

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

Riportiamo gli argomenti trattati nell'incontro del 2 dicembre: Policy operazioni personali, Sicurezza, informativa su moduli imprese; questioni affrontate nell'incontro del 21 ottobre (comunicato Fisac-Cgil del 23/10/09). Su queste argomenti abbiamo ottenuto diverse risposte positive, ma su alcuni temi permangono ancora situazioni negative che valuteremo unitariamente alle altre OO.SS. nei prossimi giorni.

Abbiamo chiesto che inoltre che incontri venga dato un aggiornamento sui Centri Domus.

Policy operazioni personali

La nuova policy per le operazioni per il personale ha suscitato irritazione tra i colleghi, sospetti di violazione delle norme relative alla tutela della privacy e la diffusa percezione di una inaccettabile ingerenza da parte dell'azienda nelle scelte private dei colleghi.

Abbiamo già fatto verifiche legali sulla legittimità dell'iniziativa aziendale (che non hanno offerto appigli alla contestazione dell'iniziativa) e contemporaneamente abbiamo richiesto all'azienda di esplicitare in modo chiaro le motivazioni dell'emanazione della policy.

In risposta a queste contestazioni l'azienda ha attivato un confronto con il responsabile della compliance per motivare nell'ambito di un contraddittorio l'emanazione delle nuove normative.

In sintesi riportiamo il percorso che ha condotto all'emanazione della policy:

- La normativa Mifid impone alle banche di impedire a consiglieri, dirigenti e dipendenti di violare le regole sul conflitto di interessi e il divieto di effettuare operazioni disponendo di operazioni privilegiate
- Il Gruppo Intesa Sanpaolo non ha dimensioni che consentono di attendere l'orientamento del settore sulle modalità attraverso le quali adempiere a questi obblighi
- Gli uffici preposti hanno quindi analizzato il comportamento delle banche estere, hanno chiesto indicazioni alla Consob ed hanno sentito un primario Studio legale
- Sulla base di queste verifiche hanno scartato la prima ipotesi di lavoro: ogni operazione di acquisto/vendita di azioni e obbligazioni deve essere autorizzata (non gestibile per ovvie ragioni)
- Hanno quindi optato per un principio di proporzionalità suddividendo i colleghi in due fasce:
 1. Vertici aziendali, chi opera nell'investment banking, nella Finanza, nella gestione di clienti corporate, ecc. (ca. 5% del personale): al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse o di abuso di informazioni privilegiate, per questi soggetti c'è il divieto assoluto di operare su titoli singoli
 2. Per il restante personale di rete (eccetto ISGS, pari al restante 95% del personale): vi è il solo obbligo di comunicare le operazioni su singoli titoli (azioni o obbligazioni, esclusi titoli di stato) per un valore complessivo maggiore di 20.000 euro nel trimestre se effettuati su banche fuori dal gruppo (per le operazioni nel gruppo è compito della compliance aziendale censire le operazioni). L'obbligo riguarda anche le operazioni di cointestatari o svolte dal collega in funzione di delegato. Se le operazioni sono su diversi titoli non vanno comunicate.

- L'azienda non dispone di strumenti di controllo sulle operazioni svolte presso altre banche: il rischio del collega è rappresentato dall'obbligo in capo a tutte le banche di segnalare alla Consob tutte le "operazioni sospette di insider trading" effettuate dai propri clienti (se il collega così segnalato avesse ommesso la comunicazione sarebbe sanzionabile).
- Il servizio di compliance ha messo a disposizione dei colleghi una casella e mail per chiedere chiarimenti interpretativi.

Il servizio ha in sostanza dichiarato di aver agito in ottemperanza a vincoli imposti dalla normativa Mifid e di aver operato per adempiere agli obblighi di legge minimizzando, per quanto possibile, il disagio (da questo la distinzione per funzione degli obblighi e l'individuazione della soglia dei 20.000 euro su un singolo titolo per le operazioni su altre banche).

Sicurezza

L'Azienda ha illustrato l'evoluzione delle Centrali Allarmi, attraverso la specializzazione delle attuali centrali e la creazione di una nuova dedicata alla gestione dei grandi stabili. La soluzione a regime sarà quindi:

- Centrale Filiali "Alto Rischio" a Napoli, per la gestione allarmi delle filiali a maggior rischio di attacchi
- Centrale Filiali a "rischio controllato" a Milano, che permetta il progressivo inserimento anche delle banche attualmente escluse (CRFirenze, BTB)
- Centrale Palazzi a Milano
- Centrale Tecnica a Torino.

Per quanto riguarda il personale, si prevede un recupero di 7 persone dalla Central Room di Torino che verrebbero ricollocate fuori dal Servizio, previo colloquio individuale. Sarà previsto un incontro con le RSA locale.

Sui Poli Tecnologici di Moncalieri, Settimo Torinese, Parma, Milano Bisceglie e Milano Lorenteggio verrà attivata la funzione "anti-passback" sui tornelli di ingresso/uscita in ottica di sicurezza anti-intrusione (l'anti-passback impedisce l'accesso o l'uscita se la persona risulta essere già rispettivamente all'interno o all'esterno della Sede).

Proseguiranno nel 2010 gli interventi di formazione sulla sicurezza, l'introduzione in ulteriori 50 filiali del Global Security System e l'estensione ad altre 50 filiali del servizio SCIF (Steward Controllo Ingressi Filiale).

Moduli Imprese nelle filiali retail

L'Azienda già alla fine del 2008 ha deciso di ampliare il servizio alla clientela imprese, aumentando le filiali che potessero gestire questa attività. La riorganizzazione riguarderà tutto il territorio, ad esclusione per ora delle città di Milano, Torino, Roma e Genova, e prevede:

- nelle filiali retail grandi (n° 46) e medie con organico di almeno 15 persone (n° 15) dove sono presenti clienti con parametri imprese che ad oggi sono ancora attribuiti a portafogli small business, ovviamente se c'è massa critica tale da costituire all'incirca un portafoglio imprese, si provvede a costituire il modulo imprese con un attuale gestore small business che diventa gestore imprese. Solo successivamente verranno inseriti anche gli addetti imprese (con quali risorse?!). Questa fase partirà il 14 dicembre prossimo per 57 filiali.
- chiusura di 51 Distaccamenti delle filiali imprese con la trasformazione in moduli imprese nelle filiali retail coesistenti nello stesso stabile; questa fase partirà dopo la metà di gennaio. Al momento non è previsto alcun cambiamento per gli altri 29 Distaccamenti esistenti, in quanto coesistenti con filiali retail di più piccole dimensioni, e con problemi anche legati alla facoltà di massima dei direttori.
- attivazione di moduli imprese in Filiali grandi (n° 73) non coesistenti con Filiali imprese, con trasferimento della clientela imprese in funzione del radicamento del conto; non sono ancora previsti i tempi di questa fase.

- d) attivazione di moduli imprese in Filiali medie (n° 36) con organico di almeno 15 persone non coesistenti con Filiali imprese, con trasferimento della clientela imprese in funzione del radicamento del conto; non sono ancora previsti i tempi di questa fase.

Area Self Service in Filiale

Parte nei prossimi giorni su 177 filiali in tutta Italia una iniziativa per sensibilizzare la clientela all'uso degli MTA. In queste filiali un assistente alla clientela sarà dedicato a istruire la clientela a effettuare prelevamenti e versamenti tramite MTA, con l'obiettivo di spostare circa il 90% di queste attività dallo sportello all'Area self Service (attualmente 70% per prelevamenti e 20% per versamenti). *La domanda che abbiamo posto è sempre la stessa: ma nel frattempo con quale personale si aprirà cassa in queste filiali, visto che anche a fine anno usciranno le persone in esodo e non si ipotizzano ancora le sostituzioni?*

Premi per Direttori

L'Azienda ha comunicato che c'è stato un messaggio del Direttore Generale ai Capi di Direzione Regionale in cui ha espresso l'intendimento in merito al sistema "premiante" di tener conto di quei direttori che abbiano raggiunto 2 dei 4 obiettivi ritenuti prioritari per l'ultimo trimestre di quest'anno.

