

Ripresa relazioni sindacali di gruppo del 21/4/2015

Dopo gli accordi raggiunti il 20 aprile per le procedure relative alle operazioni societarie di IS Personal Finance e Mediocredito, si è svolto l'incontro finalizzato a recuperare le informative aziendali dopo la fase di rottura delle relazioni sindacali.

Al termine dell'incontro, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, abbiamo unitariamente rivendicato l'erogazione del premio aziendale relativo al 2014, la negoziazione del premio di risultato relativo al 2015 e l'avvio del confronto sulle ricadute del nuovo modello di servizio (dalle pressioni commerciali al riconoscimento dei ruoli ricoperti dai colleghi). Riprenderemo il tema al termine dell'informativa.

Riepiloghiamo i contenuti del confronto.

BANCA DEI TERRITORI

Nella seconda metà di maggio è stato programmato l'incontro con Lodesani e Barrese sul Nuovo Modello di servizio.

Le OO.SS. avevano richiesto la chiusura delle filiali flexi per sabato 2 maggio, in coerenza con quanto avvenuto in analoghe circostanze per Ferragosto e Natale nel 2014. L'azienda ha respinto la richiesta per lo sforzo straordinario del Gruppo per l'avvio di EXPO e pertanto è confermato l'orario normale in tutte le filiali flexi.

L'azienda ha fornito nuovi aggiornamenti sugli orari delle filiali:

- Ulteriori filiali retail ridurranno in modo continuativo l'orario di chiusura dalle 20 alle 19 e altre adotteranno orari ridotti nel mese di agosto ([click qui](#)) e l'analisi non è conclusa;
- Ulteriori filiali personal adotteranno l'orario continuato senza chiusura nell'intervallo e altre adotteranno orari ridotti nel mese di agosto ([click qui](#)) e l'analisi non è conclusa;
- Il 21/6/2015 vi sarà una nuova tranches di accorpamenti di filiali ([click qui](#)).

In relazione all'avvio del nuovo modello di servizio è stata programmata la formazione a tutte le figure professionali delle 3 filiere (retail, personal e imprese), modulata e differenziata per ruolo ([click qui](#)):

- Area manageriale: 4 gg. suddivisi in 2 cicli da 2 gg., iniziata a febbraio per i direttori di area e a marzo per i direttori di filiale (la formazione è focalizzata sull'importanza della squadra nel nuovo modello e sulla capacità di leadership/motivazione)

- Area Pro per colleghi inseriti nei nuovi ruoli
- Area specifica per ciascuno dei tre segmenti del modello.

Abbiamo unitariamente evidenziato come sia indispensabile una formazione delle figure di direzione sulla capacità di coinvolgimento dei colleghi alternativa alle ossessive pressioni commerciali che stanno devastando il clima aziendale.

Abbiamo concordato di affrontare l'argomento in occasione del programmato incontro sulle politiche commerciali e clima aziendale del 5 maggio prossimo.

PROGETTO ZERO GAP

L'azienda ha riconosciuto che esiste un gap territoriale tra esigenze di copertura dei portafogli e distribuzione territoriale dei colleghi (*meglio tardi che mai!*).

Nell'ambito del confermato obiettivo di riconversione senza esuberi di 4.500 persone del Piano Industriale, il personale avvierà il progetto finalizzato ad allineare colleghi e posizioni di lavoro. Almeno 1.500 colleghi verranno colloquiati, a partire da maggio fino a luglio, per attivare i trasferimenti necessari.

Abbiamo evidenziato la necessità che questo progetto parta dalla attivazione delle numerose richieste di trasferimento giacenti per consentire di realizzare gli obiettivi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro costantemente ribaditi anche dai vertici aziendali.

A questo proposito abbiamo evidenziato le enormi difficoltà finora registrate in generale nella attivazione delle liste e in particolare nelle uscite da ISGS e dalle Contact Unit.

Abbiamo inoltre contestato storture nella applicazione della normativa del CCNL in merito alla mancata erogazione dell'indennità in caso di trasferimento d'ufficio senza rispetto dei termini di preavviso: l'azienda ha affermato di aver allineato i gestori su questo punto ed ha invitato a segnalare eventuali discordanze di comportamento.

E' evidente che questo progetto determinerà processi di mobilità di dimensioni rilevanti. Abbiamo ribadito che dovrà avvenire nel pieno rispetto delle normative aziendali e di CCNL e che può essere una importante occasione di conciliazione tra esigenze aziendali e esigenze dei colleghi. Dovremo nei territori verificare attivazione liste, rispetto dei vincoli di volontarietà in relazione ai limiti chilometrici e dei trattamenti economici in caso di trasferimento d'uffici.

ISGS

L'azienda evidenzia che, seppur in fase di miglioramento, permangono criticità nella produttività di alcuni poli che incidono negativamente sulla possibilità di soddisfare le richieste di trasferimento.

Saranno pertanto prorogate le temporanee assegnazioni di attività all'esterno per pignoramenti e successioni.

E' stata valutata negativamente la sperimentazione dell'orario multiperiodale e pertanto il progetto è abbandonato con ritorno all'orario precedente.

L'azienda ha accolto la richiesta di incontro a livello aziendale con le Segreterie di Coordinamento di ISGS: sarà il primo incontro di ripresa delle relazioni sindacali decentrate "recuperando" l'incontro annuale non svolto per la rottura.

CONTACT UNIT

Il Piano Industriale prevede la multicanalità integrata come obiettivo strategico.

In relazione a questo obiettivo è in fase di attuazione il conferimento di tutte le Contact Unit in ISP per la realizzazione di una “filiale virtuale” nella quale gli addetti sono gestori on line professionalmente equivalenti ai gestori della rete filiali.

Sono inoltre previsti scambi tra gestori di filiale e gestori di CU sia per momenti formativi che per cambi mansione/sede lavoro. Questo processo è più semplice nelle CU in territori ISP (perché il passaggio non comporta cessioni di contratto) rispetto ai territori Carisbo e Banco Napoli (dove la cessione di contratto è necessaria).

A questo proposito abbiamo ribadito la necessità che siano garantite ai colleghi analoghe opportunità (l'armonizzazione dei trattamenti nel gruppo consente di realizzare questi trasferimenti senza impatti normativi: occorre superare gli steccati frapposti dalle diverse strutture organizzative del gruppo).

In merito alla cessione di contratto a ISP della Contact Unit di Bologna (nata per assorbire i lavoratori provenienti dalla crisi DELTA e che applica il contratto a retribuzione ridotta), abbiamo sollecitato l'applicazione del contratto ordinario per effetto dello svolgimento delle stesse attività commerciali svolte dalle altre contact unit.

L'azienda ha replicato che, dopo la fase formativa, si raggiungerà la prevalenza delle attività di vendita/commerciali da settembre 2015 e che il passaggio a ISP è previsto per il terzo trimestre.

Abbiamo quindi sollecitato la velocizzazione massima della cessione e l'azienda ha dichiarato il massimo impegno per realizzarla a partire da settembre.

EXPO

Saranno direttamente coinvolti nella filiale Expo circa 65 colleghi, suddivisi in due turni trimestrali di circa 30/32 colleghi.

Ai colleghi saranno applicate le normative di mobilità previste dal CCNL e dalle normative integrative aziendali ([click qui](#)).

LAVORO FLESSIBILE

Prosegue l'estensione della sperimentazione: su 2.883 lavoratori ricompresi nelle strutture ad oggi coinvolte hanno aderito finora 1.754 colleghi ([click qui](#)).

Oggi l'azienda presenterà il progetto presso la Presidenza del Consiglio.

Intesap è stato aggiornato con le causali del lavoro flessibile. E' attivo l'applicativo per la prenotazione dei posti di lavoro (hub).

Dalla fase di avvio della fase sperimentale (45 gg.) non emerge una differenza di adesione legata al genere.

ISP CASA

L'azienda sarà una Newco composta da ca. 70 persone, tutte con contratto di lavoro dipendente, divise a metà tra già dipendenti del gruppo e assunti sul mercato.

L'attività prevede il superamento di un esame specifico per agente immobiliare (l'esame ha caratteristiche che si differenziano da provincia a provincia). Sono stati contattati ca. 100 colleghi che avevano evidenziato interesse su ON AIR o che si erano autocandidati.

E' prevista l'attivazione di 4 punti operativi a Torino, Milano e Roma. I responsabili saranno individuati tra le risorse reperite dal mercato perché già in possesso delle necessarie abilitazioni.

Complesse sono le discipline relative all'attività di intermediazione immobiliare e al loro rapporto con le normative contrattuali:

- La legge prevede il divieto per lo svolgimento di questa attività per i dipendenti di banca.
- Non è quindi possibile né il distacco, né la cessione individuale di contratto per le attività core delle società di intermediazione immobiliare: l'ipotesi è quella di realizzare il passaggio dei nuovi dipendenti attraverso la sospensione del rapporto di lavoro fino al 31/12/2018 (la sospensione è già oggi applicata per i colleghi che vanno a lavorare all'estero).
- L'attività deve essere svolta da personale dipendente della società immobiliare con idonea abilitazione.
- I sistemi informativi di ISP Casa e della Banca devono essere separati.
- I locali di ISP Casa devono essere chiaramente separati e identificati e i colleghi "immobiliari" non potranno proporre prodotti bancari.

Per evitare l'applicazione del Contratto commercio a questi dipendenti, la scelta aziendale è quella di applicare a tutti il contratto complementare del CCNL del credito. Ciò consente il mantenimento dell'area contrattuale del credito per i colleghi coinvolti e la sua estensione per i nuovi assunti.

L'attività della Newco rappresenta un "nuovo mestiere" per il quale abbiamo richiesto con forza la definizione di un accordo che consenta di confermare/allargare l'area contrattuale, garantire a tutti i dipendenti l'applicazione delle normative integrative di gruppo e salvaguardare i trattamenti economici e normativi dei colleghi in servizio.

L'accordo dovrà prevedere:

- *L'esplicita garanzia di salvaguardia rispetto all'applicazione del Jobs Act, vista l'inapplicabilità della cessione di contratto*
- *La salvaguardia della retribuzione percepita al momento del passaggio rispetto al contratto complementare che prevede la riduzione del 20% e la salvaguardia delle dinamiche retributive al momento del ritorno indietro*
- *La garanzia di possibilità di rientro non condizionato al 31/12/2018, con previsione di modalità di rientro anticipato a fronte di esigenze motivate*
- *Conferma di aliquota, base di calcolo e salvaguardie per la previdenza complementare; iscrizione per i nuovi assunti*
- *Conferma dell'iscrizione al Fondo sanitario e iscrizione dei nuovi assunti*
- *Esclusione per i lavoratori iscritti a fondi a prestazione definita e all'INPDAP per mancanza di garanzie sulla salvaguardia delle prestazioni*
- *Condizioni agevolate, ticket pasto, premi di anzianità*
- *Applicazione dei trattamenti economici e normativi connessi alla mobilità*
- *Orario di lavoro (il CCNL prevede per i lavoratori in servizio 2,5 ore di banca ore a fronte di 40 ore di orario settimanale).*

In sintesi dobbiamo definire un accordo che garantisca al personale di ISP Casa le normative di gruppo con le necessarie specificità per l'attività svolta.

L'azienda ha condiviso di negoziare l'accordo alla prima data disponibile: il 4 maggio.

ASSUNZIONI EX TD

Gli ex TD da assumere in base agli accordi erano 95. Sono stati attivati 198 colloqui: 73 sono risultati idonei, ma le assunzioni sono state finora solo 56 per 17 rinunce da parte dei candidati.

L'azienda provvederà a proseguire le selezioni per raggiungere i numeri previsti.

SISTEMA PREMIANTE 2014

Alla conclusione della giornata ha annunciato l'erogazione di un sistema premiante nel mese di maggio.

Non è stato approntato un sistema incentivante relativo al 2014 e pertanto non sono stati messi a bilancio i fondi per spendere un sistema premiante.

Con i positivi risultati di bilancio, l'azienda ha però deciso di riconoscere dei premi ad una parte dei colleghi con erogazioni puramente discrezionali, unilateralmente decise dall'azienda, sulla base di generici riferimenti alle valutazioni e ai risultati: ne potranno beneficiare al max il 50% delle aree Professionali e il 40% dei Quadri Direttivi. Non sono stati comunicati né il montante, né il numero dei colleghi interessati.

Questa comunicazione ha determinato l'immediata e unanime presa di posizione del tavolo unitario.

L'erogazione di un salario puramente discrezionale, al di fuori di qualsiasi regola preventivamente definita (anche unilateralmente dall'azienda), è l'antitesi degli obiettivi condivisi per un premio di risultato trasparente.

Diventa pertanto inaccettabile la motivazione di mancato accantonamento delle poste di bilancio per il pagamento del premio aziendale 2014: erogazione premio aziendale 2014, accordo su criteri premio di risultato 2015 e negoziazione ricadute piano industriale diventano gli obiettivi strategici del sindacato unitario del Gruppo ([click qui per il volantino unitario](#)).

L'azienda ha registrato la ferma presa di posizione sindacale: il primo incontro è previsto il 4 maggio per il succedersi di impegni sindacali delle diverse Organizzazioni sindacali.

Il clima in azienda dopo l'avvio del nuovo modello di servizio non consente tatticismi: attendiamo le risposte aziendali in quella occasione.

Milano, 20 aprile 2014

SEGRETERIA FISAC/CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo