



GRUPPO
IntesaSanpaolo

FisacInform@

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

Primi incontri sulla Mobilità: posizioni molto distanti

Nell'ambito del prosieguo della trattativa sul Contratto Collettivo di Secondo Livello, nella prima metà di marzo è iniziato il confronto con l'azienda sul tema della mobilità, la cui normativa di Gruppo è applicata dall'Azienda in attesa del rinnovo dell'accordo scaduto il 31/12/2015.

Come delineato nel documento programmatico della FISAC-CGIL di Gruppo, riteniamo che il tema si debba inquadrare nell'ambito delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e non possa essere utilizzato come strumento di contenimento dei costi.

L'obiettivo unitariamente condiviso è quello della mobilità sostenibile, intesa come riduzione dei tempi, delle distanze e del numero degli spostamenti, da perseguire attraverso:

- l'estensione del lavoro flessibile,
- la mobilità infragruppo,
- la riconversione e formazione professionale,
- il superamento degli steccati costituiti dalle strutture organizzative aziendali,
- l'incremento della esigibilità le domande di trasferimento,
- la conferma del riferimento alla residenza/domicilio del collega (e non della sede di lavoro) per la definizione dei limiti chilometrici,
- la riduzione dei limiti oltre i quali è necessario il consenso al trasferimento, con particolare attenzione per i colleghi che fruiscono dei permessi Legge 104, part-time e personale con figli fino a 3 anni,
- la conferma del limite di 25 Km oltre il quale scattano i trattamenti di pendolarismo,
- l'intreccio della mobilità territoriale con quella professionale attraverso l'efficace estensione dello strumento di ON AIR a tutto il personale.

Abbiamo unitariamente ribadito che il complesso delle norme deve essere coerente con la normativa del CCNL.

L'Azienda ha ipotizzato una revisione dell'attuale normativa per adattarla al nuovo contesto organizzativo e gestionale del gruppo.

Ha evidenziato come la normativa attuale sulla mobilità si differenzia tra Aree Professionali e Quadri Direttivi, mentre oggi con l'accordo di secondo livello è stata introdotta l'indennità di ruolo che prevede un trattamento economico equivalente al grado; l'articolazione sul territorio è cambiata per effetto delle chiusure/accorpamenti di filiali/strutture; inoltre nell'ottica di maggior presidio del

rischio, viene richiesto dagli Organi di Vigilanza un tasso di rotazione del personale più breve rispetto al passato (circa 4/5 anni) per ruoli professionali, quali direttori, gestori e figure di controllo.

La posizione dell'Azienda all'apertura della trattativa prevede:

- mantenimento del concetto della "residenza" per quanto riguarda il calcolo delle distanze per i trasferimenti d'ufficio, sia per il consenso che per il trattamento economico, **ma con un ampliamento delle distanze relative,**
- **incremento da 25 km a 35 km** dalla residenza della franchigia non retribuita e del limite oltre il quale è previsto il trattamento di **pendolarismo** (con eliminazione della franchigia nel caso di rimborso delle spese per l'utilizzo di mezzi pubblici),
- **riduzione da 6 a 4 anni** della durata di trattamento di pendolarismo,
- complessiva **riduzione dei termini di preavviso,**
- nessuna previsione di consenso per mobilità **fino a 70 km se il trasferimento non comporta cambio di mansione,**
- introduzione di una specifica normativa per i trasferimenti **in strutture di servizi centrali collocati in comuni limitrofi** (Padova/Rubano, Vicenza /Torri di Quartesolo, Milano/Sesto S.G./Assago, Torino/Moncalieri),
- **limitazione delle liste di trasferimento alle domande oltre i 70 km** e le domande sarebbero ordinate in base a causali per definire le priorità di accoglimento,
- disponibilità a normare il consenso per i trasferimenti dei colleghi con permessi L. 104, part-time e personale con figli fino a 3 anni di età.

Le posizioni aziendali, complessivamente considerate, rappresentano una operazione di taglio costi sugli oneri di mobilità, incrementano di fatto la mobilità del personale e non prevedono alcun intervento di conciliazione con i tempi di vita, in contraddizione con le premesse sulle quali è stato condiviso l'accordo sul lavoro flessibile.

Un accordo sulla mobilità sostenibile è irrinunciabile per la difesa delle condizioni di vita dei lavoratori in una fase di profonda trasformazione dell'organizzazione del lavoro.

Nella trattativa, che proseguirà nel mese di aprile, la Fisac e il sindacato unitario perseguiranno con tenacia e determinazione un rafforzamento delle tutele attualmente previste.

Milano, 18 marzo 2016

La Segreteria di Gruppo FISAC-CGIL