



Scheda contratto secondo livello

Parte economica

- a) il ticket pasto diventa elettronico per sfruttare i nuovi limiti dell'esenzione fiscale: sale a 6 euro dal 1^o luglio 2019 e a 7 euro dal 1^o luglio 2021. Per chi opta per il buono cartaceo, il ticket resta a 5,16 euro. *Ci sembra ridicolo, da parte di un'azienda che produce 4 miliardi di utile annuo, concedere l'unico modesto aumento salariale in modo dilazionato, da qui a tre anni!*
- b) l'assegno per familiari portatori di handicap grave passa da 2.300 a 3.000 euro l'anno dal 2019. *Vale solo per il coniuge/convivente e per i figli.*
- c) il premio laurea, previsto dal CCNL solo per determinate discipline, viene esteso in ambito aziendale a tutte le lauree (136,35 euro per la laurea triennale e 85,22 euro per quella magistrale).

Ruoli e figure professionali filiali banche reti

Viene confermato il modello estremamente **complicato e complesso** vigente in Banca dei Territori, con l'introduzione di correttivi che cercano disperatamente di sanare le storture più evidenti emerse nella fase sperimentale (con il rischio di peggiorare ancora di più la situazione).

Ad esempio la complessità di filiali e portafogli verrà valorizzata nel mese di gennaio di ogni anno, ma si applicherà dal 1^o maggio per evitare di dover recuperare **(come già accaduto)** eventuali indennità di ruolo pagate nei primi mesi dell'anno, a seguito di riduzione della complessità di filiali o portafogli gestiti.

Verranno introdotti nuovi fattori organizzativi per valutare la complessità delle filiali e nuovi indicatori per i portafogli dei gestori. In questo ultimo caso i sindacati vantano di aver respinto l'ipotesi aziendale di tenere conto del **"metodo commerciale: incontri e successi"**; poi però ammettono che entro il 31 ottobre concluderanno il confronto per introdurre, tra le altre cose, **l'estensività di contatto**, e quindi ci chiediamo cosa cambi rispetto all'ipotesi respinta...

*E' evidente che all'azienda viene consegnata la **discrezione totale** rispetto alla gestione di filiali e portafogli, quindi di tutta l'organizzazione della rete, escludendo i lavoratori dalla comprensione e dal controllo dei dati che li riguardano: un elemento di **ricattabilità** permanente nei confronti, soprattutto, dei lavoratori più giovani (attestati ai livelli più bassi degli inquadramenti) e sempre soggetti a possibili demansionamenti e relativa **riduzione di indennità**.*

E' stata abbassata al livello di 3A4L la possibilità di avere l'indennità di 100 euro mensili per i gestori di fascia A con Offerta Fuori Sede, mentre è stata respinta dall'azienda la richiesta sindacale di applicarla anche ai Gestori Imprese di Fascia A-B.

Un altro **evidente fallimento della "sperimentazione"** inaugurata nel 2015 è stato il consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo, che è scattato solo in 8 casi nella Rete e una sola volta nella Filiale Online. La "soluzione" viene individuata nella clausola per cui il consolidamento anticipato scatterebbe annualmente, dopo 12 mesi, per il 10% dei lavoratori con una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo (*un'altra bella forma di pressione in mano a chi valuta....*).

Ruoli e figure professionali strutture di Governance

L'accordo del 7 luglio 2016 che aveva introdotto in ISGS la figura del Coordinatore Operativo di Attività viene estesa a tutta ISGS e a tutte le Direzioni Centrali/Strutture di Governance – **non inserite nelle Divisioni** - di ISP, Provis, Reoco e al perimetro che verrà conferito in Tersia. Sono previsti un inquadramento base a 3A4L per il primo livello e a QD1 per il secondo livello. Per entrambe le figure sono previste indennità di ruolo che **solo dopo 24 mesi si consolideranno come assegno ad personam**. *Non è ben chiaro l'ambito di applicazione dell'accordo, il testo sembra escludere dal perimetro la parte più corposa del personale di "sede", come ad esempio le strutture centrali di Banca dei Territori, in cui non cambierebbe nulla...*

La **pochezza dei risultati ottenuti** è ben sintetizzata dal fatto che l'accordo riguarda solo i ruoli di coordinamento e che l'applicazione dei parametri assume, come già accaduto in Rete, una discrezionalità aziendale pressoché completa: *una premessa funzionale ad un abbassamento dei livelli, con la sostituzione del personale che va in esodo con lavoratori sotto-inquadrati.*

Per quanto riguarda la Filiale Online, l'accordo conferma quanto già vigente dal 2015, con l'aggiunta di qualche meccanismo accelerato per il consolidamento dell'indennità di ruolo (analogo a quello della Rete) e l'introduzione dal 1/1/2019 di una flessibilità di orario di *ben 15 (quindici) minuti in caso di ritardo*, con esclusione di primo e ultimo turno della giornata, la possibilità di recuperare il sabato lavorato anche nel giorno del lunedì, e la programmazione dei turni su base trimestrale.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro e part-time

E' il capitolo dove la disponibilità dell'azienda si esprime al massimo, probabilmente anche perché su questo terreno un'innegabile estensione dei diritti dei lavoratori si coniuga con la **convenienza aziendale** ad un taglio dei costi: **la riduzione del tempo lavorato non viene compensata con nuove assunzioni e i carichi di lavoro vengono addossati ai lavoratori in servizio.**

Le giornate annue di sospensione volontaria passeranno, con decorrenza 1/1/2019, **da 15 a 20**, fermo restando il trattamento economico sostitutivo a carico dell'azienda (pari al 35% della retribuzione), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. *Nella banca*

più bella del mondo i lavoratori sono disponibili a rinunciare ad una parte di stipendio, pur di sottrarsi alla pena quotidiana...

