BARI

.....Una riorganizzazione continua.....

Ci risiamo! Sembrava fosse finita invece era una mera illusione; eccoci nuovamente alle prese con l'ennesima riorganizzazione interna della Tesoreria di Bari. L'Azienda in questi giorni ha annunciato ai lavoratori un ulteriore conferimento di un consistente numero di Enti (circa 200), provenienti da altri Poli, all'Ufficio Tesoreria di Bari. Questo determinerà ovviamente una nuova ed ennesima redistribuzione di aggiuntivi **carichi di lavoro** a parità di FTE. Pertanto ci chiediamo: secondo quali criteri vengono assegnati ulteriori nuovi Enti al Polo di Bari? Sulla base di quali parametri vengono calcolati gli FTE della Tesoreria?

Il clima interno è esasperato da questi annunci, anche in previsione della riformulazione dei team e del più volte annunciato ed ancora non concretizzatosi spostamento di sede. A tutto ciò, si aggiungono anche gli effetti negativi dell'aggiornamento delle Seniority relativamente alle nuove regole del Sistema di valutazione e prestazioni "PERFORMER 2.0", che vede un'applicazione, in alcuni casi, discrezionale e non rispondente all'effettiva professionalità acquisita.

Nella nostra struttura come in tutte quelle di Direzione Generale e Centrale, chiediamo un'attenzione particolare da parte di chi effettua l'attribuzione delle Seniority ai singoli perché, mai come quest'anno, questo aspetto può incidere pesantemente anche sull'attribuzione del Premio Variabile di Risultato - sacralizzato nel Contratto di II Livello e normato dettagliatamente con l'accordo 7 ottobre 2015 – e quindi sulla percezione degli emolumenti economici annui da parte di tutti i lavoratori. Discrezionalità e scelte soggettive NON fanno parte del sistema di misurazione della produttività aziendale sancito, che premierà il raggiungimento di risultati collettivi e "di sistema" e non un presunto obiettivo individuale, mai delineato nel dettaglio e quindi assolutamente discrezionale.

Inoltre, per quanto concerne le prossime Valutazioni delle Prestazioni, visto la riduzione da 7 a 5 dei livelli di giudizio sintetico, non vorremmo che ciò comporti un notevole, generalizzato e quanto mai inopportuno adeguamento al ribasso dei giudizi stessi.

Un analogo atteggiamento di autonoma interpretazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro – ad onta delle regole aziendali di sistema - si evidenzia anche in tema di **ferie**.

Infatti le indicazioni inserite in Intranet aziendale – che forniscono l'interpretazione autentica delle regole contrattuali e di legge - non danno adito a dubbi ed interpretazioni diverse:

“Le ferie e i permessi ex festività devono essere fruiti dal personale nell'arco di ciascun anno di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre, in esecuzione della pianificazione individuale approvata dall'azienda” e “ le giornate di sospensione volontaria possono essere richieste a condizione che non ci siano, al momento della richiesta, arretrati di ferie relativi ad anni antecedenti la richiesta” così cita l'accordo del 7 ottobre 2015, e ancora “per la fruizione delle ferie ad ore da parte dei colleghi è richiesto un preavviso di 48 ore” e, come da news aziendale del 22 febbraio u.s., il lavoratore può “pianificare le ferie ad ore dal prossimo mese di maggio. Fino a maggio nell'applicativo Piano ferie saranno visualizzate solamente le ferie a giorni, ma le ferie ad ore si possono già inserire in segreteria on line per la copertura di assenze effettuate dal 1° gennaio 2016 in poi.”

Non comprendiamo il motivo per il quale nella mail aziendale rivolta ai colleghi della Tesoreria si imponga la fruizione di tutto il monte ferie entro il 9 dicembre e la programmazione sin da ora anche delle giornate frazionabili o il posticipo delle giornate di sospensione volontaria (con riduzione della retribuzione al 35%) rispetto al periodo di ferie corrente. Non si tiene in considerazione il fatto che il Contratto Collettivo di II livello viene applicato a tutti i dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, senza distinzione di appartenenza a questa o ad altra struttura. L'adozione di regole diverse, non ben motivate, si traduce in atteggiamenti inutilmente vessatori e discriminanti.

Ribadiamo che interpretazioni personali da parte di alcuni responsabili delle norme contrattuali sono inaccettabili, sia nelle scadenze imposte (vedi inserimento piano ferie) che nelle modalità di fruizione delle stesse.

Come già osservato l'anno scorso, se l'Ufficio Tesoreria si limitasse ad operare con una corretta organizzazione, secondo le chiare regole aziendali, la fruizione delle ferie non sarebbe un “problema da risolvere” ma il giusto riconoscimento di un diritto di ogni lavoratore.

Ancora una volta, i lavoratori della struttura di Bari chiedono **rispetto per la propria dignità e vita professionale e privata.**

Bari, 07 marzo 2016

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FABI FIRST/Cisl FISAC/Cgil Unisin