

# Intesa Sanpaolo: al via le assemblee nel Gruppo



Nei prossimi giorni prenderà avvio, su tutto il territorio nazionale, un'importante tornata assembleare nella quale ci proponiamo di coinvolgere tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo ISP.

Sarà l'occasione per fare il punto sulla situazione attuale nel Gruppo dopo la lunga interruzione determinata dall'emergenza pandemica Covid-19.

L'esito non positivo del lungo confronto sul nuovo modello organizzativo, in cui, a causa dell'indisponibilità aziendale, non si sono realizzate le condizioni per poter giungere un accordo, sarà solo uno degli argomenti che ci proponiamo di affrontare, insieme alle **innumerevoli questioni e problemi** che interessano le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo: dalle **carenze di organico**, alle **pressioni commerciali** e al **clima aziendale**, dal **rispetto dell'orario** di lavoro e del diritto alla **disconnessione**, ai **contratti misti**, dall'incremento del valore del **buono pasto**, al riconoscimento dei **percorsi professionali**, per citarne solo alcuni.

Le assemblee hanno l'obiettivo, attraverso la partecipazione, il dialogo e il contributo di tutti le colleghe e i colleghi, di rafforzare il tavolo negoziale, riaffermando il valore

della **contrattazione collettiva**, che ha la sua massima espressione nel CCNL.

In base all'andamento delle assemblee e in assenza di risposte concrete dell'azienda, valuteremo tutte le possibili **iniziative**, inclusa l'ipotesi di apertura di una **fase vertenziale**.

**Raccomandiamo fin d'ora a colleghe e colleghi un'ampia partecipazione**, affinché si possa dimostrare con i fatti il **rifiuto** e il **contrasto** a una **gestione** che da parte dell'azienda è sempre più **unilaterale e discrezionale**, e rivela l'obiettivo di **indebolire l'azione collettiva del Sindacato** e di **dividere le lavoratrici e i lavoratori**, rendendoli più deboli e più soli.

*Per favorire la partecipazione, alcune assemblee si svolgeranno in modalità mista: in questi casi il collegamento è utile che venga effettuato tramite strumenti (smartphone, pc) non aziendali (per le assemblee esclusivamente da remoto i dispositivi aziendali saranno invece utilizzabili). Con la definizione del calendario saranno precisate, caso per caso, le modalità.*

---

## **Banche: posso spegnere il telefonino aziendale?**

Aumenta sempre più il numero dei bancari che vengono dotati di telefoni aziendali: ai Titolari di Filiale si aggiungono i referenti imprese, i vicari, coloro che si occupano di investimenti ecc...

Un investimento così significativo da parte delle aziende

implica automaticamente che tutti coloro che hanno ricevuto lo smartphone dovranno, d'ora in poi, rispondere alle telefonate ed ai messaggi a qualsiasi ora del giorno e della notte? E che non potranno saltare una sola riunione in videochat dovunque si trovino e qualunque cosa stiano facendo?

Abbiamo avuto molte segnalazioni di alcuni responsabili che alimentano questa convinzione.

Le cose stanno davvero in questo modo? (spoiler: **assolutamente NO!!!**)

E allora andiamo a vedere cosa prevedono le normative attualmente in vigore.

## **LA REPERIBILITA'**

Se davvero dovessimo rispondere al telefono a tutte le ore e fornire chiarimenti e soluzioni a clienti e superiori, questo vorrebbe dire essere sempre reperibili.

La reperibilità è regolata dall'**art. 40 del CCNL ABI**. Questi i punti salienti:

- **La reperibilità dev'essere richiesta esplicitamente.**  
La semplice consegna di un telefonino non è una richiesta esplicita.
- **La reperibilità è limitata ad addetti a particolari servizi: centri elettronici, personale addetto all'estrazione di valori, addetti a sistemi di sicurezza, al presidio di impianti tecnologici, servizi automatizzati all'utenza ecc...**

La consulenza non rientra tra i servizi per i quali può essere richiesta la reperibilità, e la ragione è evidente: i Bancari non sono chirurghi che operano i malati a cuore aperto. Non c'è **nessun motivo** per cui una richiesta in materia di investimenti o di finanziamenti

debba trovare risposta alle 10 di sera o di domenica pomeriggio, e non possa invece essere rinviata alla mattina successiva, in orario di lavoro.

