



GRUPPO

Intesa Sanpaolo

**“LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA DI GRUPPO
PER LA QUALITA' DEL
LAVORO E PER
L'OCCUPAZIONE”**

**DOCUMENTO PROGRAMMATICO
ASSEMBLEA COSTITUTIVA COORDINAMENTO FISAC/CGIL
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

5-6-7 luglio 2011

Il 1° gennaio 2007 nasceva il Gruppo Intesa Sanpaolo, primo gruppo bancario italiano per quote di mercato e numero di dipendenti in Italia.

Questo evento, inserito nel complessivo riassetto del settore creditizio che ha portato alla costituzione di gruppi creditizi di dimensioni comparabili ai grandi concorrenti europei, poneva il sindacato di fronte alla necessità di ripensare strutture organizzative, linee rivendicative e assetti contrattuali.

Come spesso accade di fronte a trasformazioni così radicali e repentine, le parti sociali hanno dovuto affrontare il cambiamento con la logica dell'emergenza.

Ora, a oltre quattro anni dalla nascita del Gruppo, la Fisac-Cgil e il sindacato unitario sono di fronte alla necessità di rinnovare il quadro di tutele e garanzie dei lavoratori.

Per questa ragione, l'Assemblea costitutiva dei Coordinamenti delle Aziende e del Gruppo rappresenta un fondamentale momento di partecipazione dei nostri iscritti e dei nostri quadri sindacali per la definizione del nostro "Piano Sindacale" e per l'elezione delle strutture dirigenti che saranno chiamate a concretizzarne la realizzazione.

Sosteneva Charles Darwin: "Non è la specie più forte che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più ricettiva ai cambiamenti".

In uno scenario completamente mutato, la più efficace difesa dei lavoratori presuppone il costante aggiornamento degli obiettivi e delle forme organizzative per raggiungerli, fondati su una attenta analisi del contesto, senza derogare dai valori fondamentali di tutela dei diritti dei lavoratori della nostra Confederazione.

La crisi mondiale

Nel biennio 2008-2009 l'economia mondiale è stata colpita da una profonda fase recessiva, uno dei fattori fondamentali di questa crisi consiste nella crescita di disuguaglianze nei paesi ricchi, nello spostamento di quote crescenti di reddito dai salari ai profitti e da questi agli investimenti finanziari, mentre nei paesi in via di sviluppo siamo di fronte alla scelta di contenere la domanda interna. Così si determinano surplus finanziari sempre più grandi e sottratti alla domanda globale. Inoltre lo stimolo ai consumi attraverso il debito (che si coniuga con la scarsa regolazione e trasparenza di prodotti finanziari ad alto rischio) ha portato ad un punto di quasi non ritorno dell'economia mondiale. Infatti la crisi si è ritrasmessa rapidamente dai mercati finanziari, bancari e assicurativi all'economia reale, con il crollo della domanda internazionale e della produzione di beni e servizi, con una crescita progressiva della disoccupazione.

Nel 2009 i tassi di variazione del PIL dei principali paesi industrializzati sono stati negativi (solo Cina e India continuano a crescere seppur a tassi inferiori agli anni precedenti).

Solo nel 2010 l'economia ha registrato una sensibile ripresa seppure a ritmi discontinui e diseguali tra paesi e aree del mondo: il PIL ha accelerato negli USA, in Giappone e nei paesi emergenti, mentre la ripresa è stata molto più modesta nell'area dell'euro. E all'interno dell'area euro la crescita è elevata in Germania, modesta in Italia e Francia, nulla in Spagna.

Ma già a partire dall'estate del 2010 la crescita ha mostrato segni di decelerazione sia nei paesi avanzati che in quelli emergenti a causa dell'affievolirsi delle principali misure di stimolo fiscale.

Nell'area euro il rallentamento è conseguente all'intensificarsi delle tensioni sui mercati dei titoli di stato di Grecia, Irlanda e Portogallo.

