



Incontro del 30 giugno 2015

Nella giornata di ieri la nostra Delegazione ha avviato con l'Azienda una trattativa che, per gli argomenti che dovrà affrontare, si presenta impegnativa.

INDENNITÀ DI RUOLO

Una parte consistente dell'incontro si è concentrata sulla proposta aziendale di sostituire i percorsi professionali e i relativi inquadramenti con un'indennità di ruolo, avente le seguenti caratteristiche:

- erogata sulla base di parametri organizzativi e commerciali:
i parametri organizzativi individuano il grado di "complessità" di una filiale attraverso la misurazione - a titolo di esempio - dell'organico, del numero dei distaccamenti, l'essere una filiale "banca estesa", mantenere l'apertura della cassa fino alle ore 13.00, fattori che implicano la gestione di organico dal doppio ruolo a maggiore "complessità organizzativa";
i parametri commerciali sono considerati le masse amministrative, gli impieghi, la complessità dei portafogli;
- l'attribuzione dell'indennità di ruolo sarà condizionata dall'inquadramento ricoperto. Esempio: se un collega ha un inquadramento e un livello economico superiore a quello previsto dall'Azienda per il ruolo ricoperto, l'indennità non verrebbe erogata. Al contrario l'indennità viene erogata nei casi di inquadramento inferiore;
- l'indennità può variare o cessare cambiando ruolo di assegnazione;
- l'indennità potrà essere consolidata in base a criteri di permanenza nel ruolo, acquisizione di competenze, sviluppo di professionalità, percorsi di formazione.

PREMIO VARIABILE RISULTATO

Disponibilità aziendale a definire in apposita trattativa un premio che raggruppi in un'unica erogazione l'ex VAP ed il sistema incentivante. In sintesi:

- 1° livello: pagamento al raggiungimento obiettivo del Gruppo, per tutti i dipendenti, esclusi coloro che hanno ricevuto provvedimenti disciplinari.
Agli importi erogati verrebbe applicato un correttivo inversamente proporzionale alla RAL;
- 2° livello: pagamento se la Divisione raggiunge l'obiettivo, per tutti gli appartenenti alla Divisione, diversificato per ruolo rivestito e seniority. Anche in questo caso potrà essere ridotto se la RAL del Collega è superiore al trattamento economico previsto per il ruolo di riferimento
- 3° livello: altamente selettivo, paga una quota sulla base del sistema incentivante senza correlazione alla RAL ma solo sulla base del ruolo professionale ricoperto e a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di filiale.

- Saldo PREMIO 2014

In merito alla nostra richiesta di erogazione della quota a saldo del VAP 2014, l'Azienda ha dichiarato la disponibilità all'erogazione di un importo molto contenuto (inferiore a quello dell'anno precedente), anche in considerazione di quanto già anticipato con l'assegnazione di azioni e con il piano Lecoip.

In coda all'incontro, l'Azienda, a precisa domanda, ha smentito bollando come priva di qualunque fondamento, la voce di una prossima societizzazione della DSI, confermando che il perimetro del consorzio non muterà. Nel contempo ha annunciato per metà luglio un incontro specifico per affrontare i temi di ISGS a partire dai cambiamenti di ruoli, citando per primo l'avvicendamento Salza/Montagnese.

LA POSIZIONE DELLA FABI

La nostra Delegazione, giudicando la proposta della banca fortemente innovativa con qualche luce e molte ombre, ha dichiarato che le proposte aziendali dovranno essere analizzate in coerenza con i demandi del Contratto Nazionale, pertanto necessitano di un confronto più approfondito, per esprimere una valutazione oggettiva e ponderata.

Ha comunque precisato da subito che il tema indennità di ruolo (in luogo dei percorsi professionali) dovrà riguardare tutto il personale del Gruppo e non soltanto una parte.

Per quanto riguarda il saldo del premio 2014, riteniamo che gli importi debbano essere coerenti con le aspettative e l'impegno dimostrato dai colleghi.

Milano/Torino, 1 luglio 2015

La Delegazione Trattante **FABI**
Gruppo Intesa Sanpaolo