

Dentro l'armonizzazione

Scopriamo dettagli importanti in merito all'applicazione di alcuni tra gli accordi finora sottoscritti in Intesa Sanpaolo

In questi giorni l'Azienda ha emanato le circolari aziendali che regoleranno l'applicazione degli accordi di armonizzazione sottoscritti tra Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni sindacali lo scorso 20 dicembre 2007 in merito a Orario di lavoro e permessi, al Part time e alla Mobilità territoriale.

Le previsioni di quanto concordato con l'Azienda sono già state riportate nel *Uilca notizie* nr. 7 del 2007, di seguito specifichiamo quindi alcune particolarità o chiarimenti, che possono risultare utili a tutte le lavoratrici e i lavoratori, evidenziando anche gli interventi con cui la Uilca e le altre Organizzazioni sindacali hanno favorito una corretta interpretazione degli accordi.

Orario di lavoro e permessi

Inizialmente l'Azienda aveva predisposto una circolare che regolava tutto quanto concerne le presenze e le assenze del personale, inserendo una serie di disposizioni assolutamente non condivise nell'accordo sottoscritto in materia lo scorso 20 dicembre.

La richiesta della Uilca e delle altre Organizzazioni sindacali di stralciare le parti non concordate ha portato l'Azienda a predisporre un "Regolamento in materia di Orario di lavoro" composto da due parti, di cui va precisato che solo la prima costituisce l'applicazione dell'accordo raggiunto, mentre la seconda definisce regole su ambiti non oggetto di trattativa e quindi decise unilateralmente da Intesa Sanpaolo.

In proposito si può segnalare a esempio quanto stabilito in merito al ritardo non recuperato, rispetto al quale è previsto che la prestazione aggiuntiva dopo il normale orario di lavoro non possa essere volontaria, ma effettuabile solo se richiesta dal diretto Responsabile, prevedendo al contempo il suo recupero automatico tramite l'utilizzo della Banca delle Ore per tranches di 15 minuti.

Regole rigide, quindi, che in generale evidenziano l'atteggiamento perentorio con cui Intesa Sanpaolo gestisce, e intende gestire anche in futuro, il personale.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnici è stato inoltre chiarito che, in linea di principio, l'elasticità di orario di 30 minuti riguarda tutti i dipendenti, pertanto la sua revoca a coloro che non possono usufruirne per esigenze di servizio dovrà essere specificamente comunicata dall'Azienda.

In aggiunta a questa elasticità, l'accordo raggiunto il 20 dicembre 2007 prevede per le lavoratrici e i lavoratori la facoltà di richiedere maggiore flessibilità in ingresso e in uscita con un incremento dell'elasticità a 45 minuti al giorno e la riduzione dell'intervallo a 30 minuti.

CALENDARIO

mercoledì 13 febbraio

Proseguo del confronto in merito alla cessione di sportelli di Intesa Sanpaolo a Carige dovuta alle decisioni dell'Antitrust.

giovedì 21 febbraio

venerdì 22 febbraio

Riunione della Segreteria di Gruppo
UILCA Intesa Sanpaolo

redazione@uilcaintesasanpaolo.it

Una novità riguarda anche l'allargamento all'intero anno del periodo in cui è possibile utilizzare i permessi ex festività, mentre nel Contratto nazionale sono recuperabili dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.

Mobilità territoriale

La circolare emanata da Intesa Sanpaolo in merito alla Mobilità territoriale, diversamente da quella sugli Orari, rispecchia più fedelmente quanto concordato nell'accordo dello scorso 20 dicembre.

In tale ambito è però importante sottolineare che, nel calcolo della distanza tra il posto di lavoro e l'abitazione, per residenza/domicilio si intende l'effettivo indirizzo della lavoratrice o del lavoratore.

Questa interpretazione era stata posta in dubbio dall'Azienda al momento della presentazione di una prima stesura della circolare applicativa, durante la quale Intesa Sanpaolo identificava il concetto di residenza/domicilio con quello di comune in cui vive il dipendente. Questa logica avrebbe comportato un conteggio dei chilometri dal centro di un comune a un altro, producendo distanze più ampie delle effettive, per chi risiede nella periferia di una grande città e si sposta di pochi chilometri uscendone dai confini, e nessun tragitto, per chi compie lunghi percorsi rimanendone all'interno.

L'intervento della Uilca e delle altre Organizzazioni sindacali ha consentito di ripristinare la logica utilizzata nel corso del confronto, che risulta peraltro più coerente con lo spirito dell'accordo e con l'intento di tutelare le lavoratrici e i lavoratori che sopportano un effettivo disagio.

Per quanto riguarda la Mobilità territoriale va inoltre precisato, che, in caso di coincidenza di data tra le richieste di trasferimento effettuate dal personale attraverso l'invio di raccomandata con ricevuta di ritorno, i successivi termini per la graduatoria da stilare in base all'accordo del 20 dicembre, sono, nell'ordine, l'anzianità di servizio e poi quella anagrafica.

Part time

La circolare sul Part time non presenta particolari differenze rispetto al relativo accordo.

In merito alle novità previste sui Buoni Pasto, l'Azienda ha comunicato alle Organizzazioni sindacali, che, per la natura del loro conteggio, basato sui giorni lavorativi del mese successivo scontati delle assenze effettuate nel mese precedente, la loro erogazione aggior-

nata al personale a tempo parziale avverrà dal prossimo mese di aprile. In proposito è stato già quindi previsto un conguaglio successivo, riferito ai mesi tra la firma dell'accordo e tale termine.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

In riferimento alle intese raggiunte il 20 dicembre, non è ancora stata emessa la circolare relativa ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che dovrebbe contenere il regolamento elettorale con cui dovranno essere votati dal personale e non configurare particolari novità rispetto all'accordo.

Agevolazioni finanziarie

Come annunciato nel numero precedente di *Uilca notizie* ci vorrà invece più tempo per poter disporre delle regole applicative riferite alle Agevolazioni finanziarie, in quanto l'Azienda ha dichiarato che dovrà risolvere una serie di questioni tecniche prima di poter applicare a tutto il personale del Gruppo le medesime condizioni.

In proposito le Organizzazioni sindacali hanno ottenuto che Intesa Sanpaolo rendesse operative le procedure progressivamente applicabili, senza attenderne il totale completamento.

In tale contesto bisognerà rinviare al termine della Migration informatica la possibilità di usufruire delle nuove condizioni di mutuo agevolato, che l'Azienda ritiene connesse all'intero pacchetto di agevolazioni finanziarie concordate lo scorso dicembre, rispetto alle quali è comunque previsto un ulteriore incontro con le Organizzazioni sindacali prima dell'emissione delle relative circolari applicative, per verificarne la corrispondenza con quanto condiviso in sede di trattativa.

Il personale che non si trova nelle condizioni di aspettare la conclusione di questo iter per sottoscrivere un contratto di mutuo, potrà aprire il finanziamento alle attuali condizioni, valutando se adeguarsi alle nuove disposizioni successivamente.

Tale eventualità, che al momento è stata definita solo per i mutui a tasso variabile, è prevista dalla procedura di rinegoziazione concordata con Intesa Sanpaolo, che costituiva uno dei cardini delle richieste della Uilca in materia, come evidenziato nel *Uilca notizie* nr. 5 del 2007, uscito prima che le parti definissero le nuove agevolazioni finanziarie destinate ai dipendenti.

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DEL 30 GENNAIO 2008

Lo scorso 30 gennaio, nell'ambito del percorsi di armonizzazione delle regole esistenti in Intesa e in Sanpaolo prima della fusione è stato raggiunto un ulteriore accordo, tramite il quale sono state definite norme comuni su varie materie di carattere economico e normativo.

Gli argomenti affrontati erano stati oggetto di lunga discussione tra le Organizzazioni sindacali e Intesa Sanpaolo, che inizialmente non intendeva estendere la trattativa anche a temi non specificamente richiamati nell'accordo di programma dello scorso 14 febbraio, benché vigenti in Intesa o previsti dal Contratto Integrativo del Gruppo Sanpaolo, che tra l'altro l'Azienda riteneva scaduto improrogabilmente al 31 dicembre del 2007.

Dopo una interruzione del confronto consumatasi a fine novembre dello scorso anno, Intesa Sanpaolo ha accettato di prorogare la vigenza degli accordi fino al 31 gennaio del 2008 e di riprendere il confronto, affrontando anche gli argomenti che riteneva non dovessero essere oggetto di armonizzazione. Dopo una trattativa serrata si è così giunti alla sottoscrizione di un accordo che stabilisce importanti previsioni economiche a favore del personale, in larga parte già previste dal Contratto Integrativo che vigeva nel Gruppo Sanpaolo, per quanto riguarda gli assegni di studio ai figli e per famigliari portatori di handicap, al coniuge o ai figli in caso di premorienza, con eventuale assunzione del famigliare, o inabilità al lavoro del dipendente e l'estensione della copertura Kasko a carico dell'azienda in caso

di utilizzo dell'auto per esigenze di servizio.

Inoltre è stato fissato a 0,36 euro netti, importo che salirà a 0,38 dal 2009, il rimborso chilometrico in caso di missioni. Inoltre, per il personale proveniente dal Gruppo Sanpaolo, sono state mantenute le previsioni esistenti nel Contratto Integrativo in merito agli automatismi, all'assegno integrativo per i dipendenti inquadrati come A3L4/QD1/QD2 e A2L2, i premi di anzianità, l'assegno ex ristrutturazione e il rimborso forfetario uso auto e mensa per le lavoratrici e i lavoratori del centro contabile di Moncalieri.

Gli importanti risultati raggiunti nell'ambito del processo di armonizzazione dovranno trovare seguito anche sui prossimi temi che restano da affrontare come gli inquadramenti, rispetto ai quali, al momento, permangono le applicazioni vigenti nelle aziende prima della fusione, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria e i circoli ricreativi.

Nel frattempo dovrà essere definito anche il Premio aziendale relativo al 2007. Un anno durante il quale le lavoratrici e i lavoratori hanno offerto un contributo determinante a gestire un difficile e complesso processo di fusione e a consentire a Intesa Sanpaolo di conseguire importanti risultati di bilancio. Un impegno personale e professionale che la Uilca ritiene debba trovare un adeguato e congruo riconoscimento da parte dell'Azienda in sede di erogazione del Premio che dovrà essere concordato tra Azienda e Organizzazioni sindacali.

CESSIONE SPORTELLI

Si stanno concludendo le trattative per la cessione degli sportelli di Intesa Sanpaolo, determinata dalle decisioni dell'Antitrust. Nella giornata di martedì 5 febbraio è stato raggiunto l'accordo per la vendita delle filiali al Gruppo Credito Valtellinese, nella notte di mercoledì 6 febbraio quello per le cessioni a Veneto Banca, giovedì 7 febbraio c'è stata la sottoscrizione relativa all'operazione con la Banca Popolare di Bari e venerdì 8 febbraio quella con la Banca Popolare dell'Alto Adige.

Rimane irrisolta la trattativa per la vendita delle filiali a Carige, che sta registrando una notevole distanza tra le parti, in particolare per quanto riguarda la previdenza comple-

mentare. L'incontro di giovedì 7 febbraio si è concluso senza alcuna soluzione, pertanto il confronto è stato posticipato al prossimo mercoledì 13 febbraio, quando, in contemporanea alla trattativa, si svolgeranno assemblee a Padova, Torino e Como con tutto il personale coinvolto dall'operazione di cessione a Carige. Una iniziativa tesa a dimostrare la forza con cui tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nella vendita stanno chiedendo che la controparte aziendale si mostri più disponibile a trovare soluzioni adeguate a garantire loro un futuro sereno e stabile, come avvenuto con gli accordi sulla cessione di filiali finora sottoscritti.

I SABATI E DOMENICA DELLA MIGRATION

Si sta avvicinando il momento della Migration informatica e cominciano a essere fissate le date in cui ogni realtà operativa, prevalentemente dell'ex Gruppo Intesa, dovrà effettuare il passaggio dalle attuali procedure a quelle utilizzate in Sanpaolo già prima della fusione. Un evento che ormai non rappresenta una novità per tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno vissuto le precedenti fusioni, durante le quali vi fu l'integrazione informatica di Banca Intesa, dove, in una sola giornata, e con tutti i disagi che ciò comportò, tutto il mondo ex Cariplo passò all'operativa dell'ex Banco Ambrosiano Veneto e successivamente quella seguente alla fusione con la Banca Commerciale Italiana, che si svolse in modo graduale come l'attuale e produsse scompensi certamente più limitati della precedente.

Analogamente alle circostanze ricordate, anche questa volta il passaggio avverrà durante le giornate di sabato e domenica, quando le filiali sono chiuse al pubblico e le nuove procedure, è auspicabile, potranno essere già operative alla riapertura degli sportelli.

In questo periodo stanno quindi iniziando le comunicazioni aziendali per convocare il personale a lavorare nelle giornate prestabilite. È quindi opportuno ricordare che la Migration informatica si può configurare come uno dei casi particolari ed eccezionali, che il Contratto Nazionale indica come gli unici per i quali le aziende possano chiedere lo svolgimento di lavoro straordinario il sabato, la domenica e nei giorni festivi infrasettimanali. In proposito,

in assenza di un accordo migliorativo che potrebbe essere sottoscritto per gestire questa situazione in Intesa Sanpaolo, per il quale però, al momento, non risulta aperto nessun tavolo negoziale, le previsioni del Contratto nazionale sono differenti tra dipendenti delle Aree professionali e i Quadri direttivi.

Nel primo caso per le ore lavorate di sabato è fissato un compenso maggiorato del 30 per cento, mentre per quelle lavorate la domenica è stabilita una maggiorazione del 25 per cento sulla retribuzione oraria e una giornata di riposo compensativo in altra giornata della settimana.