Imprevedibili appaiono ad oggi le conseguenze sull'economia del terremoto in Giappone del marzo scorso.

Nei primi mesi del 2011 è proseguito il rincaro delle materie prime. Il prezzo del petrolio, già in crescita per il rafforzamento della domanda mondiale, è ulteriormente salito in seguito alle rivolte del Nord Africa e del medio Oriente. I prezzi delle materie di base alimentari sono cresciuti nel corso del 2011, raggiungendo i picchi dell'agosto 2008 (e su questi incrementi ha inciso l'odiosa speculazione finanziaria che trae profitto da conflitti come quello in Costa d'Avorio o da tragedie come il terremoto giapponese).

Le ripercussioni di tali aumenti sull'inflazione sono significative: nei paesi avanzati in misura minore per il calo della domanda; nei paesi emergenti in misura maggiore per gli alti ritmi di crescita economica. Le tensioni inflazionistiche hanno indotto la BEI ad aumentare dello 0,25% il tasso minimo sulle operazioni di rifinanziamento, preannunciando aumenti dello 0,25% nei prossimi due trimestri, portandolo entro l'anno all'1,75%.

Tav. 1 – Andamento tassi di crescita PIL nel periodo 2007-2010 (variazioni percentuali)

	2007	2008	2009	2010	2011 (previsioni)	2012 (previsioni)
Mondo	5,2	3,0	-0,6	5,0	4,4	4,5
Paesi avanzati	2,8	0,5	-3,2	3,0	2,4	2,6
Area Euro	2,9	0,7	-4,2	1,7	1,6	1,8
Giappone	2,4	-1,2	-5,2	3,9	1,4	2,1
Regno Unito	2,6	0,5	-4,9	1,3	1,7	2,3
USA	2,1	0,4	-2,4	2,8	2,8	2,9
Paesi emergenti	N.D.	N.D.	N.D.	7,3	6,5	6,5
Cina	11,4	9,6	8,7	10,3	9,6	9,5
India	9,2	7,4	6,4	10,4	8,2	7,8
Brasile	5,4	5,1	-0,2	7,5	4,5	4,1
Russia	8,1	5,6	-7,9	4,0	4,8	4,5

Tav. 2 – Andamento prezzi al consumo nel periodo 2007-2010 (variazioni percentuali)

	2007	2008	2009	2010
Area Euro	2,4	3,7	1,0	2,2
Giappone	0,1	1,4	-1,4	0,0
Regno Unito	2,3	3,6	2,2	4,0
USA	2,9	3,8	-0,4	1,6
Cina	4,8	5,9	-0,7	3,3
India	6,4	8,4	10,9	12
Brasile	3,6	5,7	4,9	5,0
Russia	9,0	14,1	11,7	6,9

La crisi in Italia

Già nel 2008 l'economia italiana, unica tra le maggiori dell'area euro, registra una riduzione del PIL dell'1% per effetto della riduzione delle esportazioni, degli investimenti e dei consumi delle famiglie.

Nel 2009 il nostro PIL cala del 5%, gli investimenti crollano del 12,1%, le esportazioni del 19,1%. Scendono ancora i consumi, scendono le importazioni: l'Italia, per la prima volta dal dopoguerra, ha un prolungato processo di impoverimento.

Nel 2010 il PIL torna a crescere, ma la crescita è inferiore alla media dell'area euro. I livelli produttivi ancora lontani da quelli precedenti alla recessione e l'alto numero di lavoratori in Cassa Integrazione impediscono il ritorno alla crescita dell'occupazione. Dopo un lieve incremento del quarto trimestre 2010, il numero complessivo degli occupati nel primo bimestre 2011 ha ricominciato a scendere, sono tornate a crescere le assunzioni di precari e diminuiscono le posizioni permanenti a tempo pieno. Forte è l'incremento dei disoccupati di lunga durata e la disoccupazione giovanile sfiora ormai il 30%.

