



TRIMESTRALE AREA EMILIA

ISGS BOLOGNA

Il giorno 7 giugno si è tenuto l'incontro periodico trimestrale tra le Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Aziendale.

L'Azienda ha reso noti i consueti dati territoriali, a fronte dei quali le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto alcuni chiarimenti e approfondimenti relativi a temi particolarmente sensibili come il tema part-time, del lavoro straordinario e della riorganizzazione attualmente in corso, relativa, in particolare, all'area del back-office.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, pur registrando rispetto al semestre precedente una netta (per meglio dire drastica) diminuzione delle ore di straordinario le attività sono comunque costanti se non in aumento e la diminuzione del ricorso al lavoro straordinario si inquadra essenzialmente in ambito di riduzione dei costi e non di volumi o componenti di attività: riteniamo importante ribadire questo concetto in quanto la riduzione dello straordinario è relativa sostanzialmente a quello retribuito mentre resta costante la necessità di lavoro straordinario in virtù dei carichi di lavoro presenti e prospettici.

Per quanto riguarda il tema del part-time l'Azienda ha comunicato che al momento non vi sono nuove richieste di lavoro part-time ma solo richieste di rinnovo per part-time in scadenza o modifica del part time per rimodulazione oraria (queste ultime in aumento): le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto all'Azienda di porre la massima attenzione possibile alle eventuali richieste future e a quelle attualmente in essere al fine di dare ai Lavoratori risposte adeguate alle legittime istanze.

Sulla riorganizzazione in corso, che investe, in particolare, il settore back office, e per la quale l'Azienda ha confermato il piano di riallocazione delle lavorazioni già individuate per il polo di Bologna (Payments, Credito estero e Italia Transazionale) è stata avviata la fase di presa in carico delle attività di "Payments" anche se sono ancora presenti alcune criticità relative al tema degli affiancamenti e della parallela dismissione delle attività in precedenza svolte di estero transazionale. Le Organizzazioni Sindacali hanno fatto notare l'importanza di gestire al meglio la fase transitoria affinché la presa in carico delle nuove lavorazioni sia pienamente rispondente agli obiettivi di una corretta presa in carico delle nuove attività e al rilascio delle attività precedentemente svolte: in tale ambito, desideriamo sottolineare come i carichi di lavoro debbano essere parametrati correttamente rispetto all'organico di coloro che li svolgevano ex ante e da qui, l'importanza del tema della Formazione che deve essere elemento di condivisione e gestione convergente tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori interessati ai processi di riconversione. Abbiamo fatto notare, a tale proposito, come solleciti non propri e pertinenti sulla fruizione della formazione c.d. "on line" non vadano nello spirito di una proficua gestione della formazione e pertanto abbiamo sottolineato che la fruizione di tali corsi deve essere gestita sia in armonia con le esigenze lavorative quotidiane sia nel rispetto dei tempi di fruizione; anche la formazione "fuori sede" deve trovare modi e modalità di conciliazione tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori interessati affinché quella della formazione sia una vera opportunità e non diventi obbligo o coercizione che andrebbero a depauperare il potenziale che la formazione offre.

Circa il tema della riorganizzazione logistica attualmente in corso, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto di poter disporre di maggiori informazioni e, alla luce degli interventi in programma o da programmare hanno chiesto di potere incontrare nella prossima sessione anche la struttura Immobiliare per conoscere i dettagli e le modalità della nuova

programmazione logistica: l'attenzione all'ergonomia delle postazioni di lavoro, spazi, e del benessere lavorativo nei contesti richiedono di fare in modo che le attività programmate non solo realizzino gli scopi previsti ma siano anche confacenti rispetto alla tutela dell'ambiente lavorativo e professionale.

Da ultimo abbiamo richiesto all'Azienda notizie in merito alla attuale attività svolta dai colleghi ex-Sga (recupero crediti) per conoscere informazioni e notizie sulle attività in corso: al momento non vi sono notizie in merito in attesa di conoscere eventuali sviluppi anche in accordo con gli enti e Istituzioni preposte: a tendere la struttura dovrebbe, salvo proroghe, essere dismessa.

Nel corso dell'incontro è stato firmato, così come previsto dal relativo accordo quadro, l'accordo relativo al riascolto degli ordini telefonici presso le strutture di contact unit, struttura peraltro presente anche a Bologna. A margine della firma dell'accordo, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto chiarimenti soprattutto di carattere normativo in merito ai trattamenti economico normativi dei lavoratori attualmente operanti presso la contact unit titolari delle previsioni di cui a specifico accordo in deroga.

Per quanto concerne la domanda di lavoro part-time, tale concessione, ancorchè dipendente dalla valutazione aziendale deve comunque rispettare il limite dei minimali retributivi/contributivi che l'Inps prevede e, atteso il diverso trattamento economico che prevede riduzioni di salario rispetto le tabelle nazionali del CCNL, la domanda di prestazione part-time se ricade al di fuori di tali limiti non può essere accolta. Sono state inoltre fatte presenti varie segnalazioni sulla ergonomia e il lay-out della sala, con particolare riguardo alla necessità di potenziare gli aspiratori nella saletta mensa, valutare il posizionamento delle postazioni di lavoro rispetto gli impianti di raffreddamento aria/condizionamento e la possibilità, per corsi di formazione "on line" di utilizzare la sala corsi. A questi si aggiungano altre segnalazioni atte a migliorare l'utilizzo dei servizi igienici femminili. E' stata inoltre richiesta la possibilità di gestire una postazione per i colleghi con un'altezza superiore al metro e novanta.

Circa gli aspetti retributivi/normativi è stato chiesto di approfondire, per tali colleghi, la possibilità di optare per il premio sociale atteso il diverso trattamento in deroga circa il premio aziendale e di verificare l'erogazione della mancata erogazione della indennità tranviaria.

Da ultimo, atteso che la struttura di Bologna sarà operativa, da luglio, su tre turni di lavoro (secondo, terzo e quarto), è stato fatto presente come, il diverso orario di lavoro (40 ore) non permetta una piena fungibilità operativa e questo non consente la possibilità di gestire turni anche su più sale e soprattutto i cambi di turno all'interno della sala o con le altre sale, con l'aggravio, per i lavoratori di Bologna, di avere una rigida gestione degli orari: su questo tema, in particolare sulla mancanza di strumenti di flessibilità di ingresso o della fruizione di permessi per gestire i ritardi, l'Azienda, in seguito a richiesta unitaria da parte delle Organizzazioni Sindacali si è impegnata a ricercare soluzioni che, seppur nelle previsioni dell'accordo di assunzione di tali lavoratori, possano consentire di conciliare al meglio il problema della compensazione della flessibilità di orario di lavoro in ingresso e la possibilità di recupero di eventuali ritardi o della fruizione di eventuali forme di permesso a seguito di esigenze di carattere personale e familiare.

Si è infine chiesta la verifica dell'adesione al Fondo pensione (Fapa) dalla data di assunzione, così come previsto dall' Accordo: la procedura accetta l'adesione solamente dopo il superamento del periodo di prova. Questo ha provocato, per svariati dipendenti, un ritardo di iscrizione e la perdita della copertura dalla data di assunzione alla data di accettazione di adesione.

Bologna, 7 giugno 2013

*Segreteria SaS IntesaSanpaolo Group Services – Bologna
DIRCREDITO-FABI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL - UILCA*