Ha confermato che non ci sono modifiche al sistema incentivante, ma che si tratta di interventi sul sistema premiante, dove l'Azienda ha piena discrezionalità. *Ricordando a tutti che anche per il sistema incentivante non abbiamo sottoscritto alcun accordo e pertanto è anche qui discrezionalità aziendale la determinazione di budget e importi, si continua a registrare un pericoloso aumento della distanza tra l'azienda e tutto il personale che fatica quotidianamente nelle filiali e nelle strutture centrali.*

Buoni pasto

Il Responsabile dell'Ufficio Acquisti non ha dato alcun contributo alla risoluzione del problema, se non la disponibilità a intervenire a fronte di segnalazioni puntuali (e-mail spedizionebuonipasto@intesasanpaolo.com) di esercizi che non accettano più i ticket rispetto a prima!!!

Abbiamo respinto tale atteggiamento, chiedendo la sostituzione dei buoni con scadenza 31/12/2009 e non spesi. L'Azienda attiverà una procedura per richiedere la sostituzione dei buoni pasto scaduti e non spesi con nuovi buoni pasto con scadenza 31/12/2010 ma dello stesso fornitore, con l'impegno di intervenire anche per renderli effettivamente spendibili.

Percorsi professionali

L'Azienda sta procedendo per la sistemazione delle posizioni dei colleghi già in un percorso professionale in al 31/12/2008 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), con le stesse regole previste dall'accordo 29/1/2009.

Con il mese di dicembre provvederà a sistemare anche i percorsi professionali di colleghi ex contratto di inserimento assunti alla Contact Unit di Torino nel 2007

Sostituzione dei direttori

Nelle prossime settimane uscirà una circolare sul "sostituto del direttore", che prevederà:

- la designazione del "sostituto del direttore" avverrà in tutte le filiali retail e imprese con lettera firmata dal Capo Area/DG Banca Rete su proposta del direttore della filiale; la designazione decade con il trasferimento in altra filiale o per eventuale revoca (in questo caso deve essere fatta per iscritto)
- le facoltà che verranno attribuite (con esclusione della concessione del credito)

- la sostituzione scatterà ogni qualvolta il direttore non ci sia per l'intera giornata per assenze o impedimenti (corsi di formazione).

Verrà predisposta la procedura per il corretto riconoscimento dell'indennità di sostituzione, con i criteri applicati in precedenza e con la sistemazione anche degli arretrati pagati in modo errato. L'Azienda ha però evidenziato che i tempi dell'allestimento di tale procedura saranno lunghi e, pertanto, abbiamo richiesto di individuare soluzioni transitorie per comunque riconoscere un'indennità di sostituzione seppur provvisoria.

Banconote false

Per le banconote false riscontrate dalla Cassa Centrale, il collega può chiedere di visionare il filmato entro 40 giorni dalla segnalazione alla filiale.

Per le situazioni di banconote false che sono emerse prima dell'estate e che facevano riferimento a rimesse effettuate da diverso tempo (addirittura nel 2008 in molti casi), laddove non vi è più la disponibilità dei filmati, il collega può chiedere alla DSO l'annullamento della rifusione richiesta. *Poiché 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, invitiamo i colleghi a richiedere tali apparecchiature qualora non presenti nella filiale.*

Mobilità

Non si è ancora risolta la questione relativa alla mobilità per trasferimenti tra Servizi Centrali collocati in comuni diversi. L'Azienda considera ai fini della normativa su mobilità e missioni come stessa "unità operativa" le Strutture Centrali di Milano con Assago e Sesto S.G., Bologna con Casalecchio, Padova con Sarameola, Torino con Settimo e Moncalieri.

