



ISPF: incontro semestrale

Lunedì 17 marzo 2014 si è tenuto a Bologna l'incontro semestrale richiesto dalle OOSS aziendali. All'incontro erano presenti per le Relazioni Industriali di Capogruppo Stefano Tura e Roberto Ceresola, per ISPF Dorenti Luca, Responsabile Servizio Personale e Organizzazione, Salvatore Tarantini, Responsabile Ufficio Personale, Mura Eleonora, Ufficio Personale.

In apertura dell'incontro abbiamo consegnato una lettera, sottoscritta unitariamente da tutte le RSA aziendali, con la quale abbiamo richiesto, nell'ottica di un equo processo di armonizzazione e integrazione societaria, la disponibilità a trovare una soluzione per tutti i colleghi/e che in passato, non avendo potuto accedere al plafond mutui, hanno acceso un mutuo per l'acquisto della prima casa presso una Banca del Gruppo. La fedeltà al Gruppo, rischia di penalizzare anziché premiare questi colleghi/e, che potrebbero ottenere condizioni migliorative presso una qualsiasi Banca concorrente, ma che desiderano poter mantenere il rapporto di mutuo acceso a suo tempo nel Gruppo in cui lavorano.

Stefano Tura, Relazioni Industriali di Capogruppo, ha premesso che i risultati ottenuti da ISPF nel 2013 rappresentano un significativo segnale di miglioramento, seppur in un contesto di Gruppo ancora molto difficile ed in corso di definizione che vede procedure aperte ancora in cerca di soluzione. Ha dato quindi atto che i risultati positivi modificano quei presupposti che poco più di uno fa avevano determinato la necessità di avviare una procedura per la gestione degli esuberanti.

Il Responsabile Servizio Personale e Organizzazione Luca Dorenti ci ha di seguito illustrato i dati riferiti al 2013, che evidenziano un trend positivo, seppur in una situazione economica ancora difficoltosa, ed un indicativo scostamento rispetto al passato per la parte del credito al consumo rinveniente da Neos Finance. Ha affermato che il processo di integrazione si può ritenere concluso positivamente e che è il momento di guardare al futuro in prospettiva di crescita. L'Azienda intende infatti investire molto nella formazione delle Risorse e la recente esperienza di Nextperience che ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti ne è un esempio.

Le direttive aziendali puntano alla ricerca di prodotti innovativi, etici e sostenibili in una logica di lungo termine, puntando sulla valorizzazione del merito e delle competenze delle risorse.

In qualità di Organizzazioni Sindacali abbiamo evidenziato che valutiamo positivamente questo orientamento e che auspichiamo che a questo facciano seguito atteggiamenti e fatti coerenti con quanto enunciato.

Successivamente il Responsabile Ufficio Personale Salvatore Tarantini ci ha illustrato i dati relativi agli organici di ISPF al 31/12/2013, che riportiamo nelle seguenti tabelle:

ORGANICO COMPLESSIVO

Femmine	%	Maschi	%	Tot
397	63%	231	37%	628

DISTRIBUZIONE DEGLI INQUADRAMENTI

Inquadramenti	2013	%
Aree Professionali	499	79%
Quadri Direttivi	110	18%
Dirigenti	19	3%
Tot Dipendenti	628	100%

Tutto il personale è assunto con contratto a tempo indeterminato.

RESIDUO FERIE

FERIE RES al 31/12/2013	Nr dip con residuo ferie	Residuo pro capite	Residuo su totalità dip
377,5	136	2,77	0,62

STRAORDINARIO PAGATO

Totale ore straordinario pagate	Ore medie mensili pro capite
822,5	1,65

RESIDUO BANCA ORE

Residuo Banca Ore	Ore medie aventi diritto
24.478,00	49,05

PART TIME

Totali	%	Verticale	%	Orizzontale	%	Misto	%
74	12%	6	8,11%	56	75,68%	12	16,22%

TRASFERIMENTI

TOT	Entrate (distacchi/cessioni Infragruppo)	Uscite (distacchi/cessioni Infragruppo)	Dimissioni
29	2	25	2

