



ACCORDO del 19 ottobre 2012

Il Protocollo Occupazione e Produttività firmato nel Gruppo Intesa Sanpaolo lo scorso 19 ottobre completa il percorso per gestire le ricadute del Piano d'Impresa aziendale.

Dopo la firma del Verbale di Ricognizione del 31 luglio scorso, successiva allo sciopero del 2 luglio, la trattativa è ripresa a settembre su temi inerenti la Contrattazione di secondo livello quali inquadramenti, mobilità e orari, nell'ambito dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione del Gruppo, a seguito della volontà dell'azienda di non applicare gli accordi di armonizzazione scaduti il 30 giugno 2012 e alla disdetta del buono pasto.

Il confronto è partito da una situazione di grande distanza tra le parti, con provocatorie e inaccettabili richieste aziendali di contenimento dei costi e, soprattutto, con il gravissimo attacco alle tutele occupazionali con il licenziamento di apprendisti.

L'obiettivo della trattativa è stato quello di dare garanzie occupazionali e definire un impianto economico e normativo per i lavoratori del Gruppo, senza il quale permarrebbe solo la discrezionalità aziendale.

L'accordo sottoscritto dà importanti garanzie per l'occupazione giovanile, ripristina un impianto complessivo di tutele economiche e normative per i lavoratori del Gruppo, limitando il contenimento dei costi con misure temporanee, respingendo le pesantissime pretese aziendali.

OCCUPAZIONE

L'accordo garantisce l'occupazione di 1.300 giovani e stabilità per il loro futuro.

L'Azienda all'inizio di ottobre aveva infatti licenziato gli apprendisti alla scadenza del loro contratto e avrebbe proseguito per tutti i contratti in scadenza. Nel corso della trattativa la proposta era l'assunzione entro 8 - 12 mesi, scesi a 6 mesi nell'ultima fase di trattativa.

Noi abbiamo dichiarato inaccettabile la risposta dell'Azienda, che scaricava sui più deboli "un contratto di solidarietà" senza trattamento economico della durata di almeno 6 mesi.

Solo nella notte del 18 si è giunti alla conferma immediata dei lavoratori alla scadenza del contratto e alla riassunzione degli apprendisti già licenziati.

Questa la ricostruzione dei fatti. La difesa dell'occupazione dei giovani è stata sostenuta con forza da tutti, a partire dagli stessi apprendisti che hanno manifestato insieme a noi, dopo i licenziamenti, a Bologna e a Torino.

Grazie all'accordo firmato il 19 ottobre è stato annullato il licenziamento degli apprendisti di queste settimane ed è stata prevista per i 1.300 colleghi in servizio con contratto di apprendistato e di inserimento la conferma a tempo indeterminato alla scadenza, in continuità con le prassi in precedenza applicate nel Gruppo.

Durante la trattativa abbiamo prospettato soluzioni e proposte per l'uscita di personale con i requisiti pensionistici al fine di incidere sulla riduzione dei costi. Tale ipotesi non è stata ritenuta praticabile dall'Azienda per il numero esiguo di tale personale in tutto il Gruppo per effetto della riforma Fornero e per le precedenti uscite dell'Accordo del 29 luglio 2011. L'unica soluzione individuata, in questa fase, è stata di non procedere a ulteriori assunzioni a partire dal 2013 superando le previsioni dell'Accordo 2011.

Al riguardo sono previsti incontri semestrali a partire da giugno 2013 sugli andamenti degli

organici sia a livello aziendale che di Gruppo, per verificare le condizioni che possano riavviare le assunzioni a partire da coloro che hanno lavorato nel Gruppo con contratto a Tempo Determinato.

Durante la trattativa è stata altresì riconfermata la negoziazione a livello di Gruppo delle procedure relative agli esuberanti derivanti dalle razionalizzazioni delle singole società, ai sensi degli art. 18 e 19 del Contratto Nazionale.

CONTENIMENTO COSTI

Il Verbale di Ricognizione sottoscritto il 31 luglio scorso, dando garanzie dopo la riforma Fornero a tutti i colleghi che avevano aderito al Fondo di Solidarietà, ha evitato la sciagurata ipotesi sul blocco delle uscite con il conseguente pesantissimo taglio del costo del lavoro per tutti i colleghi previsto dal Piano d'Impresa 2011-2013.

Di conseguenza, con l'accordo del 19 ottobre siamo riusciti a limitare il contenimento dei costi con misure temporanee fino al 2015, respingendo alcune pesantissime pretese avanzate all'inizio dall'Azienda. Questo ha permesso il raggiungimento di un impianto economico e normativo di Contrattazione di Gruppo per tutte le lavoratrici e i lavoratori, superando l'azzeramento degli accordi scaduti il 30.6.2012.

Tra le misure individuate, la fruizione nell'anno di competenza delle ferie ed ex festività ha consentito da un lato di contenere il costo del lavoro evitando gli accantonamenti relativi ai giorni residui, dall'altro di non comportare alcun onere per il collega. In questo modo siamo riusciti a contenere la riduzione della prestazione lavorativa, e di conseguenza della retribuzione, a un numero contenuto di giornate nei limiti della copertura prevista attualmente dal Fondo di solidarietà.

È previsto:

- **Ferie**

Obbligo di fruire le ferie 2012, 2013, 2014 e 2015 entro l'anno di competenza e fruizione di tutte le ferie arretrate.

- **Ex festività**

Obbligo di fruire le giornate di ex festività 2013, 2014 e 2015 entro l'anno di competenza e prima delle ferie annuali, senza possibilità di monetizzazione. Anche i permessi ex festività del 2012 non potranno essere monetizzati e dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2013.

- **Straordinari**

Contenimento del lavoro straordinario ai casi di particolare urgenza e necessità o per la realizzazione di specifici programmi e progetti autorizzati.

L'azienda potrà ricorrere al lavoro multiperiodale previsto dal Contratto Nazionale, con informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali riguardo a tempi, modalità e strutture coinvolte: si tratta della possibilità di ricorrere per massimo il 2% del personale e per determinati periodi all'allungamento dell'orario settimanale fino a massimo 48 ore con recupero in altre settimane attraverso una riduzione di orario fino a minimo 25 ore, mantenendo lo stesso retribuzione mensile.

- **Riduzione di orario/sospensione dell'attività (giornate di solidarietà)**

L'accordo ha limitato la riduzione di orario con corrispondente riduzione del salario a:

- 4 giorni per le Aree Professionali e Quadri Direttivi 1° e 2° livello,
- 5 giorni per i Quadri Direttivi 3° e 4° livello,
- 6 giorni per i Dirigenti.

Le giornate sono **complessive** per il triennio 2013-2015 e sono differenziate in base alla maggior retribuzione.

Questo intervento rientra nelle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà e, pertanto, ai colleghi verrà erogato in busta paga un "assegno ordinario" pari al 60% della retribuzione lorda, comprensiva del rateo di tredicesima, che sarebbe spettata per la giornata non lavorata, con l'applicazione pro-quota dei seguenti massimali:

- € 1.107,11 se la retribuzione lorda mensile è inferiore a € 2.037,57
- € 1.275,53 se la retribuzione è compresa tra € 2.037,57 e € 3.221,70
- € 1.611,36 se la retribuzione è superiore a € 3.221,70.

Inoltre, queste giornate sono coperte, a carico del Fondo, per l'intera contribuzione previdenziale utile sia per il diritto che per il calcolo della pensione.

• **Costi aziendali**

L'Azienda ha rappresentato anche gli interventi di riduzione di costi aziendali, ma poiché sono dati sensibili, non è stata fornita documentazione:

- la riduzione delle spese per consulenze è stata del 40% nel primo semestre 2012 rispetto all'anno scorso;
- la riduzione dei costi aziendali, sempre nel primo semestre 2012, ha riguardato inoltre le sponsorizzazioni, pubblicità, auto aziendali, spese legali, immobili e locazioni;
- nel periodo 2007-2011 sono stati ridotti i costi di tutti i capitoli di spesa;
- la semplificazione su cui sta lavorando l'Azienda in questa fase riguarderà le Casse del Centro, BIIS, Neos e Moneta, Leasint e Centro Leasint;
- da inizio anno sono usciti 100 dirigenti;
- i 14 Top manager del Gruppo hanno avuto una riduzione del 2% della retribuzione annua e del 35% dei bonus incentivanti;
- i Presidenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione hanno dichiarato la riduzione del 30% dei loro compensi per il 2012 e 2013;
- i Direttori Generali hanno rinunciato ai bonus.

L'accordo prevede una verifica semestrale sugli obiettivi di riduzione di costo illustrati in trattativa.

CONTRATTAZIONE DI GRUPPO

La Contrattazione di Gruppo, senza il quale permarrebbe solo la discrezionalità aziendale, è stato l'obiettivo che abbiamo con forza inserito nel confronto e posto al centro della vertenza che ha portato allo sciopero dello scorso 2 luglio.

L'accordo ripristina un complessivo assetto "integrativo" del Contratto Nazionale di tutele economiche e normative per i lavoratori del Gruppo, che era venuto meno dal 1° luglio con la scadenza degli accordi e con la disdetta del buono pasto dal 1° novembre.

Con l'accordo abbiamo riaffermato la centralità della Contrattazione di Gruppo e abbiamo respinto la posizione dell'Azienda che dichiarava tale contrattazione antistorica.

È previsto:

• **Buono pasto**

È stata respinta la disdetta da novembre delle norme aziendali sul buono pasto, che avrebbe comportato la riduzione dell'importo a € 1,81.

Pertanto continuerà a essere corrisposto il ticket di € 5,16 con le attuali modalità di erogazione.

Per i part-time l'accordo prevede che l'Azienda accolga le domande di rimodulazione del proprio orario a part-time con l'inserimento dell'intervallo di 15 o 30 minuti, a condizione che dopo l'intervallo il periodo di lavoro sia di almeno 30 minuti: in tal modo il part-time percepirà il ticket di € 5,16. Al riguardo uscirà apposita circolare aziendale con la modulistica per la domanda.

• **Percorsi professionali**

Per il personale già inserito al 31/12/2011 in un percorso professionale è stato salvaguardato il riconoscimento dello step in corso di maturazione al 30 giugno 2012, con un differimento di 18 mesi.

Nel caso in cui lo step in corso di maturazione avesse previsto un passaggio a Quadro Direttivo, sarà riconosciuto, con il differimento di 18 mesi, il trattamento economico equivalente attraverso un ad personam assorbibile solo in caso di promozione.

Si è rinviato il confronto sull'intera materia degli inquadramenti e percorsi professionali al secondo semestre 2014, considerando che sono in corso i lavori della Commissione Nazionale prevista dal Ccnl e l'evoluzione del modello organizzativo dell'Azienda.

- **Fungibilità nelle mansioni della 3° Area Professionale**

L'accordo ha ripristinato nelle Banche del Gruppo, seppur allungando i tempi, il riconoscimento del trattamento economico 3A4L (capo ufficio) al personale che abbia maturato 32 anni di servizio.

- **Indennità**

Sono state ripristinate dal 1° novembre le indennità di rischio di centralino, di Monte Pegni, di Direzione, di Ruolo Chiave.

Continuerà a essere applicato l'accordo relativo ai trattamenti economici e normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate dal personale della Direzione Sistemi Informativi.

- **Mobilità**

Questo punto è stato il più contrastato dall'Azienda, nettamente contraria a reintrodurre tutele per i trasferimenti di ufficio in aggiunta a quanto previsto dal Contratto Nazionale.

L'accordo raggiunto ha reintrodotta dal 1/7/2012 un impianto, integrativo alle previsioni del Ccnl e con particolare attenzione per le fasce più deboli e i part-time, di tutele normative che prevedono il consenso del lavoratore nel caso di trasferimenti d'iniziativa aziendale se la distanza dalla propria residenza è superiore a:

- 25 km per part-time;
- 70 km per Aree professionali
- 90 km per QD1 e QD2.

Rimane l'obbligo del consenso nel caso di trasferimenti di personale che usufruisce dei permessi L. 104/92, delle lavoratrici in stato di gravidanza e con figli di età inferiore ai 3 anni.

Nel caso di mobilità conseguente a cessazione di attività o chiusura di filiale, non si applicano i limiti chilometrici stabiliti.

Per rafforzare la tutela dei colleghi, l'accordo ha previsto il riconoscimento dell'indennità di pendolarismo per trasferimenti superiori a 25 Km (50 km andata/ritorno), che di fatto disincentiva il ricorso da parte dell'Azienda ai trasferimenti d'ufficio. Il contributo viene erogato per 6 anni per ogni chilometro superiore al limite di 25 (vi è quindi una franchigia per i primi 25 Km, cioè 50 Km A/R), differenziato in base alle seguenti distanze (A/R) e calcolato per scaglioni:

Distanza da residenza	contributo lordo al km (dedotta franchigia)
51- 75 Km	€ 0,65
76 - 100 Km	€ 0,70
101- 120 Km	€ 0,75
121 - 140 km	€ 0,85
Oltre 140 km	€ 1,00

Per i trasferimenti avvenuti entro il 30 giugno 2012 continua ad applicarsi la vecchia normativa.

- **Provvidenza per handicap e assegni di studio**

È stata confermata la provvidenza di € 2.300 per figli e coniuge portatori di handicap grave.

Purtroppo, non siamo riusciti a ripristinare la normativa aziendale relativa agli assegni di studio (pertanto verranno erogati solo quelli previsti dal CCNL).

- **Orari di lavoro, maternità e part-time**

L'accordo ha ripristinato la possibilità di richiedere l'elasticità di orario di ingresso fino a 45 minuti con compensazione mensile e la riduzione dell'intervallo a 30 minuti. Sono

confermate le normative riguardo a permessi retribuiti e non retribuiti, permessi di studio, aspettative, maternità e part-time.

- **Orario di servizio alla clientela**

Il tema degli orari delle filiali può essere uno strumento utile per la difesa dei livelli occupazionali attraverso l' aumento della produttività e dei ricavi: per questo motivo, nell'accordo questo argomento fa parte del capitolo Occupazione e Produttività

Al riguardo, l'Azienda può procedere in base alle norme previste dal CCNL a un allargamento dell'orario di sportello dal lunedì al venerdì tra le ore 8 e le ore 20 e all'apertura nella giornata di sabato.

L'accordo ha stabilito che comunque l'orario settimanale per il personale coinvolto nell'attività di sabato sia distribuito su 5 giornate, anche non consecutive. Inoltre prevede l'intervallo di un'ora nel caso di orario giornaliero superiore alle 6 ore.

L'illustrazione delle filiali coinvolte, tempi e modalità sarà oggetto di una informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

L'accordo raggiunto dà importanti garanzie sull'occupazione giovanile, ripristina un impianto complessivo di tutele economiche e normative per tutti i lavoratori del Gruppo e limita il contenimento dei costi in modo temporaneo.

L'Accordo è importante in un quadro di settore molto critico per la perdurante e grave crisi economica e finanziaria.

L'accordo sarà sottoposto alla votazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle assemblee che si terranno a partire dal mese di novembre.

Milano, 26 ottobre 2012

**DELEGAZIONI TRATTANTI GRUPPO INTESA SANPAOLO
Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl - Uilca**