



FisacInform@

# Intesa Sanpaolo

## Trattativa sui Ruoli e figure professionali di ISGS Risposte ancora insufficienti

Come previsto dagli accordi del 7 ottobre 2015 sul Contratto di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo, è proseguito il confronto con l'Azienda per definire ulteriori ruoli e figure professionali, nonché percorsi di sviluppo professionale.

Ricordiamo che gli accordi del 7 ottobre 2015 avevano normato i ruoli nell'ambito delle filiali di Banca dei territori, a cui il 16 dicembre 2015 si era aggiunto l'accordo riguardante la FOL.

La trattativa è iniziata da ISGS, rispetto alla quale l'Azienda ha presentato una proposta che non riguarda l'intero Consorzio ma un perimetro, che è di circa 6.000 lavoratori, così composto:

- Direzione Centrale Operations,
- Direzione Centrale Sistemi Informativi,
- Servizio Information Security e Business Continuity,
- Direzione Centrale Immobili e Logistica.

Nel corso degli incontri che si sono succeduti abbiamo approfondito le caratteristiche tecniche della proposta.

Come è stato fatto per la Rete, l'obiettivo è di determinare ruoli professionali collegandoli a criteri di complessità misurabili.

L'unico ruolo professionale definito nella proposta dell'Azienda è quello del **Coordinatore Operativo di Attività**, che potremmo definire "Capo Attività". A tal fine, sono stati censiti tutti i processi operativi del Gruppo, reperibili in ARCO, nei quali è coinvolta ISGS. Ogni processo ha ovviamente, nell'organigramma aziendale, un suo Responsabile: di conseguenza sono 330 i colleghi che rivestono tale ruolo.

Tutti i processi sono stati poi catalogati sulla base di sei parametri relativi alla complessità dei processi, al numero di risorse gestite ed al numero di sedi, alla seniority media del gruppo ed ai rischi operativi insiti nel processo. Tali parametri, inseriti in una formula, danno il valore della complessità. Riportiamo le slides aziendali fornite, con alcuni esempi ([click qui](#))

I valori di complessità ottenuti sono divisi in due livelli che, secondo la proposta aziendale, darebbero diritto a

- **Livello 1: inquadramento base 3A3L con indennità di ruolo 3A4L**
- **Livello 2: inquadramento base 3A4L con indennità di ruolo QD1**

Analogamente a quanto definito per la Rete, l'indennità è pari alla differenza fra il trattamento economico dell'inquadramento previsto e la RAL individuale; è previsto anche in questo caso il consolidamento, dopo 24 mesi a decorrere dalla data dell'accordo, dell'inquadramento per il Livello 1 e del trattamento economico per il Livello 2.

**Nel corso di tutti gli incontri abbiamo sempre richiesto unitariamente un ampliamento delle figure individuate, attraverso la definizione di criteri per identificare figure di contenuto professionale e responsabilità al di sotto del Capo Attività, presenti nella organizzazione aziendale e che vanno normate per non lasciarle alla discrezionalità.**

Nel corso dell'ultimo incontro del 14/6, in risposta alle nostre richieste, l'Azienda ha dichiarato che:

- in ambito DSI il processo di digitalizzazione e multicanalità, con la previsione di assunzioni in numero significativo, potrà determinare mutamenti delle caratteristiche professionali che devono essere ancora valutati;
- in ambito Operations la forte riduzione dell'attività transazionale in corso ha spinto l'Azienda a predisporre una riorganizzazione delle attività e delle strutture della Direzione, che sarà varata nel mese di settembre e potrà essere valutata appieno non prima del secondo semestre 2017.

Alla luce di ciò, l'Azienda ha confermato la propria indisponibilità in questa fase a ricercare ulteriori figure professionali, dato che il contesto di cambiamento non le consente al momento di fare previsioni in merito. Si è dichiarata disponibile a considerare l'eventuale accordo come sperimentale, considerato inoltre che avrebbe come naturale scadenza il 31/12/2017, come tutto il Contratto di Secondo Livello.

***Come Fisac/CGIL riteniamo insufficienti le posizioni aziendali e non rispondenti ai livelli di professionalità che vengono espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori in ISGS. Tanto più che tale professionalità è richiesta in modo pressante e quotidiano per realizzare i pesantissimi impegni contenuti nel Piano Industriale del Gruppo.***

*Il nostro obiettivo rimane quindi di definire, nel complessivo percorso di confronto sul Contratto di secondo livello, i ruoli professionali esistenti ed il loro trattamento contrattuale, tanto in ISGS che nel resto del Gruppo.*

*Possiamo anche condividere che lo scenario del Sistema bancario, obiettivamente in evoluzione per l'impatto della digitalizzazione, non consenta oggi di avere le idee del tutto chiare per il futuro: occorre allora definire con trasparenza una norma che consenta di riavviare il confronto.*

***Inoltre abbiamo unitariamente richiesto:***

- ***l'applicazione della normativa in materia di Reperibilità, prestazioni ed interventi in giornate lavorative, stabilendo che i cambiamenti di organigramma decisi dall'Azienda non determinino il venir meno dei diritti previsti negli accordi;***
- ***una sanatoria per quelle posizioni che, a causa dell'interruzione dei percorsi professionali in DSI avvenuta nel 2012, non hanno conseguito il previsto inquadramento/livello retributivo;***
- ***il consolidamento dell'indennità di ruolo per le figure professionali deve avvenire anticipatamente alla data di scadenza dell'accordo.***

La ripresa del confronto è prevista per il giorno 5/7.

In quella sede richiederemo all'Azienda risposte coerenti con la realtà organizzativa e professionale di ISGS.

Milano, 20 giugno 2016

**Segreteria di Gruppo FISAC/CGIL**