

Una corsa contro il tempo

Si è conclusa nella mattinata di venerdì la corsa iniziata il 21 gennaio per chiudere gli accordi sul fondo esuberi e sulle ricadute derivanti dal nuovo modello di rete.

Una corsa iniziata dall'azienda che, sulla scorta della notizia dell'anticipo al 24 gennaio del CDA previsto per metà febbraio, ha accelerato la trattativa ripresa dopo le feste natalizie.

L'incertezza sugli scenari che il CDA avrebbe delineato e i timori per i risultati del bilancio 2013, hanno portato le delegazioni trattanti a cimentarsi in una maratona di 4 giorni no stop che è terminata con la firma degli accordi soltanto tre ore prima dell'inizio del CDA.

Molti erano gli elementi che come FISAC avevamo identificato tra gli obiettivi da raggiungere: la volontà di rafforzare il part time come valido supporto previsto dal CCNL per affrontare il tema degli esuberi, la limitazione di eventuali utilizzi della parte ordinaria del fondo (giornate di solidarietà) puntando comunque sulla volontarietà, la ricerca di soluzioni per le ricadute che il nuovo modello di rete avrà su colleghe e colleghi, tra cui quelle derivanti dal funzionamento dei nuclei Hub e Spoke e i problemi derivanti dalla soppressione di molte figure professionali che determinano un forte impatto soprattutto tra i Quadri Direttivi.

Riteniamo che i risultati ottenuti siano soddisfacenti e che questa tornata di trattativa ci abbia consentito di ottenere alcune importanti garanzie a sostegno dei colleghi e delle colleghe coinvolti nella ristrutturazione.

Ma ecco, nel dettaglio, i contenuti degli accordi:

Tensioni Occupazionali

Il 27 dicembre l'azienda ha avviato la procedura prevista dall'art. 20 del CCNL per tensioni occupazionali. **450 sono le uscite preventivate di cui 400 al fondo e 50 in pensione.**

Per le uscite, previste su base volontaria, sono stati stabiliti incentivi analoghi a quanto indicato nell'accordo del 2013.

Per i lavoratori che raggiungeranno il diritto alla pensione AGO entro il 31 dicembre 2014 in caso di dimissioni è previsto un incentivo pari a:

- 11 mensilità se l'età anagrafica sarà inferiore a 60 anni
- 10 mensilità se l'età anagrafica sarà compresa fra 60 e 62 anni
- 09 mensilità se l'età anagrafica sarà superiore a 62 anni.

L'azienda si riserva, qualora il numero di 50 risorse non fosse raggiunto entro il 31 dicembre 2014, di avviare la procedura prevista dalla legge 223/91.

L'accordo nazionale sottoscritto il 20 dicembre 2013 sul FONDO ESUBERI ha lasciato inalterati i contenuti del nostro ammortizzatore di settore e quindi è possibile accedere volontariamente al fondo alle stesse condizioni dei colleghi che hanno aderito nel corso dell'anno 2013.

Il nostro accordo prevede inizialmente l'accoglimento delle domande di tutti i lavoratori che maturano il requisito pensionistico AGO entro il 30 novembre 2017 (permanenza massima nel fondo: 3 anni). Nei casi sottoelencati invece le domande saranno accolte con permanenze nel fondo fino a 5 anni:

- fruitori delle legge 104/82 per sé o per un familiare
- lunghe assenze per qualsiasi motivo
- dipendenti di unità operative ubicate nelle province di Roma, Bologna, Cremona e Genova

Le finestre di uscita previste sono due, una il 30 giugno e l'altra il 30 novembre 2014.

Qualora il numero di 400 domande non venisse raggiunto, la platea dei possibili fondabili verrà allargata a coloro che, pur non rientrando nei casi di cui sopra, hanno diritto alla pensione AGO fra il 30 novembre 2017 e il 30 novembre 2019.

Anche in questo accordo, come in quello sottoscritto lo scorso anno è previsto un incentivo pari a:

- 5 mensilità per coloro che rimangono nel FONDO sino ad un anno
- 4 mensilità per coloro che rimangono nel FONDO sino a due anni
- 3 mensilità per coloro che rimangono nel FONDO sino al 30/11/2017

Per mensilità si intende lo stipendio annuo lordo (RAL) diviso 12.

L'azienda ha dichiarato che non ci saranno ulteriori esuberi nel 2014.

Parte Ordinaria del Fondo di Solidarietà

Si è convenuto - e questo è stato un punto fermo della trattativa da parte della Fisac - di poter definire in una successiva fase di contrattazione **l'eventuale attivazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa**, avendo a riferimento **l'accordo sul Social Hour e l'accordo dello scorso anno (adesione volontaria)** e comunque in un numero non superiore a quello allora concordato: numero massimo delle giornate di solidarietà uguale a **3 giorni** moltiplicato per il totale dei dipendenti, con fase volontaria.

Assunzioni/Stabilizzazioni

L'accordo prevede l'assunzione/stabilizzazione di 110 risorse.

Part Time

L'accordo che norma il part-time è stato **rinnovato** con scadenza **31.12.2015**. La previsione di cui al comma 5 dell'articolo 4 (**figlio unico di età non superiore ai 3 anni**) viene inserito a favore delle lavoratrici madri, tra le causali di cui all'articolo 3 come motivazione che danno accesso al **part-time di diritto**. L'azienda si impegna inoltre ad accogliere le 40 domande di part-time attualmente rimaste inevase.

Nuovo Modello di Rete

La riorganizzazione in corso, che si completerà il prossimo 17 febbraio, prevede una serie di modifiche al funzionamento della rete centrate sul funzionamento del modello Hub e Spoke.

Uno dei risultati del nuovo modello distributivo è la soppressione di varie figure professionali.

Tale scelta aziendale porta al risultato di un numero di **638 Quadri Direttivi che non avrebbero, allo stato, un ruolo adeguato al loro inquadramento.**

390 di questi, secondo quanto comunicato dall'azienda, avrebbero manifestato la loro volontà di accettare l'offerta di posizioni inferiori, 90 avrebbero accettato un percorso di riqualificazione professionale formativa finalizzata ad un rientro in un ruolo previsto nella quarta area professionale, mentre per i rimanenti 158 non si sono, al momento, individuate soluzioni soddisfacenti.

L'accordo del 23 gennaio prevede che i colloqui vengano ripetuti alla presenza, se richiesta, di un rappresentante sindacale.

Per tutti quei colleghi che alla fine dei colloqui accetteranno volontariamente di essere adibiti a mansioni inferiori a quelle proprie della 4a area professionale, viene prevista una indennità mensile di 50 Euro (erogata per 12 mensilità/anno). Tale indennità verrà percepita sino a quando il lavoratore non deciderà di chiedere la ricollocazione in un ruolo adeguato al proprio inquadramento.

In caso di mancata assegnazione ad un ruolo da Quadro Direttivo, ovvero in caso di mancata intesa per l'assegnazione ad un ruolo inferiore, verrà erogato un importo mensile denominato "Indennità di Fungibilità di Mansione" pari a 100 Euro (150 per coloro che percepivano l'indennità di reggenza) non rivalutabile e non utile ai fini del TFR. L'Azienda si impegna nell'arco di 18 mesi dalla nuova assegnazione a ricollocare l'interessato in un ruolo di Quadro Direttivo. Nel caso in cui, allo scadere dei 18 mesi non sia intervenuta la ricollocazione in oggetto, le indennità saranno elevate a 175 e 250 Euro rispettivamente. In caso di successiva ricollocazione la suddetta indennità verrà meno.

Qualora un lavoratore a seguito dell'introduzione del nuovo modello venisse adibito ad un ruolo diverso, se avrà maturato almeno il 75% del percorso previsto avrà diritto al riconoscimento del primo step contrattualmente previsto.

Mobilità Infra Nucleo

I dipendenti dei Nuclei saranno assegnati stabilmente alla capofila o ad una delle dipendenze del nucleo stesso. Tale sede di lavoro sarà presa a riferimento per l'applicazione degli accordi di mobilità nonché per quanto riguarda le norme del CCNL in materia di missioni.

Le missioni all'interno del Nucleo della durata dell'intera giornata saranno computate a partire dalla residenza.

Nel caso di spostamenti all'interno del Nucleo nell'arco della giornata, il tempo di viaggio sarà considerato come orario di lavoro.

L'Accordo prevede inoltre una successiva fase di analisi del fenomeno della mobilità infranucleo al fine di individuare ulteriori strumenti e misure atti a sollevare i dipendenti interessati da ogni eventuale aggravio economico.

Questo aspetto sarà certamente analizzato e ripreso tra alcuni mesi per individuare le soluzioni più adatte per garantire i colleghi e le colleghe interessati/e.