Si ampliano le casistiche per la fruizione della **Banca del Tempo**, per sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso e violenza, per esigenze legate ai disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni e per esigenze legate a calamità naturali. In questi casi sarà possibile usufruire fino a **20 giorni** (anziché i preesistenti 15) di permessi annui della Banca del Tempo.

Sono state ampliate le casistiche per l'utilizzo di permessi a tutela della genitorialità, a tutela della salute in caso di gravi patologie e ulteriori permessi per lutto. E' considerato permesso retribuito anche **l'audizione per contestazioni disciplinari**, incluso il tempo del viaggio... *Perlomeno saremo sanzionati in orario di lavoro retribuito!*

Per quanto riguarda la mobilità territoriale e professionale, i trattamenti previsti per i lavoratori di palazzi/sedi/strutture di Governance vengono equiparati ai casi di chiusura/accorpamento delle filiali. L'azienda si è impegnata ad **aggiornare più tempestivamente le liste di trasferimento**, per svecchiare gli elenchi di domande molto datate e non più attuali. Il Comitato Welfare analizzerà con cadenza semestrale le domande relative a personale distante oltre 70 o 120 km dalla residenza, per specifiche casistiche o per richiesta di natura personale/familiare.

Formazione

La dilagante esperienza della formazione flessibile ha nel corso del tempo **eroso il diritto a fare formazione vera in orario di lavoro. Si è così dovuti giungere al punto di firmare un accordo che ristabilisca il principio per cui la formazione si fa in orario di lavoro**. Entro novembre 2019 si dovranno stabilire: i principi delle "certificazioni delle conoscenze acquisite", le soluzioni per programmare la formazione da casa in orario di lavoro, le modalità della formazione in ufficio in ambiente "protetto", le verifiche di competenze e crediti formativi per consolidare l'indennità di ruolo. *Staremo a vedere se cambierà qualcosa rispetto alla situazione attuale, del tutto inaccettabile...*

Pressioni commerciali e clima aziendale

E' il tema di maggior pesantezza nella rete filiali e nel degrado delle condizioni lavorative che i lavoratori vivono giorno per giorno. Nessuna intesa su questo terreno ha sinora prodotto risultati e **l'accordo deve riconoscere il fallimento conclamato** sia dell'accordo aziendale, che dell'accordo nazionale sul tema. *Viene ribadito per l'ennesima volta che la reportistica ammessa è solo quella aziendale, mentre tutti sanno che sbocciano fogli Excel di produzione la più svariata, discrezionale e illegittima (vista la costante violazione dei dati di privacy con classifiche comparative).*

Visto che l'utilizzo della casella "losegnalo" non è stata di alcuna utilità, viene stabilito di sperimentare nuove iniziative entro il 31.12.2019 per fare **"emergere il malessere presente nelle filiali"** (*come se ci fosse ancora qualcosa da scoprire...*). L'intenzione è quello di istituire l'ennesimo gruppo di lavoro omogeneo costituito da 8/10 lavoratori, 2

sindacalisti e 1 componente delle Relazioni Industriali, per compilare una sintesi da riportare al Comitato Welfare, al fine di intraprendere ulteriori iniziative.

Ci chiediamo che senso abbia continuare a girare intorno al problema senza affrontarlo direttamente e dire le cose come stanno: **il malessere dipende da obiettivi irrealistici del piano industriale, dalla protervia aziendale nel voler applicare il metodo da stalking nei confronti della clientela, dalla bassa qualità/efficienza dei prodotti finanziari collocati, dalla ridotta domanda di credito, dalla stasi dei mutui, in ultima analisi dal modello di business che si è adottato, in presenza di un mercato e di un'economia domestica in fase di recessione permanente.**

Nessun comitato bilaterale può affrontare questi nodi: **solo una vertenza dura e conflittuale può costruire le basi di un modello di banca diverso, dove il lavoro di qualità viene tutelato e le esigenze della clientela soddisfatte in una logica di sviluppo durevole e sostenibile.**

Il vero salto di qualità consiste nel fatto che i sindacati firmatari, con questi accordi, accettano il Piano d'Impresa, approvano i metodi usati per realizzarlo e si rendono garanti della sua esecuzione. La logica è che siamo tutti sulla stessa barca: a remare però ci siamo solo noi!

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 27.08.2018