

Nel corso degli incontri del 14, 15 e 16 luglio è proseguito il confronto avviato su Vap 2014, Premio di risultato 2015, ruoli professionali, pressioni commerciali.

L'Azienda ha illustrato la propria posizione su ruoli professionali e trattamenti indennitari.

In questa fase, l'Azienda si è focalizzata su alcune figure professionali delle filiali, rinviando ad ottobre il confronto su altre Strutture/Divisioni del Gruppo.

Nel dettaglio prevede:

- per i Direttori inquadramento base di QD1, fermi restando gli inquadramenti attribuiti, e una indennità di ruolo differenziata alla complessità della filiale sia organizzativa (organico, numero dei distaccamenti/sportelli gestiti, orario Banca estesa, orario cassa, hub) che commerciale (masse gestite, ricavi per cliente, numero clienti "pesati" in base alla complessità di gestione degli stessi).
- per i Coordinatori Imprese e Retail inquadramento base di 3A4L e, con facoltà creditizia, QD1 e una eventuale indennità di ruolo differenziata in relazione alla complessità della filiale.
- per Gestori PAR retail e personal inquadramento base di 3A1L, per i Gestori imprese inquadramento base di 3A3L, e una eventuale indennità di ruolo differenziata in relazione alla complessità del portafoglio (numero clienti "pesati").

L'indennità di ruolo viene comunque rapportata in base all'eventuale inquadramento superiore e alla retribuzione annua lorda percepita (RAL).

L'indennità è revocabile e modificabile al variare del ruolo e viene consolidata in base al tempo di permanenza nel ruolo con completamento della formazione prevista. Il consolidamento potrà essere anticipato in presenza di alcuni requisiti, quali trasversalità di esperienze professionali, valutazione, ecc.

Per il prosieguo della trattativa e per valutarne compiutamente la portata complessiva, dato il carattere di forte discontinuità con i modelli precedenti, abbiamo richiesto una ulteriore e approfondita illustrazione riguardo ai criteri per la definizione della complessità delle filiali e della "pesatura" dei portafogli.

Abbiamo comunque ribadito con forza la necessità di un giusto riconoscimento e valorizzazione dei contenuti e delle competenze espresse dalle diverse figure professionali, che non ritroviamo nella proposta aziendale.

Fondo pensioni unico di Gruppo

L'Azienda ha proseguito la presentazione dell'ipotesi di percorso finalizzato alla costituzione di un fondo unico di Gruppo, con la confluenza di tutti i fondi e sezioni esistenti a contribuzione definita.

Data la complessità, torneremo sull'argomento con una specifica informativa dopo gli ulteriori approfondimenti.

Ribadiamo che l'eventuale accordo dovrà garantire:

- la totale salvaguardia dei diritti e delle aspettative in capo ai singoli iscritti dei diversi fondi pensione di provenienza;
- il pieno rispetto delle norme di legge e statutarie, con ricorso a referendum ove previsto;
- l'elevazione della contribuzione minima a carico dell'Azienda e l'equiparazione della base imponibile.

La trattativa proseguirà nelle prossime settimane su tutti gli argomenti. Milano, 16 luglio 2015

Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN