

Tempo di verifica sugli esuberanti

A giugno il confronto sull'applicazione dell'accordo dello scorso 11 aprile. La Uilca ha dichiarato che richieste di ulteriori sacrifici per i lavoratori sarebbero del tutto improprie, visti risultati aziendali e compensi dei manager

Entro fine giugno è prevista la verifica dell'applicazione dell'accordo dello scorso 11 aprile, che pone il raggiungimento dell'obiettivo di 600 uscite di lavoratori dal servizio, tramite pensionamento obbligatorio e accesso volontario al Fondo di Solidarietà di settore. Giovedì 13 giugno vi sarà un primo incontro con l'esposizione dei dati relativi alle domande pervenute all'Azienda.

Tale momento di verifica andrà ad accompagnarsi a quella prevista entro giugno sull'applicazione del Protocollo su Occupazione e Produttività dello scorso 19 ottobre.

A fronte dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi dell'accordo è presumibile che l'Azienda chieda soluzioni alternative per conseguire i risparmi di costo auspicati.

La Uilca ha già rappresentato all'Azienda che tali richieste avverrebbero in una situazione diversa da quella in cui sono stati sottoscritti i precedenti accordi.

La Uilca ha anche sottolineato che ulteriori richieste di sacrifici al personale sarebbero del tutto improprie, alla luce dei positivi risultati di bilancio, della costante richiesta di impegno e disponibilità alle lavoratrici e ai lavoratori, della continua ristrutturazione e riorganizzazione del Gruppo, della individuazione di un lauto sistema premiante per i manager a fronte della necessità di ridurre invece i compensi, della facile sistemazione della governance e dei top manager, con laute buone uscite per chi ha lasciato il Gruppo, quando il personale è in una situazione di persistente disagio.

Banca Estesa

Dobbiamo ancora una volta ribadire con forza che l'adozione dell'orario esteso è una scelta unicamente aziendale, che applica quanto previsto dal rinnovo del Contratto Nazionale sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali del settore.

Sono quindi del tutto improprie, false e fuorvianti le affermazioni di chi imputa al Protocollo su Occupazione e Produttività del 19 ottobre e alle sigle firmatarie dello stesso l'applicazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo degli orari estesi.

Quello era un accordo di contenimento costi, dove l'Azienda non intendeva inserire la questione orari per poterla gestire in assoluta autonomia.

CALENDARIO

giovedì 6 giugno

Incontro con l'Azienda su argomenti vari

giovedì 13 giugno

Incontro con l'Azienda sui dati relativi all'accordo dell'11 aprile.

redazione@uilcais.it

Avere introdotto il tema nel Protocollo ha invece consentito di porre in atto migliorie all'applicazione dei nuovi orari rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale, che l'Azienda avrebbe attuato senza peraltro il confronto costante con le Organizzazioni Sindacali, grazie al quale, già nei primi mesi, si sono ottenute molte modifiche alle iniziali misure decise dalla Banca, tra cui anche quanto di seguito esposto.

In questi giorni è in via di definizione la sospensione dell'orario esteso nel periodo estivo, la chiusura degli sportelli di cassa nelle filiali limitrofe e la costituzione delle task force per Area, decisi dopo specifiche richieste del sindacato.

Nello specifico l'Azienda ha evidenziato che la creazione delle **task force** vedrà impegnate su tutto il territorio nazionale 365 lavoratori, di cui circa 200 Assistenti alla Clientela, circa 60 Gestori Famiglie e i restanti circa 100 tra Gestori o specialisti, per dare supporto ai segmenti Personal e Small Business e Coordinatori Commerciali.

Le modalità di utilizzo delle task force consiste nell'individuazione di nominativi e di filiali su cui ognuno sarà chiamato a intervenire, a meno di eccezioni dovute a emergenze o contingenze organizzative.

Gli aspetti pratici sono in via di definizione nelle singole Aree.

Indicativamente ogni lavoratore inserito in una task force sarà già informato su quale sarà il turno che dovrebbe andare a coprire in caso dovesse essere chiamato.

In caso di superamento della durata normale di orario di 7 ore e 30 minuti sarà riconosciuto il lavoro straordinario, con imputazione in Banca Ore fino alle prime 50 ore. In caso di effettuazione di lavoro al sabato, oltre alla normale attività settimanale, sarà riconosciuta la maggiorazione di orario prevista dal Contratto Nazionale e quindi retribuita anche se non è stato ancora superato il limite di 50 ore di Banca delle Ore.

Il Quadro Direttivo chiamato al sabato fruirà di riposo compensativo, sempre come stabilito dal Contratto Nazionale.

Per quanto concerne gli straordinari si ricorda il limite massimo di 2 ore al giorno previsto sempre dal Ccnl. Questo limite vale naturalmente anche per chi è in task force, pertanto se un lavoratore dovesse iniziare l'attività nella propria filiale con orario standard e nel corso della giornata fosse chiamato ad andare in filiale con orario esteso

con termine alle ore 20, potrebbe comunque uscire alle 18,55.

Vale in quest'ambito anche il limite di 6 ore e 30 minuti di adibizione in cassa.

In riferimento alla **sospensione dell'orario esteso nel periodo estivo** l'Azienda ha comunicato che delle 414 filiali che avranno orario esteso ad agosto, quelle che andranno in orario ridotto saranno 302 (circa il 73%), con differenze per Direzioni Regionali, perché alcune hanno scelte di avere poche filiali con orario ridotto e di inserire personale in via strutturale. La sospensione avrà luogo dal 29 luglio al 27 agosto, tranne che in Milano e provincia e in Lombardia dove sarà attuata dal 5 agosto al 27 agosto. Per quanto concerne **la chiusura delle casse con orario standard** nelle filiali limitrofe a quelle con orario esteso sono state individuate 138 filiali, dove saranno chiuse le casse alle 13,30 nel periodo dal 15 luglio al 14 settembre (in Toscana le 4 filiali coinvolte chiuderanno la cassa dal 29 luglio al 31 agosto), coinvolgendo indicativamente filiali per cui in autunno è previsto l'accorpamento e inoltre in prossimità di altre filiali con orario standard che potranno sopperire all'attività di cassa della zona.

La Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali, pur evidenziando di avere avuto risposta alle loro richieste, hanno ritenuto insufficiente le soluzioni prese dall'Azienda.

In particolare si è ribadita la necessità che la sospensione dell'orario esteso era stata chiesta per un periodo più ampio, soprattutto per impedire modifiche del piano ferie.

Qualsiasi richiesta in tal senso sarà quindi contraddittoria con le decisioni aziendali di sostegno all'attività delle filiali con orario esteso e la Uilca è pronta a sostenere le ragioni dei lavoratori che ne fossero oggetto.

In generale la Uilca ha contestato per l'ennesima volta l'approccio aziendale rigido e miope su questioni dove invece flessibilità e attenzione alle esigenze dei lavoratori, con informazioni assidue al sindacato, consentirebbero di

corrispondere in modo adeguato all'impegno e alla professionalità che sta dimostrando tutto il personale del Gruppo e soprattutto quello delle filiali flexi.

Aumenti da Contratto Nazionale

Dal 1° giugno è in vigore il nuovo aumento previsto dal rinnovo del Contratto Nazionale, sottoscritto a gennaio del 2012. L'incremento sarà di 47 euro con riferimento alla figura di 3^a Area 4° Livello con 7 scatti di anzianità in forma di Elemento Distinto di Retribuzione. L'aumento fa seguito a quello del 1° gennaio 2013 di 46 euro e precede l'ultimo previsto per il 1° giugno 2014 di 77 euro.

La tabella sotto riportata indica per i diversi livelli di inquadramento retributivo il valore del primo aumento, avvenuto lo scorso anno, quello corrispondente all'incremento salariale di quest'anno e l'ammontare complessivo del nuovo importo Edr, in vigore dal prossimo stipendio di giugno 2013. L'ultima colonna rappresenta i nuovi importi spettanti mensilmente ai dipendenti del credito dal mese di giugno 2013.

Livello Retributivo	EDR dal 01.06.2012 al 31.05.2013		EDR incremento dal 01.06.2013	Totale EDR spettante dal 01.06.2013
QD 4° Livello	70,21	+	70,20	140,41
QD 3° Livello	61,64	+	61,65	123,29
QD 2° Livello	54,79	+	54,80	109,59
QD 1° Livello	52,74	+	52,74	105,48
3 Area 4° Liv.	46,00	+	47,00	93,00
3 Area 3° Liv.	44,52	+	44,52	89,04
3 Area 2° Liv.	42,81	+	42,81	85,62
3 Area 1° Liv.	41,10	+	41,09	82,19
2 Area 3° Liv.	39,04	+	39,04	78,08
2 Area 2° Liv.	37,67	+	37,67	75,34
2 Area 1° Liv.	36,64	+	36,65	73,29
Liv. Un. + g. nott.	34,93	+	34,93	69,86
Livelo unico	34,25	+	34,24	68,49

Progetto riorganizzazione fondi previdenziali di Gruppo

Giovedì 23 maggio si è svolta una riunione tecnica informativa in cui l'Azienda ha fornito alle Organizzazioni Sindacali ulteriori dati in merito **al suo progetto di unificazione dei fondi previdenziali integrativi esistenti nel Gruppo Intesa Sanpaolo.**

L'iniziativa era già stata illustrata nelle sue linee generali alle Organizzazioni Sindacali in precedenti incontri e l'Azienda aveva evidenziato che l'operazione **sarebbe stata**

posta in essere solo a fronte di una ampia e convinta condivisione, che avrebbe consentito di gestire la questione senza tensioni.

In tale ambito le Organizzazioni Sindacali hanno rappresentato la necessità di conoscere la questione in tutti i suoi rilievi e nelle sue complete implicazioni, prima di formulare un giudizio di merito e accettare o meno di aprire un confronto sulla materia.

Va quindi precisato che non è stata aperta alcuna trattativa sull'argomento e la Uilca continua a considerare insufficienti i dati a disposizione per valuta-

re un possibile avvio. Le decisioni in materia saranno in ogni caso sottoposte alla valutazione dei lavoratori in una tornata assembleare.

Anticipazioni Tfr

Sono molteplici le segnalazioni di anticipazioni di Tfr arretrate che ancora non hanno avuto soddisfazione.

La Uilca ha sollecitato un intervento che possa consentire maggiori erogazioni per andare incontro alle esigenze manifestate dai lavoratori, che evidentemente sono conseguenza di crescenti situazioni di difficoltà

L'Azienda ha dato una risposta di vaga disponibilità a considerare soluzioni di ampliamento di qualche plafond in caso quelli di alcune aziende a fine anno avranno ancora disponibilità.

La Uilca ha inoltre chiesto all'Azienda interventi che possano accelerare il processo di erogazione, soprattutto per casi che presentano carattere di urgenza.

Domenica 2 giugno

In merito al trattamento inerente la **festività del 2 giugno**, caduta di domenica, occorre effettuare in Intesap la scelta se fruire di una giornata di permesso

oppure optare per il compenso, la cui erogazione è prevista per febbraio 2014.

Nel caso di fruizione di permesso lo stesso va pianificato (non a ore) entro il 15 luglio.

Sabato 29 giugno

Sabato 29 giugno è una delle giornate di ex festività, per cui spetta un giorno di permesso da fruire entro il 31 dicembre (in base ad accordo di Gruppo non è monetizzabile e quindi se non esercitato il permesso si perde). Il personale in servizio il 29 giugno avrà diritto a una giorno di permesso ex festività in più (oltre alla indennità di turno spettante per il sabato).

Si ricorda che nelle giornate in cui cadono le festività sopresse non vanno fissate giornate di recupero per chi opera in filiali flexi e non vanno programmate giornate di solidarietà tra le 4 da fissare nel triennio in base al Protocollo del 19 ottobre 2012, perché tali soluzioni vedrebbero il lavoratore assente, pertanto non destinatario del permesso ex festività.

Vap

Premio di Produttività Aziendale: l'Azienda ha provveduto a erogare l'importo previsto per il Premio Aziendale ai lavoratori che hanno effettuato l'opzione per il pagamento dello stesso dal 6 aprile 2013 ed entro il 3 maggio 2013.

Il Vap per i lavoratori che hanno lasciato il servizio nel 2012 sarà erogato a giugno, in coerenza con la verifica delle varie spettanze di loro competenza e i conguagli con erogazioni già ricevute.

Premio di Produttività con Conto Sociale: sono iniziati i rimborsi delle somme ri-

chieste dai lavoratori che hanno esercitato opzioni che prevedono l'utilizzo del Conto Sociale (Spese figli - Previdenza Complementare aggiuntiva / Sostitutiva / Fondo Sanitario): come previsto dalle attuali norme si è provveduto ad erogare inizialmente i soli rimborsi per spese figli.

Nei prossimi mesi verrà gradualmente attivato il completo utilizzo delle somme destinate al conto sociale per Previdenza Complementare aggiuntiva/Sostitutiva/ Fondo Sanitario Previdenza.

www.uilcais.it