Per quanto riguarda i Quadri direttivi il Contratto Nazionale in generale non prevede l'erogazione di compensi per prestazioni straordinarie, pertanto nel caso di attività lavorativa svolta il sabato o in giornate festive, ferma restando la condizione relativa all'eccezionalità dell'evento, stabilisce solo l'esenzione dallo svolgere prestazioni in altro giorno della settimana per un periodo correlato a quello lavorato.

L'attività svolta potrà comunque rientrare nella valutazione dell'Azienda rispetto "all'impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno", per il quale può decidere di attribuire al dipendente inquadrato come Quadro direttivo "un'apposita erogazione" al momento della corresponsione del premio aziendale, come previsto dal Contratto Nazionale.

PROGRAMMAZIONE FERIE

Con l'inizio dell'anno si sta assistendo alla consueta richiesta al personale da parte dei Responsabili diretti di fissare il piano ferie per i prossimi mesi.

Una procedura legittima e coerente con la previsione contrattuale per la quale è necessario fissare i periodi di ferie tempestivamente. I metodi talvolta utilizzati ribaltano però lo spirito delle norme relative alle ferie, che tendono a tutelare un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori e a instaurare un dialogo tra loro e l'Azienda per trovare soluzioni condivise. In questo senso risultano poco opportune alcune forzature rispetto alla necessità di stabilire periodi inderogabili entro cui il dipendente

deve comunicare periodi di ferie relativi a diversi mesi futuri, mentre sono assolutamente inaccettabili tentativi, comunque sporadici, di imporre scelte alle lavoratrici e ai lavoratori in caso di loro assenza nella gestione di determinati processi organizzativi e operativi.

Nella logica che le ferie sono un diritto di cui il dipendente deve poter usufruire, si ricorda che il Contratto nazionale prevede la loro divisione in due periodi, di cui uno comunque non inferiore a 15 giorni lavorativi, solo in caso di particolari esigenze di servizio, che si verificassero nello spazio di tempo individuato. Va comunque ricordato, che, su disposizione dell'INPS, l'Azienda addebita i contributi rela-

tivi a ferie non utilizzate dopo 18 mesi dalla loro maturazione, a titolo di esempio, per le ferie del 2008 si intende il 30 giugno del 2010. La somma trattenuta sarà restituita nel caso di utilizzo successivo di tali ferie, mentre

nell'eventualità di una loro monetizzazione, la stessa sarà scontata dal calcolo contributivo effettuato sugli importi percepiti dal dipendente.

APPRENDISTI

In Intesa Sanpaolo si sono recentemente concluse le prime valutazioni in merito alle lavoratrici e ai lavoratori che nel 2007 hanno maturato il biennio di assunzione con contratto di apprendistato, nell'ambito della procedura che potrebbe portare alla loro assunzione a tempo indeterminato dopo due anni di servizio, come previsto dall'accordo aziendale sugli esuberanti dello scorso 1 agosto.

Una possibilità, che, secondo il documento sottoscritto da Intesa Sanpaolo e Organizzazioni sindacali, potrebbe coinvolgere un massimo del 50 per cento dei dipendenti assunti

come apprendisti.

L'analisi di come verrà gestita questa opportunità, consentirà di verificare i criteri e la disponibilità con cui Intesa Sanpaolo intende applicare un processo particolarmente importante per garantire la crescita di occupazione stabile in azienda.

Questa valutazione risulterà utile per prevedere l'andamento del percorso anche a favore dei dipendenti che maturano il biennio nel 2008, i quali saranno i successivi a essere valutati, seppur non sia stata ancora comunicata la tempistica che li riguarda.

CONTRATTO NAZIONALE

Si stanno concludendo su tutto il territorio nazionale le assemblee con il personale per l'approvazione dell'ipotesi di rinnovo del Contratto nazionale sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali e dall'ABI lo scorso 8 dicembre. Le consultazioni finora svolte stanno deline-

ando un esito positivo della votazione, pertanto l'ABI ha comunicato alle banche associate di procedere al pagamento degli arretrati e all'adeguamento delle retribuzioni alle tabelle previste dal nuovo contratto con gli emolumenti di febbraio.

RAPPRESENTANTI SINDACALI UILCA

Costituita la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA, presso il Parlamento, dell'unità operativa di ROMA di Banco Napoli. Nominato Segretario RSA Mario PALMUCCI.

Costituita la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA presso l'unità operativa di SAN DONATO MILANESE di Intesa Sanpaolo. Nominato Segretario RSA Danilo DELMONTE.

www.uilcaintesasanpaolo.it