Il rapporto debito-PIL è salito nel 2010 al 119% e il Governo ha programmato il pareggio di bilancio per il 2014 con manovre correttive che, in assenza di una ripresa della crescita, comporteranno feroci tagli della spesa pubblica.

Ma i drammatici dati economici non descrivono compiutamente l'agonia del Paese.

Lo sfascio politico, sociale e culturale prodotto dal berlusconismo sta infliggendo all'Italia ferite profonde. Gli interventi del Governo di fronte alla crisi economica del paese poggiano esclusivamente sul contenimento del deficit pubblico attraverso i tagli alla scuola, alla ricerca, al patrimonio culturale, al pubblico impiego e sulla riduzione dei diritti nei luoghi di lavoro e nel welfare.

La CGIL continua strenuamente a contrastare questo sfascio con forti iniziative che hanno portato anche all'ultimo sciopero generale del 6 maggio, il quarto dalla firma dell'accordo separato sul modello contrattuale.

Ardua è la lotta in una società annichilita dal contesto, con rapporti unitari con le altre confederazioni sindacali rotti dal 2009, con una classe imprenditoriale che lancia appelli per riforme condivise ma persegue la crescita attraverso il contenimento del costo del lavoro.

Solo un profondo cambiamento della politica economica può consentire di invertire il processo di impoverimento economico e sociale dei lavoratori in Italia.

Tav. 3 – Andamento PIL e inflazione in Italia nel periodo 2007-2010 (variazioni percentuali)

	2007	2008	2009	2010
PIL	1,5	-1,3	-5,0	1,3
Prezzi al consumo	1,8	3,3	0,8	1,5
Tasso di disoccupazione	6,1	6,7	7,8	8,4

La crisi nel sistema bancario italiano

Sul sistema bancario italiano, la crisi ha avuto un impatto relativamente minore rispetto a quanto avvenuto in altri paesi.

La minore propensione alla speculazione finanziaria, la specializzazione in attività di tipo tradizionale, un più attento rapporto tra raccolta ed impieghi con ridotta dipendenza dai mercati della provvista all'ingrosso, un prudente quadro regolamentare e di supervisione da parte degli organi di vigilanza sono alla base della solidità delle banche italiane.

Tuttavia anche le banche nazionali hanno risentito della rarefazione della liquidità internazionale e dell'accresciuta percezione del rischio dell'attività creditizia.

Nel biennio 2009-2010 i bilanci delle banche hanno mostrato un progressivo aumento dei crediti deteriorati (sofferenza, incagli, ristrutturati), che a loro volta hanno imposto condizioni di offerta dei prestiti più restrittive. Queste tendenze e il rallentamento della domanda di finanziamenti per il crollo della produzione e la stagnazione del mercato immobiliare hanno determinato una riduzione del credito erogato nel 2009, con una ripresa nel 2010.

La riduzione degli spread sui tassi e il crollo delle commissioni sul risparmio gestito hanno ridotto pesantemente i proventi, mentre le forti tensioni sui mercati internazionali innescate dalla situazione critica delle finanze pubbliche della Grecia e dai timori di contagio ad altre economie hanno determinato bruschi cali delle quotazioni azionarie del settore bancario già a partire dal maggio 2010.

Dopo l'estate si aggiungono le crisi dell'Irlanda e del Portogallo e a febbraio di quest'anno, al Forex di Verona, il Governatore Mario Draghi sollecita le banche italiane a rafforzare il loro patrimonio. La ricapitalizzazione è sollecitata non tanto per lo spauracchio delle nuove regole di Basilea 3, che entreranno in vigore solo dal 2013 per andare a regime a fine 2018, bensì per le preoccupazioni sugli stress test che a giugno saranno più severi.

La fallita cordata antifrancesa per la Parmalat indica chiaramente la strategia del Governatore, d'intesa con il Ministro del Tesoro: con gli aumenti di capitale dei grandi gruppi bancari, Bankitalia e Tesoro hanno l'obiettivo di rafforzare il capitalismo nazionale garantendo alle imprese i finanziamenti necessari per resistere agli assalti dei competitori stranieri.