~ ~ ~ ~ ~

Nel corso dell'incontro abbiamo voluto porre l'accento sui seguenti:

Part-time: l'accordo di Gruppo sottoscritto il 2 luglio 2013, prevedeva la possibilità di concessione di part time alle richieste in attesa e la possibilità di richiedere part time a tempo indeterminato. **Abbiamo chiesto chiarimenti in merito al numero di richieste pervenute, alle durate concesse e ai criteri utilizzati per la concessione.** L' Azienda ci ha riscontrato di non aver accolto domande a tempo indeterminato per motivi di carattere organizzativo dovuti alla difficoltà di scambi delle figure professionali presenti nella nostra Azienda e alla prevalenza di richieste part time di tipo orizzontale che rendono difficoltosa la copertura delle unità organizzative in presenza di più richieste. **Abbiamo comunque richiesto che si faccia il possibile, attraverso la sensibilizzazione dei responsabili di Ufficio, affinché si possano trovare soluzioni condivise all'interno delle singole unità organizzative che riescano a conciliare le esigenze lavorative e famigliari.**

Trasferimenti: l'Azienda ha dichiarato che tutte le uscite del 2013 sono state su base volontaria. **Abbiamo posto l'accento su una gestione a nostro avviso non sempre trasparente dei trasferimenti, auspicando che, per il futuro, venga rispettata la cronologia delle domande, dando la precedenza, a parità di condizioni, alle richieste più datate.**

Organizzazione del lavoro: abbiamo evidenziato la presenza di ruoli di responsabilità d'ufficio coperti "ad interim" da lungo tempo che mal si conciliano, a nostro avviso, con una proficua gestione delle risorse e dell'organizzazione del lavoro. La presenza e il supporto della figura del "Responsabile di Ufficio" è a nostro avviso un requisito indispensabile per il buon funzionamento dell'unità organizzativa.

Pulizia degli uffici: abbiamo segnalato le criticità emerse a seguito del passaggio del contratto di appalto ad una nuova Società. L'Azienda ci ha assicurato che la situazione verrà monitorata affinché venga reso un servizio adeguato.

Infine abbiamo richiesto all'azienda di mettere i dipendenti nella condizione di poter riciclare dove possibile carta, plastica e possibilmente effettuare la raccolta dei tappi di plastica come già avviene in molte società del Gruppo.

Bologna, il 19 marzo 2014

R.S.A. Intesa Sanpaolo Personal Finance
DIRCREDITO FABI FISAC/CGIL



Spett.le
Intesa Sanpaolo Personal Finance S.p.A
Ufficio Personale
Spett.li
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Ufficio Relazioni industriali
e
Delegazioni di Gruppo
DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL

Bologna, il 17 marzo 2014

Oggetto: Condizioni agevolate "Mutui Dipendenti "

Dopo un lungo percorso di avvicinamento al Gruppo, che è partito nel 2006, i lavoratori e le lavoratrici delle due società, Neos Finance e Moneta, che hanno costituito la nuova società Intesa Sanpaolo Personal Finance, hanno ottenuto l'agevolazione mutui, senza il vincolo del plafond, solo a fine 2013.

L'estensione senza un plafond vincolante se da una parte consentirà di accontentare le tante richieste in sospeso, dall'altra enfatizza ed acutizza le distanze tra i colleghi: c'è chi potrà accedere alle condizioni agevolate e chi non le potrà più avere perché in passato ha già stipulato un mutuo con una Banca del Gruppo alle condizioni però riservate alla normale clientela, in attesa di poter accedere un giorno alle condizioni dipendenti.

Per assurdo la fedeltà al Gruppo rischia di penalizzare ingiustamente questi lavoratori e lavoratrici.

In qualità di RSA aziendali riteniamo indispensabile trovare una soluzione che vada a sanare questa distanza tra colleghi ed a favorire il processo di armonizzazione aziendale: la realizzazione del progetto aziendale che riguarda ISPF deve trovare soluzioni anche a queste "anomalie".

Saluti cordiali.

R.S.A. Intesa Sanpaolo Personal Finance

DIRCREDITO FABI FISAC/CGIL