Salute e Sicurezza

Le parti demandano alla Commissione Ambiente, Salute e Sicurezza e RRLSS di Gruppo le problematiche di Safety e Security inerenti le Dipendenze (numero ridotto di organici, sportelli monoaddetto, ecc...).

Ruoli Professionali

A seguito dell'applicazione del nuovo modello distributivo si verificano dei cambiamenti in ordine alle figure professionali attuali.

Figure Professionali Eliminate

Area Affari		Filiale	
Ruolo	Inquadramento	Ruolo	Inquadramento
Responsabile Centro Imprese	QD4 + Ruolo Chiave Elevato	Responsabile di Sportello Distaccato	3A-3L + € 69,62 per 12 mensilità
Responsabile Retail	QD4 + Ruolo Chiave Elevato		
Referente Commerciale PI	QD1		
Referente Commerciale Privati	QD1		

Figure Professionali Rinominate

Area Affari		Filiale	
Denominazione Attuale	Denominazione post Riorganizzazione	Denominazione Attuale	Denominazione post Riorganizzazione
Responsabile Fidi	Responsabile Crediti	Addetto Corporate	Addetto Imprese
		Gestore Piccole Imprese	Gestore Small Business

Figure Professionali Nuove

Area Affari		Filiale	
Ruolo	Inquadramento	Ruolo	Inquadramento
Coordinatore Privati	QD3	Vice Responsabile di Filiale	QD3 nelle filiali: - Impresa Tradizionale con almeno 15 dip.; - Impresa Capofila con almeno 15 dipendenti nel nucleo; - Capofila con almeno 17 dipendenti nel nucleo
Coordinatore Imprese	QD3		

“Attribuzioni” Nuove o Modificate

Attribuzione	Inquadramento
Vicario di Filiale	<i>Il Vicario di Filiale può essere attribuito al Gestore Corporate, Gestore Small Business, Gestore Affluent, Gestore Universali ovvero all'Addetto Clientela con il riconoscimento di uno specifico inquadramento.</i> La griglia prevede: Da 3 a 5 dipendenti: 3A-3L Da 6 a 7 dipendenti: 3A-4L Da 8 a 10 dipendenti: QD1 Oltre i 10 dipendenti: QD2
Referente di Dipendenza	<i>Il referente di Dipendenza è individuato tra le risorse presenti in via continuativa nella Dipendenza.</i> Gli viene riconosciuta una indennità di €70 mensili per 12 mensilità

Polizza di Invalidità e Premorienza

L'accordo prevede per il 2014 il pagamento della polizza a carico dell'Azienda. Inoltre, il risparmio sul costo della polizza rispetto allo scorso anno, da stimarsi in circa 300.000 Euro, verrà utilizzato per ridurre il costo della franchigia che è a carico degli iscritti ai Fondi di Previdenza.

Ferie

Per il 2014 viene concordata la possibilità di mantenere una riserva di 3 giornate che potranno essere pianificate entro il 31.10.2014.

Questa opzione viene incontro alle esigenze di molte colleghe e colleghi che più volte hanno manifestato l'esigenza di avere una dotazione minima di giornate di ferie per eventuali necessità impreviste.

*** **

Questi, a grandi linee, i principali elementi degli accordi con i quali pensiamo si siano conquistate garanzie per tutti, evitando di fare ricorso a strumenti che avrebbero potuto in qualche modo condizionare la delicata trattativa in atto sul rinnovo del CCNL.

Dall'analisi del progetto non emergono potenzialità di miglioramento del servizio o di efficientamento delle risorse, ma al contrario intravediamo rischi di maggiore carico di lavoro sugli sportellisti, in un contesto di responsabilità ancora non pienamente chiarite. La riorganizzazione determina fenomeni straordinari di mobilità professionale, che metteranno a dura prova le motivazioni del personale coinvolto, malgrado le importanti tutele introdotte dall'accordo. Nel quadro di grande difficoltà di settore e del Gruppo, riteniamo comunque che aver gestito le ricadute occupazionali del piano esclusivamente con strumenti volontari e senza ulteriori sacrifici economici, sia un risultato di particolare soddisfazione per tutti i lavoratori.

Certamente ci sono ancora molti temi da affrontare e migliorare oltre all'appuntamento con il nuovo piano industriale 2014-2018 che verrà presentato a breve e di cui, appena possibile, analizzeremo e valuteremo i contenuti.