

Incontri del 3 e 4 maggio: ORARI, VAP e ESODI

Riteniamo utile ripercorrere i passaggi degli incontri del 3 e 4 maggio.

Orari

L'Azienda ha comunicato il suo progetto di estensione degli orari di apertura per l'attività di consulenza per 304 filiali, con partenza a fine giugno per 100 filiali, motivando queste flessibilità per implementare l'attività commerciale.

Le articolazioni degli orari sono quelle previste della normativa del precedente CCNL 8/12/2007: apertura delle filiali per l'attività di promozione e consulenza fino alle ore 19.00 e/o al sabato mattina.

Ancorché la proposta dell'Azienda rientri nella normativa del precedente CCNL, abbiamo contestato una serie di scelte applicative non condivisibili:

- la data di partenza dell'iniziativa a fine giugno, quindi nel pieno del periodo estivo, non può che creare enormi difficoltà sia per la gestione quotidiana che per il coinvolgimento dei colleghi su articolazioni di orario diverse;
- non sono stati chiariti i criteri per l'individuazione dei colleghi coinvolti e le salvaguardie relative alle esigenze individuali di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- non sono state illustrate le modalità di presidio della clientela delle filiali e il coinvolgimento delle altre strutture (DSI, Sicurezza, Aree, ecc.);
- l'applicazione della flessibilità di orario dal lunedì pomeriggio al sabato mattina crea un inaccettabile disagio per i colleghi coinvolti, che dovranno lavorare solo 2 ore il lunedì pomeriggio, con ricadute negative anche sui trattamenti economici (il buono pasto verrebbe erogato solo per i 4 giorni interi a fronte di 6 giorni lavorati).

Continua inoltre a mancare una visione complessiva delle razionalizzazioni e chiusure delle filiali, più volte annunciate, e i relativi recuperi di personale.

Pur consapevoli che il tema degli orari delle filiali possa essere uno strumento utile per la difesa dei livelli occupazionali, riteniamo però fondamentale che l'Azienda dia risposte anche alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Su tutte queste questioni, abbiamo chiesto di aprire un confronto per individuare soluzioni e modalità applicative che devono tenere conto dei colleghi coinvolti.

Al riguardo è stato fissato l'incontro per il 16 maggio.

Premio aziendale (VAP)

L'Azienda, partendo dalla posizione che il VAP non spetterebbe dato il risultato di bilancio negativo, ha dichiarato la propria disponibilità al confronto che deve però tener conto del contesto interno ed esterno nonché di alcuni dati:

- risultato corrente al lordo delle imposte - 47,8%;
- dividendo sulle azioni -37%;
- sistema incentivante - 41%;
- attività di sportello - 35%.

A fronte di questi dati, l'Azienda ha proposto il pagamento del VAP con una riduzione del 35% rispetto a quello dell'anno scorso.

L'Azienda ha illustrato anche la possibilità di una modalità diversa di pagamento del VAP, attraverso un "conto welfare". L'importo del VAP che confluirebbe in questo "conto welfare", su opzione volontaria individuale, può essere utilizzato per:

- rimborso dei costi sostenuti dal collega per i figli (asili nido, rette scolastiche/universitarie, libri scolastici, centri estivi);
- copertura dei contributi versati ad assistenza sanitaria, sia per sé che per i familiari;

- contribuzione ai Fondi di previdenza complementare.

Il “conto welfare” avrebbe il vantaggio per il lavoratore di beneficiare delle esenzioni fiscali e contributive; nel caso in cui non venga utilizzato entro l’anno tutto l’importo versato, l’Azienda provvederà alla liquidazione del residuo in busta paga.

Poiché ci sono anche minori oneri previdenziali per il datore di lavoro, in caso di versamento del VAP nel “conto welfare” l’Azienda ipotizza una riduzione del taglio al 16% rispetto al premio dell’anno scorso.

Abbiamo contestato i dati utilizzati dall’Azienda, in particolare:

- il CCNL prevede il mancato pagamento del VAP in caso di risultato delle “attività ordinarie” negativo e, come ha spiegato l’Amministratore Delegato, l’abbattimento dell’avviamento ha effetti solo sulle scritture contabili;
- non abbiamo condiviso negli anni scorsi quali indicatori di bilancio utilizzare per la determinazione del VAP ed è chiaramente pretestuoso in questa occasione l’utilizzo del risultato corrente di gestione al lordo delle imposte;
- la riduzione del sistema incentivante deriva, purtroppo, dal mancato raggiungimento degli obiettivi per la Banca dei Territori, che va a penalizzare i colleghi delle filiali che non percepiranno alcun premio incentivante (*su questo l’Azienda ci ha comunicato che sta valutando l’erogazione di una parte del sistema incentivante per i colleghi delle filiali che hanno raggiunto il 100% del budget*).

Inoltre, abbiamo fortemente contestato la decisione del Gruppo Intesa Sanpaolo di aumentare di 300 mila euro gli emolumenti del Ceo, tutto ciò in contrasto con i ripetuti inviti, anche da parte della stessa ABI, a contenere gli emolumenti del top management. Al riguardo, abbiamo chiesto la garanzia del versamento del 4% degli emolumenti del top management nel Fondo per l’Occupazione, come previsto dal confronto per il rinnovo del CCNL.

Pertanto, abbiamo fermamente respinto la posizione aziendale di riduzione drastica del VAP.

Proprio per lo stesso “contesto interno ed esterno” citato dall’Azienda, che a nostro avviso deve invece tener conto delle difficili condizioni in cui operano quotidianamente i colleghi, abbiamo ribadito che il VAP dovrà essere sia in linea con quanto erogato l’anno scorso. In merito al “conto welfare”, abbiamo condiviso che è una modalità tecnica di pagamento da approfondire.

Il confronto proseguirà il 14 maggio.

Esodi

A seguito della recentissima disposizione dell’INPS di non procedere alla liquidazione degli assegni straordinari in attesa del Decreto attuativo del Governo, abbiamo richiesto all’Azienda che:

- **l’erogazione dell’assegno straordinario ai colleghi usciti in esodo il 31/12/2011 venga anticipata dall’Azienda stessa fino alla liquidazione da parte dell’INPS;**
- **le uscite del 30/6/2012 al Fondo di Solidarietà, previste dell’Accordo 29/7/2011 per la platea della Parte B, siano sospese in attesa del Decreto e delle normative attuative.**

L’Azienda ha rinviato le risposte successivamente all’incontro previsto il 9 maggio tra Governo e CGIL-CISL-UIL sul tema degli esodati, auspicando che nei prossimi giorni venga emanato il Decreto attuativo come dichiarato dal Ministro Fornero.

Pertanto, riaffronteremo queste questioni nei prossimi incontri.

L’Azienda ha inoltre comunicato che, per poter adempiere alle previsioni dell’Accordo 29/7/2011, procederà entro il 15 maggio all’invio delle comunicazioni per l’uscita al 30/6/2012 a un consistente numero di colleghi che hanno aderito al Fondo di Solidarietà.

Nonostante l’invio delle lettere da parte dell’Azienda, che per noi rappresenta solo un aspetto tecnico dell’Accordo 29/7/2011, abbiamo dichiarato che rimarrà ferma la nostra richiesta di sospensione delle uscite qualora non fossero chiariti entro il 30 giugno gli aspetti riguardanti la liquidazione degli assegni straordinari e la salvaguardia dei requisiti pensionistici attraverso la compiuta definizione della graduatoria degli aventi diritto, al fine di evitare che all’uscita dal fondo esuberi nessuno rimanga senza pensione immediata.

Milano, 8 maggio 2012