

Direttivo Gruppo Intesa Sanpaolo Milano 24 e 25 settembre 2012

Il Direttivo FISAC/CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo ha analizzato il difficile contesto economico, politico e sociale del Paese e del Settore bancario. Il nostro Gruppo presenta una migliore situazione in rapporto agli altri grandi gruppi, in particolar modo per quanto riguarda la solidità patrimoniale, e sulla base di questo si aprirà nei prossimi giorni la trattativa.

Il Direttivo valuta positivamente:

- la discussione con le lavoratrici e i lavoratori nelle assemblee unitarie che si sono svolte dopo l'apertura della procedura aziendale del 18 giugno scorso sul taglio di costo del lavoro per 250 milioni di euro, per compensare il blocco delle uscite per esodo;
- la grandissima partecipazione allo sciopero del 2 luglio, che ha determinato la riapertura del confronto con l'Azienda e il rinvio della partenza dei nuovi orari di sportello;
- la sottoscrizione del Verbale di Ricognizione del 31 luglio che, da una parte, ha consentito di dare ai colleghi esodati e esodandi una garanzia assoluta di continuità di reddito tra stipendio, assegno straordinario e pensione, dall'altra ha riconfermando il Fondo di solidarietà quale strumento per gestire le tensioni occupazionali ed ha sventato la sciagurata ipotesi di blocco delle uscite con il conseguente pesante taglio dei trattamenti economici e normativi per i lavoratori in servizio.

Il Verbale di Ricognizione del 31 luglio ha inoltre stabilito la ripresa della trattativa a settembre su inquadramenti, mobilità, orari nell'ambito dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione, in coerenza con le previsioni del CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Per la FISAC/CGIL, l'obiettivo della trattativa è quello di definire un impianto economico e normativo per i lavoratori del Gruppo su orari, inquadramenti, mobilità e trattamenti complessivi in correlazione con i processi di ristrutturazione e con le modifiche dell'organizzazione del lavoro. Quindi un negoziato che andrà a ricercare soluzioni condivise per consentire incrementi di produttività e contenimento di costi solo se accompagnate in modo imprescindibile alla definizione di un quadro di normative certe che tutelino i lavoratori, senza le quali permarrrebbe solo la discrezionalità aziendale.

Il Direttivo individua le seguenti coordinate per la trattativa:

OCCUPAZIONE

Con il Verbale di Ricognizione è stato riconfermato l'accordo del 29/7/2011 anche in tema di assunzioni a partire dal 2013.

Dobbiamo perseguire ora ogni strada che consenta di riaprire ulteriori spazi occupazionali.

L'obiettivo è quello di sottoscrivere l'accordo sui contratti di solidarietà espansiva, tra l'altro già

previsti dall'intesa del 29/7/2011, attivando iniziative congiunte sindacato azienda per sollecitare il Governo a rendere applicabile lo strumento con l'emanazione di norme per il versamento della contribuzione previdenziale correlata.

EQUITÀ

Il confronto sul contenimento di tutti i costi potrà avvenire se le soluzioni condivise saranno equamente ripartite tra tutte le parti.

In un contesto di eccedenza di capacità produttiva, per realizzare contenimenti temporanei dei costi conservando l'impianto normativo complessivo, si prevede per un arco di tempo definito la fruizione di ferie arretrate, la fruizione delle festività soppresse nell'anno di competenza senza monetizzazione, il contenimento degli straordinari.

Contestualmente però deve essere definito in modo verificabile ed esigibile il taglio delle consulenze, l'insourcing di attività, i vincoli sulla retribuzione del top management, la rendicontazione della contribuzione del 4% al Fondo per l'occupazione, la semplificazione delle strutture.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI GRUPPO

L'obiettivo è la salvaguardia dell'impianto normativo di tutele dei lavoratori del Gruppo, adeguandolo al contesto e accompagnando la ristrutturazione necessaria agli auspicati incrementi di produttività che consentano la salvaguardia dei trattamenti economici e normativi stessi e dell'occupazione.

Pertanto:

- **Buono pasto**

Vanno riconfermati i ticket sia per i lavoratori a tempo pieno e che per i part time.

- **Orari**

Consapevoli che il tema degli orari delle filiali possa essere uno strumento utile per la difesa dei livelli occupazionali e per un auspicato aumento della produttività, siamo disponibili ad un confronto che definisca nuove modalità di servizio per le sole attività di consulenza e promozione, con il vincolo dell'orario di lavoro dalle 8.00 alle 20.00, con una flessibilità che non preveda il lavoro al lunedì pomeriggio per coloro che saranno adibiti al sabato, salvaguardando le esigenze individuali di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Nell'ambito delle nuove flessibilità di orario, deve essere previsto l'accoglimento di tutte le richieste di part time presentate nell'arco temporale del Piano Industriale.

- **Mobilità**

L'impianto normativo di tutele nel caso di trasferimenti d'ufficio deve essere riconfermato, integrato dalle previsioni dell'accordo del 29/7/2011. Occorre definire obiettivi di riduzione della mobilità attraverso il fattivo accoglimento delle domande di trasferimento, il decentramento di attività e la sperimentazione del telelavoro.

- **Inquadramenti, percorsi professionali e indennità**

Occorre prioritariamente avere dall'Azienda una complessiva informativa in merito all'organizzazione complessiva del Gruppo, a partire dalle filiali, strutture centrali e Società Prodotto. Consapevoli che, per escludere la assoluta discrezionalità aziendale che deriverebbe dalla semplice disdetta degli accordi, occorre rinegoziare le norme su inquadramenti/percorsi professionali/indennità per accompagnare le modifiche dell'organizzazione del lavoro, ma devono essere salvaguardati i percorsi professionali in corso. Occorre ridefinire la normativa sui percorsi professionali futuri, che non siano determinati dal solo vincolo temporale, ma con modalità e criteri certi e trasparenti che riconoscano e valorizzino la professionalità dei colleghi. Nell'organizzazione del lavoro

deve continuare ad essere pienamente riconosciuta la fungibilità, con la salvaguardia della normativa relativa al riconoscimento del trattamento economico della 3A4L al 28° anno di servizio.

- **Premio di risultato**

Per delimitare i sistemi incentivanti oggi totalmente discrezionali e definire forme negoziate di premio collegato ai risultati operativi, occorre avviare il confronto sul premio di risultato comprensivo di VAP e salario incentivante, come previsto dal CCNL.

- **Normative applicate unilateralmente**

Recupero nell'accordo delle normative unilateralmente applicate dall'azienda dal 1/7/2012, con particolare attenzione per i trattamenti con decorrenza successiva al 1 gennaio 2012.

Il Direttivo della Fisac/Cgil del Gruppo Intesa Sanpaolo ritiene indispensabile stabilire un percorso di condivisione con tutti i quadri sindacali e con le lavoratrici e i lavoratori sugli sviluppi della trattativa.

Approvato all'unanimità con due voti di astensione