

Orari estesi delle filiali, Cral di Gruppo, Fondo Pensione di Gruppo, Premio di risultato

Il giorno 29 gennaio si è svolto il Direttivo Fisac-Cgil del Gruppo Intesa Sanpaolo.

La discussione si è incentrata in particolare sull'estensione dell'orario di sportello delle filiali e sui temi da sviluppare nei prossimi confronti con l'Azienda.

I processi di riorganizzazione e razionalizzazione della rete, di ISGS e delle società del Gruppo proseguiranno nel 2013: la nostra priorità è la tutela dell'occupazione attuale e futura.

Per questo tutte le Organizzazioni Sindacali, sia al primo che al secondo tavolo, hanno condiviso nel CCNL la possibilità di ampliare l'orario di servizio alla clientela per ricercare nuovi margini di produttività e di crescita affinché le eccedenze di personale derivanti dai processi di razionalizzazioni in corso non diventino "esuberanti".

Per questo continueremo a rivendicare il pieno rispetto degli accordi sottoscritti e approvati e combatteremo con la massima fermezza tutte le forzature applicative dei medesimi a tutti i livelli (filiale/struttura centrale, area/azienda, gruppo).

Orari estesi delle filiali

L'Azienda è partita nel modo peggiore: individuando filiali spesso inadeguate per organici e supporti tecnologici, con una ottusa rigidità nell'articolazione dei turni, con ruoli e portafogli scoperti, con un incoerente azzeramento di tutte le flessibilità individuali, con forzature nella gestione dei part time, senza nessuna ricerca di volontarietà negli orari dei colleghi.

Come Fisac-Cgil abbiamo denunciato queste storture a livello di RSA, di Area e di Segreteria di Gruppo, sia con volantini di sigla che in documenti unitari.

Continueremo a denunciare le criticità relative all'applicazione dei nuovi orari: coniugare le esigenze organizzative con quelle delle lavoratrici e lavoratori coinvolti è indispensabile per consentire la corretta riuscita del progetto e la tutela occupazionale.

Alcune prime risposte aziendali vanno finalmente in questo senso:

- applicazione dell'**elasticità automatica dei 30 minuti** in ingresso a copertura di eventuali ritardi, sia sull'orario del mattino che su quello del turno 11.48-20.00; disponibilità a valutare la concessione delle ulteriori flessibilità di orario individuali;
- possibilità di **turni settimanali**, flessibilità per i **cambi turno**, gestione decentrata ai direttori;
- caricamento proporzionale di **banca ore** nel caso di cambio turno nel corso della settimana con superamento delle 36 ore settimanali.

Occorre nell'immediato dare risposta anche a:

- sistemazione degli organici, a partire da ruoli e portafogli ancora scoperti,
- ricerca della volontarietà dei colleghi, con ampliamento della platea con scambi di personale delle filiali vicine, con una doverosa attenzione alle situazioni di disagio dei colleghi nel caso di pesante pendolarismo o di gravi problemi familiari;
- estensione dei part time, contemplando articolazioni di orario per le filiali estese;
- estensione del cash in/cash out che consente la riduzione dei tempi di quadratura.

Come Fisac-Cgil riteniamo necessario, dopo i primi mesi di sperimentazione, valutare l'efficacia commerciale del progetto e definire gli interventi strutturali necessari riguardo l'articolazione dei diversi orari, l'organizzazione del lavoro, gli adeguamenti contrattuali.

Nell'incontro del 20 dicembre con l'Azienda sono stati anche richiamati alcuni argomenti che nel 2013 saranno oggetto di approfondimento e confronto: Circolo ricreativo di Gruppo, razionalizzazione dei Fondi di previdenza complementare, Premio di risultato.

Circolo ricreativo di Gruppo

Va completato il percorso iniziato con l'Accordo di Programma del 2007 ed il Verbale di percorso del 2 dicembre 2010 per la costituzione del Circolo di Gruppo che deve rappresentare innanzitutto una forma di salario indiretto, attraverso un contributo aziendale, e poi garantire a tutto il personale prestazioni omogenee attraverso strutture decentrate distribuite sul territorio, sulla base di una logica geografica e non aziendale.

Fondo Pensione di Gruppo

Per la Fisac-Cgil, condizione irrinunciabile per l'avvio di un confronto per l'unificazione dei Fondi pensioni è la totale garanzia di salvaguardia delle prestazioni e delle prerogative attualmente previste per ogni singolo iscritto.

Al fine di rendere trasparenti e chiare le motivazioni che porteranno la nostra organizzazione a dare il proprio assenso all'avvio del confronto, è necessaria una fase di studio e di analisi rispetto all'operazione che valuterà i pro e i contro e che, nel rispetto delle più basilari regole di democrazia, saranno portati a conoscenza di tutti gli iscritti ai fondi.

I risparmi derivanti dalla semplificazione delle strutture (consigli di amministrazione, services amministrativi, ecc.) dovranno essere destinate alle fasce più deboli e giovani, che hanno attualmente la contribuzione datoriale più bassa.

Qualsiasi passaggio di unificazione dovrà essere subordinato al consenso vincolante degli iscritti ai diversi fondi pensione e agli accordi con le Fonti Istitutive aziendali, nel pieno rispetto della normativa prevista dagli Statuti e dagli Organismi di vigilanza.

Premio di risultato

Per delimitare i sistemi incentivanti oggi totalmente discrezionali e definire forme negoziate di premio collegato ai risultati operativi, il CCNL ha previsto la possibilità di confronto sul premio di risultato comprensivo di VAP e salario incentivante.

La negoziazione di parametri relativi al salario incentivante può rappresentare una opportunità che va colta in una fase di trasformazione del settore, ma con la massima attenzione al consolidamento di una quota di premio aziendale.

Milano, 31/1/2013

Segreteria di Gruppo FISAC-CGIL