- **La reperibilità dev'essere pagata.**

Ai colleghi ai quali viene chiesto di essere reperibili dev'essere corrisposta un'indennità giornaliera con un minimo di € 13,95 ed un massimo di € 30,68 per reperibilità estesa alle 24 ore.

- **Nessuno può essere reperibile sempre.**

Il terzo comma dice espressamente che l'azienda deve predisporre opportune turnazioni tra i lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità.

Basterebbe questo solo articolo del CCNL a fare chiarezza su ciò che l'Azienda non può chiedere agli assegnatari di telefoni aziendali. Ma proprio per maggior chiarezza di fronte ad atteggiamenti volutamente ambigui da parte della Dirigenza delle varie Azienda bancarie, **l'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto lo scorso 19 dicembre** ha ribadito un importante principio.

## **IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

L'**articolo 30** dell'accordo di rinnovo chiarisce in maniera inequivocabile alcuni importanti principi:

- **L'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa.**

Quindi l'assegnazione di un telefono aziendale **non può comportare la riduzione o la limitazione del diritto al riposo giornaliero e settimanale, delle ferie e di qualsiasi assenza legittimamente giustificata.**

- **Non sono ammesse comunicazioni di lavoro su apparecchiature diverse da quelle aziendali.**

Un capo che pensasse di aggirare il legittimo diritto

alla disconnessione inviando messaggi sul telefono personale, magari per rimproverare il destinatario di non aver venduto abbastanza prodotti nella giornata appena conclusa, **commetterebbe una violazione contrattuale.**

- **Fuori dall'orario di lavoro e nelle giornate di assenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non è richiesto di accedere e connettersi alla rete aziendale.**

Quindi è un nostro **preciso diritto** tenere spenti i telefonini ed evitare di ricevere comunicazioni aziendali quando non siamo in Azienda.

- **Qualora arrivassero comunicazioni e richieste aziendali fuori dall'orario di lavoro, il destinatario non è tenuto a rispondere o ad eseguirle prima del rientro in ufficio**

Adesso che abbiamo visto cosa prevedono le norme contrattuali, torniamo alla domanda iniziale.

### **QUINDI POSSO SPEGNERE IL TELEFONINO AZIENDALE?**

Il comportamento consigliato è questo: **il telefono aziendale va spento all'uscita dal lavoro e riacceso al rientro.**

E' un nostro diritto farlo: un diritto che non è piovuto dal cielo, ma per il quale ci siamo battuti duramente e **adesso che ci è stato riconosciuto dobbiamo esercitarlo, oppure lo perderemo rapidamente.**

Quando partiamo per le vacanze, la cosa migliore da fare è **lasciare il telefonino a casa.** E se durante le nostre ferie venisse organizzata una riunione in videochat possiamo stare tranquilli: riuscirà benissimo anche senza di noi.

In ogni caso sarebbe assurda e inaccettabile la pretesa di chi volesse farci interrompere le ferie per assistere alla riunione, motivandola con l'assegnazione dello smartphone

aziendale.

A maggior ragione il telefonino va tenuto spento quando siamo in malattia: **chi sta male non può lavorare**. E siamo assolutamente certi che assistere a videochat, leggere messaggi o email e rispondere alle telefonate dei clienti non aiuti ad accelerare la guarigione.

In ultimo la raccomandazione che non ci stancheremo mai di fare: chiunque dovesse subire pressioni indebite **deve immediatamente informare il proprio rappresentante sindacale**.

---

## **CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto**

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE**: viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO**: aumento di € 190,00 per la figura media (3^AP 4^L) in tre tranches:
  - 1/1/2020 – € 80,00;

- 1/1/2021 – € 70,00;
- 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO**: eliminazione.
- **REINTEGRA**: dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA**: è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.
- **INQUADRAMENTI**: fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.
- **FOC**: per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME**: rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI**: rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE**: nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**: rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.

- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comporta, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.
- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività.
- **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50% le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).
- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

**Le Segreterie Nazionali**