

Valutazioni del personale, cominciano i ricorsi

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo avviati i colloqui per attribuire un giudizio ai dipendenti. E non mancano le contestazioni

I responsabili delle singole strutture hanno avviato in queste settimane gli incontri per attribuire alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo il giudizio professionale complessivo relativo al 2008. La procedura prevede un colloquio, durante il quale il dipendente può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio che sta ricevendo e riportarle nell'apposito spazio del verbale. La sottoscrizione della valutazione da parte del lavoratore non significa la sua implicita accettazione, in ogni caso, è consigliabile indicare la specifica dicitura "per presa visione".

I criteri di valutazione del personale sono stati decisi in modo unilaterale dall'Azienda, senza la condivisione delle Organizzazioni Sindacali e, come avvenuto lo scorso anno, stanno iniziando a emergere tra i lavoratori diversi malumori rispetto ai giudizi ricevuti.

Per questo motivo ricordiamo che il Contratto nazionale prevede una specifica procedura di ricorso attivabile da tutti i dipendenti. La materia è regolata all'articolo 69, nel quale è specificato che, in caso ritenesse il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta, il lavoratore ha facoltà di presentare ricorso presso la Direzione aziendale competente, superiore a quella che lo ha giudicato, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione.

L'Azienda ha quindi 30 giorni per convocare e sentire le osservazioni del dipendente, il quale, in questa fase, può farsi assistere da un rappresentante sindacale da lui indicato.

Successivamente la Banca ha tempo 60 giorni per comunicare al lavoratore le proprie determinazioni. La mancata espressione di dissenso rispetto al giudizio ricevuto già nell'ambito del colloquio con il diretto responsabile non è vincolante per poter successivamente effettuare il ricorso, ma è comunque consigliabile per evidenziare e motivare la propria contrarietà fin dall'inizio.

Di seguito pubblichiamo un fac simile di lettera, scaricabile anche dal sito www.uilcais.it, di richiesta di incontro ai sensi dell'articolo 69 del Contratto nazionale.

Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le
Intesa Sanpaolo
c.a. Responsabile Risorse Umane
(Area o Servizio di competenza)
e.p.c. Responsabile Filiale o Unità produttiva

Oggetto: ricorso valutazione professionale

con la presente il sottoscritto, matricola, dipendente presso Intesa Sanpaolo (o altra società del Gruppo), Filiale/Servizioavanza ricorso, ai sensi dell'articolo 69 del Contratto nazionale del credito, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno 2008, attribuitomi in data, non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta.

Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale della Uilca, il cui nominativo comunicherò al momento della mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione porgo cordiali saluti.

in fede

Ferie ed ex festività

In questi giorni le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo sono chiamati a predisporre i loro periodi di ferie. Il Contratto nazionale, all'articolo 49, prevede che i turni, una volta fissati, devono essere confermati al lavoratore e rispettati. Solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa e il lavoratore e l'Azienda, la quale, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Le ferie devono quindi essere concordate con i lavoratori, per cui è da ritenersi indebita qualsiasi pressione sul loro godimento, come ribadito e sanzionato più volte anche dalla Corte di Cassazione. La procedura di pianificazione, soprattutto in fase di avvio, ha presentato alcune difficoltà.

In proposito va quindi precisato che, diversamente da quanto accadeva all'inizio, il piano ferie si può chiudere anche senza indicare l'utilizzo dei permessi per ex festività.

Questo è avvenuto grazie all'intervento della Uilca e delle altre sette sigle sindacali del primo tavolo di confronto, che hanno ribadito come l'articolo 50 del Contratto nazionale non preveda alcun obbligo per il lavoratore di inserirli nel piano ferie.

La loro utilizzazione dipende quindi dalla discrezionalità dei singoli dipendenti, che, nel caso decidessero di esercitare le ex festività come permessi, in Intesa Sanpaolo possono farlo dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e anche come mezza giornata, mentre nel Contratto nazionale il periodo è inferiore e va dal 14 gennaio al 16 dicembre.

Le ex festività che il lavoratore ritiene di non utilizzare come permessi saranno retribuite entro febbraio dell'anno successivo. Si ricorda che per il 2008 i giorni di ex festività sono 5 in tutta Italia, tranne a Roma, dove si riducono a 4, poiché lunedì 29 giugno è festivo per la ricorrenza dei Santi Pietro e Paolo.

Il Contratto non riporta specifiche norme in merito alle ferie arretrate, per la cui pianificazione e fruizione occorre conciliare gli interessi, i bisogni personali e familiari dei lavoratori e le necessità organizzative dell'impresa.

In proposito si ricorda comunque che per le ferie non fruiti entro 18 mesi dalla loro maturazione, nel caso specifico il prossimo 30 giugno per quelle relative al 2007, la legge prevede sanzioni a carico dell'Azienda e l'addebito degli oneri contributivi sulla retribuzione del lavoratore.

Per il dipendente non vi è però una effettiva penalizzazione, poiché tale importo sarà restituito quando le relative giornate di ferie saranno effettivamente fruiti, oppure verranno stornate dal conteggio degli oneri fiscali nel caso fossero retribuite.

CALENDARIO

martedì 5 maggio

mercoledì 6 maggio

A Milano riunione delle Segreterie Uilca di Capogruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Intesa Sanpaolo.

mercoledì 13 maggio

giovedì 14 maggio

mercoledì 20 maggio

giovedì 21 maggio

Incontri con l'Azienda su argomenti ancora da definire.

redazione@uilcais.it

www.uilcais.it