



**UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI**  
Aderente a Union Network International – UNI

## **UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale**

Milano, 14 novembre 2012

***AGLI ISCRITTI UILCA  
GRUPPO INTESA SANPAOLO***

### **Protocollo Occupazione e Produttività: criteri applicativi dell'accordo**

Venerdì 9 novembre ha avuto luogo il primo incontro sugli aspetti applicativi del Protocollo 19 ottobre. L'Azienda ha illustrato al Comitato di Consultazione le bozze delle circolari di prossima emanazione, contenenti le Regole in materia di Mobilità territoriale, Prestazione di lavoro a tempo parziale, Inquadramenti, Indennità varie, Orario di lavoro, Fruizione di ferie e permessi ex festività.

Si tratta comunque di una prima stesura, avente carattere di riservatezza, che sarà oggetto di implementazione anche sulla base delle osservazioni e delle richieste emerse nel dibattito. La pubblicazione delle norme in questione dovrebbe avvenire indicativamente la prossima settimana.

Qui di seguito passiamo a evidenziare per ciascuno dei temi affrontati i tratti salienti del confronto e le novità di maggior impatto, rimandando comunque alla lettura completa dei testi per l'approfondimento.

#### **Mobilità territoriale**

Le variazioni normative principali concernono: i trasferimenti a iniziativa aziendale, i trattamenti economici in caso di trasferimento d'ufficio, le modalità di calcolo e di erogazione del contributo spese di viaggio.

Con riferimento ai trasferimenti a iniziativa aziendale la formulazione del testo risulta corretta rispetto alle tutele derivanti dalla legge per le lavoratrici e i lavoratori destinatari dell'art.33 L.104/92, le donne in gravidanza e le madri e i padri con figli di età inferiore ai tre anni. In questi casi è previsto il consenso della lavoratrice/lavoratore.

Nel caso di trasferimenti d'ufficio i trattamenti economici seguiranno le previgenti regole sia per quelli disposti entro il 31 dicembre 2011 che per quelli avvenuti nel 1° semestre 2012. Le nuove regole invece troveranno applicazione per i trasferimenti d'ufficio aventi decorrenza successiva al 1° luglio 2012, ovvero in tutti i casi in cui il dipendente, ancorché già destinatario della previgente disciplina, venga nuovamente trasferito.

Abbiamo contestato questa impostazione, ritenendo che non debba essere possibile una gestione dei trasferimenti volta a "rinnovarli" entro i nuovi limiti chilometrici, in modo da definire minori indennità. Vedremo nella versione definitiva della circolare se l'obiezione sarà accolta. In ogni caso la Uilca monitorerà con attenzione quanto

avverrà sui territori e interverrà con decisione in caso di interventi sistematici nei confronti dei lavoratori.

L'analisi di casistiche tipo ha chiarito che:

- il riferimento per il calcolo delle distanze è sempre l'indirizzo dell'abitazione del dipendente raffrontato con quello della filiale;
- nel caso di tratte miste, cioè percorse con l'utilizzo di mezzi diversi (auto propria, uno o più mezzi pubblici...), ai fini della determinazione del trattamento economico si tiene conto della distanza e dei costi complessivi per poi procedere a un riproporzionamento in ragione della franchigia.

Esempio:

viaggio di sola andata di complessivi 105 Km (al netto franchigia 80) così ripartito: 15km auto=10 euro; 80Km treno=30 euro; 10Km bus=3 euro. Costo complessivo 43 euro. Il rimborso spettante sarà il risultato della seguente proporzione:  $105:80=43:x$  All'Azienda è stato richiesto un attento presidio dell'attività gestionale svolta dagli uffici competenti, affinché la ragionevolezza sia il criterio basilare e di riferimento da applicare nel rapporto con i lavoratori, per quanto concerne l'individuazione delle persone da trasferire e la ricerca, attraverso il confronto, delle soluzioni più opportune per evitare penalizzazioni al momento dell'erogazione del contributo spese per pendolarismo giornaliero.

### **Part time**

Le richieste di part time possono essere avanzate a tempo determinato e non sono stabilite durate particolari.

L'Azienda ha dichiarato che pur avendo dato indicazioni ai gestori del personale di utilizzare durate standard di 12, 18, 24 mesi, ciò non deve essere interpretato come vincolo e pertanto rimangono accoglibili richieste di part time con durata diversa, ove temperino, con la dovuta flessibilità, le esigenze aziendali e dei lavoratori.

La Uilca ha sollecitato l'Azienda affinché il processo di concessione del part time sia attentamente gestito e non venga mai meno il dialogo con il dipendente, soprattutto qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro non possa essere accolta così come avanzata. In particolare è stato richiesto di:

- favorire l'accoglimento delle richieste di part time anche mediante la prospettazione (e non l'imposizione) di un trasferimento in filiale diversa, o una differente articolazione oraria;
- evitare che la durata divenga ostacolo all'accoglimento, ma al contrario sia elemento di costruttiva proposta;
- escludere che possano essere utilizzati come strumento dissuasore la prospettazione di orari insostenibili per chi chiede il part time.

La Uilca ha altresì chiesto che vengano effettuati i dovuti approfondimenti in merito al riconoscimento del buono pasto ai dipendenti part time, non percettori degli stessi poiché non fruiscono della pausa pranzo, quando viceversa la effettuano in conseguenza della partecipazione a iniziative formative.

Fra le modifiche apportate alla normativa, segnaliamo quelle inerenti la durata dell'intervallo (eliminata per i part time orizzontali la differenza fra giornate con cinque ore e quelle con un numero di ore superiore a cinque) e le opzioni di rimodulazione dell'orario fermo restando il rispetto delle vigenti regole in materia di sicurezza.

### **Inquadramenti**

Le regole sugli inquadramenti disciplinano più casistiche relative al solo personale che al 31 dicembre 2011 risultava già inserito in un ruolo normato dall'accordo 29 gennaio 2009, che permane nello stesso con valutazioni professionali positive.

L'Azienda ha chiarito, su esplicita richiesta della Uilca, che ai fini del conseguimento dell'inquadramento superiore per i colleghi cui spetta, verrà tenuto conto dell'ultimo giudizio rilevato prima della maturazione dello step e non di tutto il periodo (con esclusione del periodo di differimento di 18 mesi). La Uilca ha invitato l'Azienda a una riscrittura del concetto nella circolare.

Il linea generale, stanti i presupposti sopra descritti (inserimento nel ruolo antecedente il 31 dicembre 2011 e valutazione positiva) valgono le seguenti regole:

- chi ha maturato lo step entro il 30 giugno 2012 ha avuto il riconoscimento dell'inquadramento secondo le previgenti regole dell'accordo 29 gennaio 2009;
- chi matura lo step successivamente al 1° luglio 2012 avrà il riconoscimento dell'inquadramento (equivalente trattamento economico se il passaggio è a Quadro Direttivo o nella categoria dei Quadri Direttivi) con un differimento di 18 mesi rispetto alla scadenza prevista;
- il computo delle decorrenze rimane quello definito nell'accordo inquadramenti del 29 gennaio 2009;

Articolata si presenta invece la casistica delle ipotesi di interruzione del percorso professionale e dell'adibizione temporanea ad altro ruolo.

**Interruzione del percorso o adibizione temporanea di durata non superiore a 5 mesi avvenuta nel semestre 1° gennaio-30 giugno 2012.**

Caso di lavoratore inserito in un percorso normato al 31 dicembre 2011 che sia stato adibito nel corso del semestre 1° gennaio 2012-30 giugno 2012 a ruolo normato o non normato dal previgente accordo inquadramenti. Se entro 5 mesi viene nuovamente assegnato a ruolo normato (quello di provenienza o altro) il periodo di adibizione temporanea non determina uscita dal percorso ai fini del computo dell'anzianità utile alla maturazione dell'inquadramento o corrispettivo trattamento economico nel caso di passaggio nella categoria Quadri Direttivi.

**Interruzione del percorso avvenuta nel semestre 1° gennaio-30 giugno 2012 con contestuale adibizione ad altro ruolo normato.**

Il periodo già svolto nel precedente ruolo vale ai fini dell'eventuale conseguimento dell'inquadramento/trattamento economico previsto dal previgente accordo inquadramenti per lo step in maturazione nel nuovo percorso.

**Assegnazione da ruolo già normato ad altro ruolo già normato a far tempo dal 1° luglio 2012.**

Viene garantito il riconoscimento dell'inquadramento/trattamento economico previsto dall'accordo 29 gennaio 2009 per lo step in maturazione nel nuovo percorso.

**Interruzione di percorso o adibizione temporanea da ruolo normato a ruolo non normato a far tempo dal 1° luglio 2012.**

Determinano l'uscita dal percorso.

Per quanto attiene specificamente la normativa inerente la maturazione dell'inquadramento dei direttori: il riconoscimento dei gradi minimi è stato reso coerente con le vigenti disposizioni del Contratto Nazionale, ma continuano ad applicarsi le più favorevoli regole in merito al conteggio del personale di filiale stabilite dall'accordo 29 gennaio 2009.

Con riferimento invece al computo dell'organico ai fini dell'individuazione della misura dell'indennità di direzione l'Azienda ha anticipato che prevede di continuare a utilizzare l'attuale metodologia, secondo cui l'aggiornamento viene fatto a cadenza annuale con riferimento all'organico medio dell'ultimo trimestre dell'anno precedente.

## **Orario di lavoro**

La normativa in questione ha subito integrazioni e modifiche con riguardo principalmente ai seguenti aspetti:

- Banca delle Ore/festività sopresse: recepimento di quanto previsto dal rinnovo del Contratto Nazionale con il riversamento in via sperimentale per un quinquennio di una giornata di Banca delle Ore per le Aree Professionali o festività sopresse per i Quadri Direttivi a favore del Fondo per l'Occupazione.

In proposito, con riferimento all'anno in corso, è stato chiarito che il riversamento avverrà entro il 31 dicembre prossimo, ma in ogni caso, ove i plafond di Banca Ore/festività sopresse non fossero capienti, l'Azienda non procederà ad alcuna decurtazione dello stipendio dei dipendenti ma ad un deconto a valere sul 2013.

- ripristino dell'elasticità di 45 minuti;
- pianificazione ferie ed ex festività: adeguamento alle previsioni del Protocollo in merito alla fruizione entro il 2013 anche dei residui giorni di ferie di anni precedenti non fruiti al 31 dicembre 2012, e dello smaltimento delle ex festività 2012 non oltre il 31 marzo 2013;
- possibilità di fruizione anticipata di ferie dell'anno successivo per comprovate esigenze e previa autorizzazione;
- definizione delle regole di pianificazione delle giornate di solidarietà di riduzione dell'orario di lavoro. Sugli aspetti tecnico-normativi e applicativi sono in corso ulteriori approfondimenti con il Fondo di Sostegno al Reddito e con Inps.

Sul tema del lavoro straordinario sono state sottolineate all'Azienda le difformità applicative della normativa e le indicazioni non coerenti che vengono date ai vari livelli (personale di area, responsabili di filiali) e la riscontrata conflittualità fra autorizzazione preventiva del titolare e mancato assenso successivo da parte della funzione personale.

L'Azienda si è resa disponibile a fare un ulteriore passaggio con le funzioni preposte.

In particolare ha però ribadito che una delle ipotesi più diffuse nelle filiali, quale l'esigenza di caricamento del bancomat, si configura come possibilità di autorizzazione dello straordinario in assenza di personale non appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi.

Per quanto concerne invece l'attività della Dsi sono state individuate come attività soggette ad autorizzazione di lavoro straordinario i riordini territoriali, i rilasci di nuove procedure e le migrazioni procedurali.

## **Indennità varie**

Integralmente ripristinata la normativa vigente con gli accordi di armonizzazione.

## **Assunzioni nei Poli con salario ridotto e Banca Monte Parma**

Abbiamo contestato in modo fermo l'intenzione aziendale di addebitare l'intera portata delle misure di contenimento dei costi ai lavoratori assunti con retribuzione a -20 per cento nei Poli Back Office, quando verranno confermati a salario intero, e al personale di Banca Monte Parma, quando entrerà a tutti gli effetti nel Gruppo.

In tal senso si è sottolineato il sacrificio già sopportato da questi lavoratori per le loro specifiche situazioni e pertanto che sarebbe un ulteriore accanimento non considerare l'applicazione nei loro riguardi del Protocollo solo per la parte di competenza.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo