@bollettinoADAPT, 8 maggio 2017

Contrattare l'innovazione e le nuove esigenze

di Caterina Dotto

Tag: *#contrattazione #relazioniindustriali #innovazione*

Il 1 febbraio scorso è stato sottoscritto in Intesa Sanpaolo un accordo, del tutto innovativo, che offre risposte a nuove esigenze.
L'accordo, da un lato, risponde alle esigenze di un numero sempre più crescente di lavoratori over 60 e/o con gravi patologie, dall'altro lato affronta il tema del cambiamento dell'organizzazione del lavoro conseguente alle nuove tecnologie e alla multicanalità del servizio bancario, individuando una nuova forma di "lavoro misto" che mette insieme lavoro subordinato e lavoro autonomo.
La riforma pensionistica "Fornero", spostando il pensionamento di diversi anni, in un'azienda che non ricorre a prepensionamenti, mantiene in servizio i lavoratori dopo i 60 anni. Il Gruppo Intesa Sanpaolo, anche nell'ultimo anno, ha continuato ad assumere (circa 1000 lavoratori), ciò nonostante l'età media continua a crescere per effetto del mancato turn over.

Sindacato e Azienda operano da molto tempo, nell'ambito di un Comitato Welfare paritetico, per affrontare nuovi bisogni nell'ottica del benessere lavorativo. Nel Gruppo, grazie ad accordi sottoscritti, 5.700 lavoratori beneficiano del lavoro flessibile, possono conseguentemente lavorare a casa o in hub aziendale scelto, 8 giorni al mese, c'è una "banca del tempo" per affrontare le emergenze familiari e normative di favore sono state condivise per la maternità e per la disabilità.

Il tema degli over 60 è un tema nuovo, che merita grande attenzione. Lavorare a 60 anni e più non è come a 30 anni. Ovviamente è soggettivo, dipende dalle condizioni di salute e dalla motivazione dei singoli, comunque le parti sociali hanno ritenuto importante sperimentare misure di sostegno e di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita nell'ottica di azione positiva verso questa fascia di lavoratori, individuando misure di accompagnamento al pensionamento e sostenendo iniziative di volontariato nell'orario di lavoro.

Non è stato un lavoro semplice, si sono poste questioni quali, ad es., la priorità nell'accoglimento della richiesta di part time o di lavoro flessibile tra un over 60 e una mamma con figli piccoli. Sono scelte difficili. Dopo un'attenta valutazione la cura dei figli è stata ritenuta un'esigenza prioritaria, seguita dalle gravi patologie e dalle richieste degli over 60. Innovare vuole dire affrontare nuove questioni e dare nuove risposte.
Tutte le misure individuate sono sperimentali e l'accesso è del tutto volontario. Il Gruppo non dichiara esuberi e investe in maniera significativa nel welfare.

L'accordo prevede:
- Flessibilità ed elasticità di orario, nonché ampliamento della pausa pranzo
- Priorità nell'accoglimento di richieste di part time

- Riconoscimento di permessi per attività di volontariato a favore di colleghi disabili o affetti da gravi patologie, nonché per attività di formazione/sostegno a favore dei figli dei colleghi nell'ottica di invecchiamento attivo
- Iniziative di counseling (ascolto strutturato) da parte di colleghi con le specifiche competenze di councelor, a favore di "over 60" o di colleghi con gravi patologie, utilizzando la Banca del Tempo
- Lavoro flessibile, in particolare per le gravi patologie, anche se non è previsto nella propria unità produttiva
- Agevolazioni rispetto ai trasferimenti a richiesta e alle richieste di cambiamento mansione
- Part time al pensionamento: il collega che matura la pensione AGO nel 2019 o 2020, volontariamente, potrà chiedere il part time e l'azienda verserà i contributi Inps mancanti rispetto al lavoro a tempo pieno. In questo modo il lavoratore non avrà ripercussioni negative sulla pensione. Ci sarà inoltre una sorta di "staffetta generazionale": verranno effettuate assunzioni in misura pari al tempo di lavoro che si riduce per effetto di questi part time.
- Incentivazioni al pensionamento per chi matura il requisito pensionistico entro il 31.12.2018 (75% della Retribuzione Annua Lorda).

Importantissima anche la sperimentazione sul "lavoro misto".
Nel settore bancario le nuove tecnologie stanno cambiando l'organizzazione del lavoro. Lo sportello non è più l'esclusivo canale di servizio bancario. Il cliente può ormai accedere da casa o dal suo smarthphone, in qualsiasi orario e per molte operazioni si può appoggiare alla Filiale on line (in Intesa Sanpaolo) o alla Banca Telefonica (in altre Banche). In molti Gruppi bancari e assicurativi la vendita di prodotti e servizi, anche retail, è effettuata per il tramite di agenti, ovviamente in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa vigente per collocare i prodotti finanziari (patentino di promotore finanziario).

Altro fattore da tener presente, le Banche collocano anche prodotti assicurativi, Intesa Sanpaolo è il primo collocatore di polizze assicurative ramo vita. I concorrenti collocano i prodotti con una rete di lavoro autonomo.
Questi due fattori, singolarmente e combinati, mettono di fronte alla prospettiva di una rete di sportelli bancari sempre più ridotta, con occupazione dipendente in drastico ridimensionamento e ricorso sempre maggiore a consulenti finanziari (nuova denominazione dei promotori finanziari ai sensi della Legge 208/2015) anche per il collocamento di prodotti bancari e assicurativi ai clienti retail.
Nel Gruppo Intesa Sanpaolo su 65.000 occupati 45.000 operano per la Divisione Banca dei Territori che è la Divisione che gestisce la rete di sportelli privati e aziende.
La redditività di questa divisione risente in misura significativa dei bassi tassi di interesse, delle sofferenze, della sempre maggiore difficoltà di collocare prodotti finanziari derivante dalla diffidenza della clientela collegata a quello che è successo ai risparmiatori di Banca Etruria, Veneto Banca, Popolare di Vicenza, ecc.
Nel contempo nella rete è presente un'ampia fascia di lavoratori che è stata assunta sulla base di competenze di natura amministrativa, oggi meno necessarie in banca. Il mercato richiede sempre più attitudini e competenze di natura commerciale.

In quest'ottica l'accordo prevede la sperimentazione di una nuova tipologia di lavoro: "il lavoro misto", un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per 15 o 22,30 ore settimanali, che avrà la natura di rapporto "base", al quale si aggiunge un contratto di lavoro autonomo di consulente finanziario di durata biennale.
Il lavoratore beneficerebbe del welfare dei dipendenti di Gruppo (previdenza complementare con contribuzione aziendale del 3 % nel 2017 e del 3,50 % dal 2018, Assistenza Sanitaria, agevolazioni

finanziarie, polizza infortuni professionale e extraprofessionale, servizi dell'Associazione dipendenti, ecc.…) e incrementerebbe il suo reddito con le provvigioni derivanti dal lavoro autonomo.

L'accordo mette insieme le sicurezze tipiche del lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la possibilità di aumentare il reddito.
Sono previste agevolazioni anche sul versante del lavoro autonomo: in caso di sospensione dell'attività di consulente finanziario per maternità o per malattia o infortunio, saranno corrisposte anticipazioni per un massimo di 5 mesi sulle provvigioni pari al 20 % mensile di quanto erogato nell'ultimo mese lavorato, da recuperare a richiesta dell'azienda, alla risoluzione del rapporto di lavoro autonomo.

Sono previste inoltre agevolazioni a fronte di infortuni nell'orario di lavoro autonomo: l'azienda terrà a proprio carico metà della franchigia prevista.
Durante la fase di sperimentazione, che si chiuderà il 31.12.2018, l'Azienda potrà assumere fino a 400 lavoratori con questa tipologia di contratto. Al termine dei due anni del mandato di consulente finanziario, il collega potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. La retribuzione sarà quella prevista per l'inserimento professionale. L'Azienda accoglierà le richieste entro nove mesi con inserimento nell'ambito della regione di assunzione o al massimo nelle regioni limitrofe.

I colleghi oggi in servizio potranno sperimentare il "lavoro misto", fino a un massimo di 150 contratti di questa tipologia. Al termine del biennio rientreranno a full time, salvo la scelta di proroga del lavoro autonomo.
La possibilità di aderire alla sperimentazione è riservata anche ai lavoratori prossimi al pensionamento (entro il 2020), in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.
In caso di adesione è prevista la sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla maturazione del requisito pensionistico, anche al fine di assolvere gli obblighi previsti dalla normativa sulle dimissioni on line.
L'accordo prevede il riconoscimento della rappresentanza anche per le esigenze connesse al lavoro autonomo al Sindacato di Intesa Sanpaolo, prevede inoltre il conteggio del lavoro autonomo utile al riconoscimento delle agibilità sindacali.

La sperimentazione presenta un grande interesse per il Sindacato, allarga infatti la sfera della rappresentanza al lavoro autonomo. È ormai evidente il fatto che i confini tra lavoro subordinato e autonomo non siano più così netti. Il salario variabile assume sempre più grande rilevanza e in molti Gruppi internazionali, per effetto dello smart working, l'orario di lavoro non è più così definito.
In questo contesto l'accordo individua una disciplina chiara, è sancita la separatezza dei contratti, ma il tutto è normato e la sperimentazione sarà seguita dalle Parti sociali in tutto il percorso.
Un accordo di questo tipo è indubbiamente innovativo, non sappiamo l'esito della sperimentazione, ci auguriamo che vada bene, che offra sostegno agli over 60 e che consenta di ampliare la sfera della rappresentanza.

Quello che abbiamo chiaro è che se abbiamo coraggio, il cambiamento comporta rischi e opportunità, ma se non contrattiamo i rischi si trasformano in mancata contrattazione e in assenza di tutela.
La Cisl ci ha insegnato che "se non decidiamo, qualcuno decide per noi", noi ci muoviamo sulla strada tracciata.

Caterina Dotto
Segretario responsabile First-Cisl Gruppo Intesa Sanpaolo
@caterinadotto