Qualora non arrivino risposte positive, valuteremo tutte le iniziative per tutelare i colleghi.

Flessibilità di orario

Poiché è già stata concessa la possibilità di non effettuare l'intervallo per il personale con Legge 104 con le due ore di permesso nel pomeriggio e per le colleghe che fruiscono dei riposi orari per allattamento, l'Azienda non intende modificare la procedura per consentire loro l'elasticità d'orario in ingresso, nonché per coloro che richiedono permessi per cariche elettorali: ha solamente "sensibilizzato" i gestori del personale ad una "attenzione gestionale"!!!

Per i Quadri Direttivi che effettuano la riduzione di mezz'ora di intervallo, possibile nell'ambito dell'autogestione del proprio orario, il conseguente anticipo dell'orario di uscita viene evidenziato in procedura con il codice ASV (che non ha alcun impatto sulla retribuzione) ai fini della verifica del complessivo orario settimanale di 37 ore.

Aspettative

L'ufficio Normativo ha effettuato un ulteriore intervento di chiarimento sui Gestori del Personale, per la concessione di aspettative di legge o per assistenza figli, che non sono subordinate ad alcun obbligo di fruizione preventiva delle ferie (gestionalmente può essere richiesto di pianificare nell'anno i residui di ferie). *Purtroppo, riteniamo che continui a permanere un'ambiguità al riguardo da parte dei Gestori del Personale.*

Apprendisti

Per quanto riguarda il passaggio tempo indeterminato degli apprendisti, l'Azienda ha chiesto un chiarimento all'ABI per la proroga della scadenza del contratto in caso di assenze e ritiene corretta l'applicazione in corso 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 proroga per l'intero periodo i termini del contratto di apprendistato).

Anticipo del TFR

L'Azienda sta completando la predisposizione della nuova policy, che sarà unica per tutte le banche rete (con esclusione del Gruppo CariFirenze che ha accordi specifici in merito), con l'inserimento di tutte le voci retributive utili ai fini del TFR esistenti nelle varie realtà, nonché una semplificazione della documentazione necessaria per la richiesta di anticipo per acquisto immobile. Verranno anche predisposte le singole circolari per le società del Gruppo.

Finanziamenti al Personale

Uscirà a breve la nuova normativa per la semplificazione dei processi operativi/organizzativi per la concessione dei prestiti e mutui al personale, che riducano i tempi di erogazione (attualmente l'Ufficio crediti sta terminando l'erogazione delle richieste pervenute a giugno).

Migrazione procedurale

Viene riconosciuto il trattamento di missione per la festività infrasettimanale dell'8 dicembre, con autorizzazione a fermarsi nel luogo di missione.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro applicato ai giorni di semifestività, si applica quello del luogo dove si è in missione.

Vaccino antinfluenzale H1-N1

A breve ci sarà comunicazione in Intranet sulla possibilità per i dipendenti di effettuare, su base volontaria. Ogni Regione metterà a disposizione i vaccini con i tempi che verranno via via comunicati.

Esodi al 31/12/2009

Le lettere per gli esodati sono in corso di stampa.

Verranno inoltre predisposte le lettere di rifiuto della domanda di adesione all'esodo per quei colleghi che hanno inviato la lettera oltre i termini previsti dall'accordo.

Le colleghe iscritte all'INPDAP, che hanno aderito all'esodo e che per effetto della legge hanno uno slittamento del loro diritto a pensione di vecchiaia tale da andare oltre i 60 mesi massimi di permanenza del fondo esuberi, saranno contattate dall'Azienda in quanto non potranno andare in esodo.

Terremoto Abruzzo

Si sta procedendo alla valutazione delle ipotesi di intervento per la ricostruzione di scuole a L'Aquila.

Milano, 4 dicembre 2009

Delegazione trattante FISAC-CGIL