

Ordine del giorno DIRETTIVO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO del 6 e 7 maggio 2013

Nei giorni 6 e 7 maggio si è svolto il Direttivo Fisac/Cgil del gruppo Intesa Sanpaolo.

La discussione si è focalizzata su: processi di razionalizzazione societarie, riorganizzazione di ISGS, Banca estesa, previdenza complementare.

Un contesto economico e sociale che continua ad essere così devastante impone a impresa e sindacato di ricercare incrementi di produttività che consentano la salvaguardia dell'occupazione e la difesa delle retribuzioni, congiuntamente ad una riduzione dei costi aziendali che devono ricomprendere un significativo taglio dei consiglieri di amministrazione e una politica di compressione delle consulenze e delle retribuzioni dei manager che riporti a proporzioni più eticamente e economicamente accettabili. Al riguardo il Direttivo Fisac/Cgil censura pesantemente la delibera dell'Assemblea degli azionisti sul piano di incentivazione a favore di 130 top manager.

La nostra politica sindacale deve continuare a fondarsi su due presupposti:

- **la tutela occupazionale, sia di chi è già occupato che ricercando spazi per nuove assunzioni stabili dando priorità ai giovani che già hanno prestato lavoro presso il Gruppo;**
- **la contrattazione di gruppo come strategia negoziale di miglior difesa di tutti i lavoratori.**

Processi di razionalizzazione e Accordo del 11/4/2013

Abbiamo posto all'Azienda la necessità di affrontare le tematiche della riorganizzazione del Gruppo in modo congiunto: cioè andavano legate le questioni delle razionalizzazioni societarie, gli accorpamenti delle filiali, la riorganizzazione di ISGS e la banca estesa, facendo il punto sulla situazione occupazionale nel Gruppo.

Per queste ragioni si è arrivati:

- alla procedura contrattuale per 600 esuberanti nel Gruppo derivanti dalle procedure di razionalizzazione societaria e dalla riorganizzazione di ISGS (la lettera di procedura evidenzia già che ulteriori ricadute emergeranno dalle operazioni di riorganizzazione del leasing e factoring e dal processo di razionalizzazione della rete),
- all'incontro sulla riorganizzazione della Direzione Operations di ISGS,
- alla formalizzazione con lettera aziendale per l'inserimento di personale a supporto nelle filiali con orario esteso.

Con l'accordo sottoscritto l'11/4/2013 per 600 esuberanti derivanti dai processi di razionalizzazione abbiamo:

- ricondotto a livello di Gruppo il confronto sugli esuberanti delle operazioni societarie, respingendo ipotesi di gestione delle eccedenze per singola azienda, con le conseguenti

gravi ricadute che avrebbero prodotto in termini sociali, economici e occupazionali, chiudendo in modo definitivo le procedure di razionalizzazione delle singole società;

- condiviso soluzioni socialmente sostenibili, attraverso pensionamenti e attivazione del Fondo di Solidarietà in modo volontario;
- ottenuto una ripresa di assunzioni, seppur a partire dal 2014, in numero pari alle adesioni volontarie al pensionamento, attingendo al bacino degli ex Tempi determinati e utilizzando il Fondo Nazionale per l'occupazione.

L'accordo prevede l'avvio delle procedure della L. 223 per il pensionamento obbligatorio nel caso in cui non pervengano entro il 10/5/2013 le domande di uscita da parte dei colleghi che hanno già maturato o che matureranno il diritto a pensione entro il 2013.

Nel caso non fosse raggiunto il numero di adesioni al Fondo di Solidarietà necessario per arrivare a 600 uscite complessive, a metà giugno sarà aperto un ulteriore confronto per individuare idonee soluzioni.

Al riguardo come Fisac/Cgil abbiamo già dichiarato la nostra doppia indisponibilità a:

- **caricare eventuali costi e oneri sui lavoratori delle singole aziende,**
- **distribuire ulteriori sacrifici ripartiti su tutto il personale del Gruppo.**

Riorganizzazione della Direzione Operations di ISGS

L'Azienda ha dichiarato una sovracapacità produttiva dei Poli, considerando il calo del flusso di attività transazionale proveniente dalle filiali, per circa 450 persone e la decisione di chiudere i Poli Back Office di Cosenza, Forlì, Genova e Roma.

La creazione di ISGS, fatta con il presupposto iniziale di affrontare aspetti fiscali, è stata una scelta organizzativa importante ed efficiente che ha creato le condizioni positive di mantenimento delle attività all'interno del Gruppo. Per la Fisac/Cgil anche gli attuali processi di riorganizzazione con il recupero di efficienza e produttività interna devono avere questo obiettivo (a differenza di altri gruppi che stanno facendo scelte diverse di esternalizzazione di attività).

Come Fisac/Cgil seguiremo con attenzione tutto il processo di riorganizzazione, anche attraverso degli incontri dedicati, sollecitando con forza tutti quegli interventi gestionali improntati al rispetto delle persone coinvolte, che in questi anni sono state più volte oggetto di riconversione, e ricercando soluzioni articolate che rendano sostenibili questi processi. E' indispensabile che le soluzioni trovate permettano, nel rispetto delle professionalità acquisite, il ricollocamento dei lavoratori nei territori di provenienza e che non venga penalizzata l'occupazione in parti del paese già in forte sofferenza, a partire dal Mezzogiorno.

Dovrà essere inoltre chiarita la riorganizzazione per "filiera" di attività dei Back Office e l'allocazione delle lavorazioni nei singoli territori, superando il ricorso ai service esterni. Vanno inoltre chiarite e verificate le procedure di rilevazione della produttività nei Poli di Back Office e le finalità del progetto "Lean on", che non devono in alcun modo rivestire carattere di controllo a distanza.

Banca estesa

Abbiamo messo al centro della nostra azione sindacale, a tutti i livelli, i processi organizzativi legati a "banca estesa", incalzando l'azienda in ogni occasione di confronto, specifico o meno, e continueremo a denunciare le criticità relative all'applicazione dei nuovi orari: le esigenze organizzative si devono conciliare con i tempi di vita delle lavoratrici e lavoratori coinvolti perché è indispensabile per consentire la corretta riuscita dell'iniziativa funzionale alla tutela occupazionale.

Alcune prime parziali risposte sono arrivate, ma sono del tutto insufficienti.

Abbiamo riepilogato le richieste nella lettera unitaria presentata all'Azienda il 27 marzo e che verranno discusse nell'incontro di mercoledì 8 maggio, a partire dalla richiesta di sospensione dell'orario esteso nel periodo estivo.

L'incontro di mercoledì sarà l'ennesima occasione come Fisac/Cgil per denunciare le pressioni commerciali con la continua e richiesta di report giornalieri di ogni genere (al limite dell'impedimento lavorativo vero e proprio), tanto più insopportabili nei processi di riorganizzazione e nelle nuove articolazioni di orari che necessitano invece di un cambio di atteggiamento dell'Azienda a tutti i livelli.

Previdenza complementare

La semplificazione della previdenza complementare e l'adeguamento dei livelli minimi di contribuzione aziendale sono un nostro obiettivo per il completamento di un welfare di Gruppo che estenda a tutti i lavoratori prestazioni pensionistiche integrative d'eccellenza.

Per un eventuale processo di unificazione dei Fondi esistenti è fondamentale ed irrinunciabile:

- il pieno rispetto della normativa di legge e degli Statuti dei Fondi Pensione,
- l'avvio di una Due Diligence dei Fondi Pensione che ci permetta di dare certezza della totale garanzia di salvaguardia delle prestazioni e delle specifiche prerogative attualmente previste per ogni singolo iscritto, tenendo altresì conto delle ragioni che le hanno determinate e le conseguenti scelte fatte,
- una separazione "blindata" delle forme giuridiche tra prestazioni definite e contribuzioni definite, che eviti qualsiasi rischio anche futuro per tutti gli iscritti dando assoluta certezza delle prestazioni individuali,
- individuare soluzioni per le gestioni immobiliari che non ledano i diritti degli iscritti,
- che qualsiasi passaggio di unificazione dovrà essere subordinato al consenso vincolante degli iscritti ai diversi fondi pensione e agli accordi con le Fonti Istitutive aziendali.

Ribadiamo con fermezza che:

- **non c'è assenso da parte della Fisac/Cgil così come a livello unitario sul progetto aziendale di unificazione dei fondi pensione,**
- **siamo disponibili ad una fase di approfondimento tecnico della materia e di analitica verifica dei singoli fondi.** L'Azienda deve, in via preliminare, fornire una completa e trasparente informazione su tutti i fondi attraverso un censimento di tutti i dati. Occorre prioritariamente fare chiarezza sulla situazione dei 15 fondi a prestazione definita e delle tre sezioni dedicate, attraverso verifiche attuariali puntuali ed aggiornate.

La conoscenza di tutti gli aspetti è preliminare per poter affrontare con consapevolezza la discussione sulla scelta di avviare o meno il confronto con l'Azienda. Qualsiasi passaggio dovrà essere subordinato ad un preventivo consenso vincolante del Direttivo, a partire dalla decisione in merito alla praticabilità del processo di unificazione.

Il Direttivo Fisac/Cgil valuta positivamente il percorso fatto e gli accordi raggiunti.

Ritiene altresì importante la redistribuzione del reddito operata con gli accordi di Gruppo sul Premio aziendale e sulla detassazione.

Il Direttivo Fisac/Cgil ribadisce l'importanza di arrivare al più presto alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo, strumento fondamentale di informazione per una efficace tutela di tutti i lavoratori del Gruppo.

Il Direttivo Fisac/Cgil approva l'ordine del giorno con una astensione.