



Info Mail : [info@silcea.info](mailto:info@silcea.info)

## Silcea Informa

### Vap 2009 e lavoratori a tempo determinato

A seguito della richiesta presentata il Dott. Vernieri ha confermato la piena applicazione dell'accordo relativo all'erogazione del premio aziendale 2009 di € 1.000 ai lavoratori a tempo determinato rimasti esclusi per effetto di una errata interpretazione da parte degli uffici preposti. Il premio verrà corrisposto a tutti i colleghi a tempo determinato con almeno nove mesi di servizio nel 2009, ricomprendendo quindi anche ai lavoratori, in servizio e non, che abbiano maturato i termini anche per sommatoria di contratti.

### Premio aziendale 2010

Nei giorni scorsi è stato avviato il confronto sulla determinazione del Vap 2010/2011. l'incontro è stato meramente preparatorio. Sono comunque stati esaminati i seguenti punti, seppur senza però entrare nel merito specifico e senza assumere alcun impegno:

- individuazione di indicatori di bilancio di riferimento sostenibili rispetto alla situazione economica ancora incerta e densa di incognite
- perimetro di applicazione ( tutte le banche/società con CCNL credito);
- individuazione della base economica di partenza;
- eventuale suddivisione del premio tra i risultati del gruppo e quelli delle banche/aziende.

### Indennità di sostituzione del direttore

Abbiamo richiesto un nuovo chiarimento in quanto dallo scorso mese è ripreso il pagamento delle indennità di sostituzione del direttore. Purtroppo constatiamo che l'azienda è ancora in attesa di una nuova procedura e per ciò l'indennità viene ancora liquidata con criteri errati.

### Assenze per malattia - apprendisti

è stata pubblicata la circolare e la relativa policy comportamentale per malattia, infortunio ed idoneità al servizio. Detta circolare non introduce particolari novità ma mira ad uniformare i comportamenti in tutto il gruppo, le uniche novità introdotte sono state quelle relative alla malattia degli apprendisti per i quali cambiano le modalità di segnalazione delle assenze per malattia o infortunio che non potranno essere più gestite tramite SAP-HR o Segreteria on line. L'inserimento dei giustificativi dei certificati medici verrà effettuata presso l'Ufficio Amministrazione del Personale di Torino, questo perché l'INPS – contrariamente a quanto avviene nel caso dei lavoratori a tempo indeterminato - eroga un indennizzo sin dal primo giorno di malattia, si rende quindi necessaria una segnalazione precisa e puntuale.

### Percorsi professionali

L'Accordo sugli inquadramenti del 2009 ha prodotto circa 6.000 nuovi percorsi professionali

Nel 2009 i ruoli assegnati sono stati 914 (direttori più coordinatori).

Nel 2010 I percorsi con promozioni e le fasi intermedie di passaggio livello sono 2023.

Dopo la scadenza del percorso il riconoscimento del livello spettante va a regime dopo un periodo medio di 2 mesi.

### Fondo Sanitario di Gruppo

L'Azienda ha presentato la bozza relativa alla creazione del nuovo Fondo Sanitario di Gruppo che andrà a sostituire possibilmente sin dal 2011 le Casse di Assistenza ed i Fondi Sanitari attualmente presenti nel gruppo. La creazione del Fondo Sanitario di Gruppo si rende necessaria in seguito alle

ultime modifiche legislative. Il documento presentato è al vaglio delle parti e la trattativa, vista la delicatezza dell'argomento, si preannuncia lunga e complessa.

### Banca dei Territori

Si è svolto l'incontro con il Responsabile del Personale della Banca dei Territori e del Servizio Relazioni con il Personale sui diversi temi inerenti alla riorganizzazione. Nel corso della riunione Sono stati illustrati alcuni progetti tra cui i progetti META e SMART

**Progetto SMART** Sistema di Misurazione assorbimento Risorse, ovvero un sistema di rilevamento del fabbisogno di organico nella rete. I principi di carattere generale del Modello SMART si basano sulla rilevazione dell'impegno medio collegato tra attività commerciale, attività transazionale, attività amministrative. Il calcolo viene rettificato a seconda dei coefficienti di assenza media.

L'applicazione del modello ha determinato eccedenze pari a 882 FTE.

Il sistema di rilevazione, è a detta dell'azienda in grado di misurare quotidianamente e immediatamente il fabbisogno di organici rispetto ai flussi di lavoro nelle filiali. L'illustrazione fatta non ha permesso però di chiarire le ricadute sul personale né gli algoritmi di calcolo.

**Progetto META** Il Progetto si pone l'obiettivo, di colmare il divario tra Filiali a basse performance e il resto della rete tramite affiancamenti del direttore gestiti da un apposita task-force.

Il progetto, avviato a fine anno 2009, ha permesso a diverse filiali di migliorare i risultati.

In sostanza con tale progetto le filiali a bassa performance saranno affiancate da Team creati in ogni Area. I team dovranno curare il trasferimento delle conoscenze pratiche e professionali a Direttori e Colleghi, stabilendo un piano di rilancio insieme ai Direttori.

### Filiali imprese

Prosegue la riorganizzazione delle Filiali Imprese, con l'obiettivo di raggiungere almeno i 500 presidi nella rete entro il 2010. Attualmente risultano 218 filiali Imprese, 44 distaccamenti, 119 filiali con moduli imprese.

E' stato chiarito che le aziende per rientrare nel perimetro delle del modulo Imprese di filiale, devono avere un fatturato da €2,5 milioni a €10 milioni di euro.

### Centri Domus

Prosegue il progetto di smantellamento dei Centri Domus con il passaggio delle autonomie deliberative in capo alle filiali.

La filiale autonoma farà tutta l'operatività connessa con istruttoria e delibera.

La filiale piccola, una volta raccolta la documentazione, si rivolgerà per Istruttoria presso Back Office e per la delibera presso Crediti di Area.

La filiale media opererà in loco l'istruttoria e la delibera sarà seguita dai crediti di Area

### Nuovo Modello Organizzativo

Il nuovo modello organizzativo ha prodotto recuperi nel 2009 pari a 1600 risorse così suddivise: 1400 destinate alle filiali, 200 a strutture centrali nonché 100 uscite per pensionamento.

### CRALL

Prosegue la trattativa sulla costituzione del Circolo Ricreativo del Gruppo Intesa Sanpaolo. La discussione si è concentrata sull'esame della bozza di statuto.

La Bozza consegnata dall'azienda prevede un circolo unico con diversi coordinamenti territoriali.

In sostituzione dei circa 28 circoli aziendali presenti attualmente nel gruppo.

### Orario di Sportello

Anche le sedi e le Direzioni dal 1° Luglio adegueranno il loro orario a quello della rete (8,25 – 16,55).

### Poli Back Office

E' Stata presentata dal dott. Melotti la situazione dei 27 centri Back Office poli Back Office. Al 30 Aprile risultano costituiti 27 poli che impegnano 2579 risorse. I poli hanno il duplice obiettivo di sgravare il lavoro di filiale e di provvedere al progetto di smaterializzazione dei documenti aziendali.

**SILCEA**

**Segreteria di Coordinamento**