

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

Le domande sindacali e le risposte aziendali sull'applicazione delle norme contrattuali

*N.B. In merito al confronto sull'Occupazione, in considerazione
del prossimo incontro unitario con le Segreterie Nazionali,
predisporremo successivamente una specifica comunicazione dedicata.*

A seguito degli impegni assunti nella riunione dei Direttivi congiunti, abbiamo unitariamente affrontato con l'Azienda le questioni inerenti l'applicazione delle norme contrattuali. Come Fisac, abbiamo cercato di fare sintesi su tutti gli argomenti che sono stati denunciati dalle compagne e dai compagni nei loro interventi al direttivo.

*Prima di tutto abbiamo richiesto, come priorità aziendale negli interventi sulle procedure informatiche al termine del processo di migrazione, il miglioramento delle procedure relative alla gestione del personale, quali **Intesap e Retribuzioni**: è impensabile che l'applicazione delle norme e degli accordi si scontrino quotidianamente con la rigidità delle procedure, che arrivano a impedire addirittura la fruizione di diritti contrattuali e di legge, per non parlare dei continui ritardi.*

Accordo su inquadramenti e percorsi professionali

Nell'incontro del 15 luglio avevamo posto alcune questioni relative al riconoscimento dei percorsi professionali in essere al 31/12/2008 per quei colleghi ai quali è stato attribuito in ruolo diverso 1/1/2009 (nelle lettere non era stato riconosciuto il percorso in quanto non allineato alla tabella di corrispondenza delle figure professionali).

L'Azienda ha accolto le nostre osservazioni e ha confermato che procederà per questi colleghi nel modo seguente:

- se al 1/1/2009 è stato assegnato un percorso di "livello superiore", l'inquadramento previsto dal percorso precedente viene riconosciuto con i tempi previsti dalla normativa precedente e da lì parte lo step successivo del nuovo percorso (ad esempio, percorso in essere al 31/12/2008 come gestore family con portafoglio congruo e assegnazione al 1/1/2009 del ruolo di gestore personal: passaggio a 3A4L con i tempi previsti dalla norma precedente e dopo altri 30 mesi passaggio a QD1);

- se al 1/1/2009 è stato assegnato un percorso di “livello inferiore”, il periodo maturato nel percorso precedente viene riconosciuto ai fini del nuovo percorso.

Abbiamo chiesto di sistemare anche i percorsi professionali di colleghi ex contratto di inserimento assunti alla Contact unit di Torino nel 2007. L'Azienda si è riservata di verificare le posizioni.

L'Azienda ha inoltre confermato che:

- Le lettere sono state inviate a tutti i colleghi della rete assegnati ad un ruolo che prevede un percorso professionale, anche qualora il collega abbia già raggiunto l'inquadramento previsto. Per la DSI sono state inviate solo ai quei colleghi il cui percorso non era ancora completato. Si sta provvedendo ora per le restanti lettere per i colleghi della DSI.
- Con lo stipendio di settembre è stato completato il riconoscimento degli inquadramenti derivanti dai percorsi professionali maturati al 1/1/2009. Per gli inquadramenti maturati successivamente al 1° gennaio, nonché per il futuro, la procedura andrà a regime da novembre e prevede il riconoscimento dopo tre/quattro mesi dal diritto (ovviamente con il pagamento degli arretrati) in quanto deve essere effettuata la verifica di eventuali periodi di assenza che potrebbero far allungare i termini stabiliti.
- Con lo stipendio di ottobre avverrà il riconoscimento degli inquadramenti previsti dall'accordo per i direttori e i coordinatori maturati al 1/1/2009. Per gli inquadramenti maturati successivamente al 1° gennaio avverrà con le stesse tempistiche di cui al punto precedente.
- Con lo stipendio di settembre è stato completato il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L per fungibilità (28° anno). L'Azienda deve ancora darci la risposta relativa al riconoscimento a “regime” di tale normativa, essendo legata tale erogazione all'ultima valutazione positiva.
- Con settembre è avvenuta la sistemazione dell'indennità di direzione per i direttori filiali imprese e private che già percepivano un'indennità di direzione: per i direttori che hanno già l'inquadramento previsto dalla nuova normativa continua ad essere erogato lo stesso importo con la voce “assegno ex indennità”; a coloro che hanno un inquadramento superiore per effetto dell'accordo 29/1/2009 l'indennità è stata assorbita e viene mantenuta solo l'eventuale differenza.

Sostituzione dei direttori

Abbiamo nuovamente contestato il metodo di calcolo dell'indennità di sostituzione dei direttori, in quanto raffronta lo stipendio da tabelle CCNL relativo all'inquadramento previsto per il direttore con l'intera retribuzione del sostituto (quindi comprendendo le voci aziendali quali la mensilizzazione del premio di rendimento, ecc.). Ciò sta comportando una significativa riduzione dell'indennità percepita rispetto alla situazione precedente, che riteniamo inaccettabile e non corretta.

L'Azienda ha comunicato che è in corso un'analisi della questione e che, per questo motivo, hanno sospeso l'erogazione dell'indennità di sostituzione. Ha annunciato che sta predisponendo una circolare sul “sostituto del direttore”, che dovrebbe essere emanata per la fine di novembre e che verrà illustrata preventivamente alle OO.SS (in questa sede si svolgerà il confronto sulle modalità applicative della norma).

Indennità di rischio cassa

Quando a fine maggio era uscita la policy sull'indennità di rischio, avevamo richiesto una integrazione relativa all'erogazione dell'indennità di rischio anche per le giornate di malattia e ferie, come richiamato dal CCNL.

L'Azienda ha ripubblicato in questi giorni la nuova policy che recepisce la nostra richiesta.. Il caricamento in procedura delle giornate di ferie e malattia ai fini dell'erogazione dell'indennità di

rischio sarà a cura del responsabile, nell'attesa dell'allestimento di una procedura che carichi automaticamente queste giornate.

Anticipo del TFR

Abbiamo riscontrato che la circolare sull'anticipo del TFR non riportava chiaramente tutte le voci utili per il calcolo del TFR, ancorché l'accantonamento sia avvenuto correttamente. Abbiamo chiesto inoltre di inserire anche l'anticipo per le spese per portatore di handicap e una semplificazione della documentazione necessaria per la richiesta di anticipo per acquisto immobile. L'Azienda ha comunicato che verrà ripubblicata la circolare. Sarà una policy unica per tutte le banche rete (stanno anche predisponendo le singole circolari per le società del Gruppo) e verranno quindi inserite tutte le voci retributive utili ai fini del TFR esistenti nelle varie realtà.

Flessibilità di orario e part time

L'elasticità d'orario in ingresso (30 minuti o 45 minuti) deve essere possibile anche per il personale con Legge 104 con le due ore di permesso nel pomeriggio, per le colleghe che fruiscono dei riposi orari per allattamento, nonché per coloro che richiedono permessi per cariche elettorali: non è accettabile che una rigidità della procedura Intesap crei discriminazioni per coloro che esercitano prerogative di legge!

Va modificata anche la procedura per permettere ai Quadri Direttivi la riduzione di mezz'ora di intervallo.

Sono segnalate in rete rifiuti ingiustificati alla concessione di part time che incidono sulla durata dell'intervallo.

L'Azienda si è riservata una verifica sulle rigidità della procedura mentre ha confermato che sono già state concesse riduzioni dell'intervallo o part-time con orario che coincide con l'intervallo della filiale, sulla base degli accordi di armonizzazione. Non esiste quindi una preclusione al ricorso a queste flessibilità, ma una valutazione che va fatta "caso per caso".

Missioni

Abbiamo registrato problemi nella procedura per il riconoscimento dei trattamenti di missione in comuni limitrofi.

L'Azienda ha confermato che dovrebbero essere in via di risoluzione.

Mobilità

In merito alla questione relativa alla mobilità per trasferimenti tra Servizi Centrali collocati in comuni diversi, abbiamo contestato la prassi aziendale di considerare come stessa "unità operativa" le Strutture Centrali di Milano con Assago e Sesto S.G., Bologna con Casalecchio, Padova con Sarmeola, Torino con Settimo e Moncalieri.

L'Azienda si è riservata una risposta nel prossimo incontro.

Aspettative

Purtroppo, continuiamo a registrare come i Gestori del Personale subordinato la concessione di aspettative di legge o per assistenza figli alla fruizione delle ferie, nonostante i chiarimenti al riguardo già dati dall'azienda. Abbiamo pertanto richiesto un ulteriore intervento di chiarimento sui Gestori del Personale.

L'Azienda si è riservata una risposta nel prossimo incontro.

Apprendisti

Per quanto riguarda il passaggio tempo indeterminato degli apprendisti viene applicato dell'Interpello del Ministero del Lavoro n. 17/2007, che prevede che in caso di assenza per maternità, infortunio e malattie "non brevi" si verifica una proroga del termine del contratto di

apprendistato e chiarisce che la malattia “breve” è quella inferiore al mese, anche come sommatoria di più periodi di malattia. Riteniamo tuttavia forzata la procedura dell’Azienda che considera tutte le assenze escluse solo le ferie, ex festività, banca ore, PCR (sommando le assenze per biennio e se superiori a 30 giorni per ogni biennio si considerano per proroga dei termini del contratto).

L'Azienda ha risposto che farà un approfondimento al riguardo.

In merito ai ritardi per il riconoscimento del trattamento economico equivalente allo stipendio del 3A1L dopo 18 mesi dall'assunzione, l'Azienda ha precisato che la procedura prevede il riconoscimento dopo tre/quattro mesi dal diritto in quanto deve essere effettuata la verifica di eventuali periodi di assenza che potrebbero far allungare i termini stabiliti.

Finanziamenti al Personale

Abbiamo chiesto nuovamente di ripensare alla modalità operativa/organizzativa per la concessione dei prestiti e mutui al personale, perché di fatto comportano una erogazione di finanziamento dopo mediamente 5 mesi dalla domanda del collega. Basti pensare che tra la presentazione della richiesta in filiale/procedura PEF e la registrazione del pervenimento presso l’ufficio crediti passa minimo circa un mese!

L'Azienda ha confermato, ancorché lo stock di pratiche giacenti sia in significativa diminuzione, che è in corso una analisi di revisione del processo di concessione dei prestiti.

Formazione

Va ripensata l’illustrazione della normativa di lavoro: centinaia di pagine con applicazione immediata / procedure informatiche che dovrebbero essere adeguate alle nuove normative anche inserendo blocchi operativi per agevolare i colleghi nel rispetto delle normative di legge, ecc. (es. GIANOS).

Abbiamo anche richiesto di permettere la partecipazione ai corsi Isvap ai colleghi che hanno effettuato il corso l’anno scorso e che ora sono state inserite nel ruolo di assistente alla clientela.

L'Azienda si è resa disponibile a fissare un incontro del Comitato paritetico sulla formazione.

Migrazione procedurale

Abbiamo chiesto di anticipare o posticipare la migrazione della Cassa Risparmio Ascoli Piceno, prevista il 5 e 6 dicembre 2009, al week end precedente o successivo.

L'Azienda purtroppo ha dichiarato che ciò non è possibile tecnicamente per la già avvenuta pianificazione delle attività.

Ci fornirà i chiarimenti per il trattamento di missione per la festività infrasettimanale dell'8 dicembre e per l'eventuale semifestività del 7 dicembre.

Banconote false

Abbiamo contestato la posizione aziendale in merito alla questione delle banconote false riscontrate dalla Cassa Centrale, per le quali vengono sistematicamente chiamati i cassieri alla rifusione. Il CCNL prevede che il collega non risponde delle banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature che l'azienda non abbia messo a disposizione.

L'Azienda ha risposto che farà un approfondimento al riguardo.

Buoni pasto

È inaccettabile che da ormai sei mesi discutiamo della questione della spendibilità dei buoni pasto, continuiamo a mandare e-mail con gli elenchi delle zone dove non ci sono esercizi commerciali convenzionati o sono stati chiuse le convenzioni precedenti. Riteniamo di fatto falliti i tentativi dell’Azienda a risolvere i problemi con la sostituzione sul territorio dei buoni pasto territorio o a sollecitare le convenzioni.

L'Azienda si è presa l'impegno di rivedere la situazione in tempi stretti.
Qualora non arrivino soluzioni al problema, valuteremo tutte le iniziative per tutelare i colleghi.

Esodi al 31/12/2009

Relativamente alle assunzioni collegate agli accordi sottoscritti il confronto si svolgerà nell'ambito di quello sull'occupazione.

L'Azienda ha comunque dichiarato che, per effetto delle assunzioni realizzate nel corso del 2009, le assunzioni ancora da effettuare in base agli accordi sono 553, di cui 103 già in fase di formalizzazione entro la fine del 2009 e 450 da programmare per il 2010.

Abbiamo richiesto quante richieste sono giunte fuori dai termini di presentazione delle domande.

L'Azienda ha ricevuto 53 adesioni all'esodo oltre i termini e, avendo raggiunto gli obiettivi di riduzione previsti, non intende accogliere queste richieste.

Abbiamo infine sollecitato l'invio delle lettere di preavviso di uscita ai colleghi entro il 30 novembre.

L'Azienda ha ricordato come l'obbligo di preavviso di 30 giorni è dall'accordo previsto solo per le uscite anticipate rispetto all'uscita ultima del 31/12/2009, ma si è riservata di valutare una modalità di comunicazione anticipata.

Milano, 23 ottobre 2009

***La Delegazione Trattante FISAC/CGIL
Gruppo Intesa SanPaolo***