



Alla presenza della Capogruppo, il 9 settembre 2011 le RR.SS.AA. di Leasint S.p.A. hanno incontrato l'Azienda sulla base dell'art. 10 del CCNL del 8 dicembre 2007.

In tale contesto è stato rappresentato brevemente lo scenario generale, che vede la banca mantenere un buon margine considerando la situazione di un mercato ancora piuttosto difficile. Sono stati anticipati i dati della semestrale 2011, ottimo risultato in crescita rispetto al giugno dello scorso anno con una quota di mercato di Leasint del 14,9%. Il cost income risulta del 18,2%.

L'Azienda e la Capogruppo, riportando parte dei concetti espressi dal Consigliere Delegato del Gruppo ISP in data 7 settembre u.s., esprimono serenità sulla situazione aziendale e del ns. Gruppo pur con le dovute cautele che la situazione economica impone ed hanno accennato ad una serie d'iniziative al vaglio per diversificare la penetrazione del Polo del Leasing sul mercato di riferimento.

Non risulta terminata l'assistenza ai colleghi di Centro Leasing, affiancamento indispensabile nonostante l'impegno notevole di tutte le risorse coinvolte.

Si è giunti quindi all'esposizione dei dati relativi a Leasint S.p.A. a fine 2010: 360 lavoratori di cui 67 fuori sede ripartiti nel seguente modo:

<b>per genere:</b>	Maschi	199 pari al 55,28%
	Femmine	161 pari al 44,72%
<b>per inquadramento:</b>	Quadri direttivi	157 pari al 43,61% di cui 110 maschi e 47 femmine
	Aree Professionali	191 pari al 53,05% di cui 78 maschi e 113 femmine
<b>per tipologia di contratto:</b>	Tempo indeterminato	348 pari al 96,67%
	Tempo determinato (contratti d'inserimento)	12 pari al 3,33%

I Part Time presenti in Leasint S.p.A. sono 64 pari al 18,03% del totale dei colleghi, non risultano richieste giacenti, ripartiti nel seguente modo:

<b>per genere:</b>	Maschi	2
	Femmine	62
<b>per inquadramento:</b>	Quadri direttivi	6
	Aree Professionali	58
<b>per tipologia di orario:</b>	Part Time orizzontale	52
	Part Time verticale	10
	Part Time misto	2

Nel 2010 sono stati effettuati 26 avanzamenti di carriera di cui 21 maschi (14 Aree Professionali e 7 Quadri Direttivi) e 5 femmine (4 Aree Professionali e 1 Quadri Direttivi)



Sono state erogate 13.000 ore di formazione erogate a tutti i colleghi con incremento rispetto al 2009 del +342,28% rispetto al 2009.

**La tipologia della formazione erogata è stata la seguente:**

- |   |           |
|---|-----------|
| • Manageriale                               | 4.997 ore |
| • Credito                                   | 599 ore   |
| • Specialistica                             | 2.662 ore |
| • Area normativa e formazione istituzionale | 1.362 ore |
| • Sicurezza sul lavoro                      | 3.380 ore |

**La ripartizione per modalità di erogazione è stata:**

- |              |           |
|--------------|-----------|
| • In aula    | 8.536 ore |
| • A distanza | 4.464 ore |

Alla luce dei dati illustrati le RR.SS.AA. hanno effettuato le seguenti considerazioni:

1. Dai dati consegnati si nota la forte penalizzazione subita dal genere femminile e si evidenzia non positivamente l'assenza completa di avanzamenti di grado per la fascia di età superiore ai 45 anni; si richiede quindi all'azienda una particolare attenzione all'argomento;
2. in virtù dell'accordo del 29 luglio 2011 sul Piano d'Impresa 2011-2013 dovranno essere accolte le richieste di rinnovo dei Part Time, senza escludere **a priori** le richieste a tempo indeterminato, e di dar seguito alle richieste presenti in Azienda di trasferimento dalla Sede alla Rete Banca;
3. dovrà essere convocata la commissione paritetica sulla formazione per sviluppare piani formativi con anche l'ausilio dei Bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA);
4. dovrà essere garantito il coinvolgimento di tutto il personale nella gestione aziendale senza distinzione di genere, fascia d'età e tipologia di orario di lavoro;
5. sensibilizzare i livelli di responsabilità presenti in Azienda nella gestione del Personale, esigendo momenti di verifica e confronto al di fuori del solo momento della valutazione, e ricordando di valutare la qualità della prestazione professionale e non solo la quantità di lavoro svolto e la presenza in ufficio in extra orario;
6. sviluppare il prodotto strumentale, con le cautele del momento e la giusta attenzione all'EVA, per stimolare la crescita economica del Paese.

Le indicazioni delle RR.SS.AA. sono state recepite dall'Azienda e dalla Capogruppo nell'ambito di un confronto intenso.

Milano, 14 settembre 2011

R.S.A. LEASINT S.p.A.

DIRCREDITO/FD – FABI – FIBA CISL – FISAC CGIL – UILCA