La reazione del sistema è immediata: sono annunciati gli aumenti di capitale di Intesa Sanpaolo, Monte dei Paschi, UBI e Banca Popolare di Milano.

Le Banche devono riguadagnarsi la fiducia dei risparmiatori e degli investitori tornando a svolgere la loro funzione strutturale di sostegno e sviluppo dell'economia.

Invece, la stretta del credito ha avuto effetti particolarmente critici sul sistema della piccola e media impresa mette in difficoltà i cittadini, le famiglie esponendole al rischio usura, così come del tutto insufficienti sono state le misure per sostenere coloro che hanno contratto mutui.

Le Banche cercano di risparmiare, in particolare, con pesanti razionalizzazioni organizzative, delocalizzazioni di attività all'estero e centralizzazione delle decisioni: scelte operative che hanno impoverito i territori dei saperi e delle competenze del lavoro, a partire dal Mezzogiorno.

Dobbiamo esprimere con chiarezza la nostra critica nei confronti di un sistema bancario ancora immaturo, legato ancora a sole logiche di profitto e non di servizio. In particolare nel nostro gruppo

sono chiare a tutti i lavoratori le profonde contraddizioni su politiche commerciali, etica delle vendite, trasparenza verso la clientela.

Gruppo Intesa Sanpaolo: quattro anni di riorganizzazioni, cessioni e acquisizioni

Il 26 agosto 2006 è annunciata ai mercati la fusione tra il Gruppo Intesa e il Gruppo Sanpaolo.

Il valore di borsa delle due società è pari a 72 miliardi di euro: il gruppo è subito la 1^a banca in Italia per quote di mercato, dipendenti e numero di sportelli (UniCredit ha una maggiore capitalizzazione di Borsa, ma con una quota maggiore di attività all'estero).

L'annuncio suscita soddisfazione unanime nel mondo politico ed economico: le dimensioni del Gruppo, in un Paese bancocentrico con ridotto ricorso al mercato dei capitali da parte delle imprese, garantiscono il finanziamento del sistema produttivo e pongono un argine a scalate straniere in un settore chiave.

Al 1/1/2007 il Gruppo ha 5.500 sportelli in Italia con una quota di mercato vicina al 20%.

Per ridurre il previsto intervento dell'Antitrust e per diluire la presenza di Credit Agricole che esce dal governo della banca, il gruppo stipula l'accordo per la cessione di Cariparma, Friuladria e ulteriori sportelli ex Intesa al Gruppo francese (l'operazione frutterà 4 miliardi di euro di plusvalenze).

L'Antitrust imporrà l'ulteriore cessione di circa 200 sportelli che verranno ceduti a Credito Valtellinese, Carige, Veneto Banca, Banca Popolare dell'Alto Adige e Banca Popolare di Bari (la cessione degli sportelli così spezzettata consentirà una plusvalenza pari al prezzo di vendita di 1,9 miliardi di euro) e la cessione di Biverbanca.

Il modello di governance è duale, con Consiglio di Sorveglianza presieduto da Bazoli e il Consiglio di Gestione da Salza; Amministratore Delegato è Passera.

La catena di comando Bazoli-Passera-Micheli garantisce stabilità ai vertici e omogeneità di indirizzo, nonostante la comunicazione del vertice enfatizzi la fusione tra pari.

Il modello organizzativo è divisionale, articolato in quattro Business Unit (Banca dei Territori, Corporate, Enti Pubblici e Banche Estere).

La scelta organizzativa del modello Banca dei Territori, secondo il principio "un territorio-un marchio", comporterà l'adozione dei sistemi operativi ex Sanpaolo già operanti con i cloni delle diverse banche e la cessione incrociata di filiali all'interno della Banca dei Territori stessa.

A metà 2007 viene abbandonato il progetto di quotazione di Eurizon e Greco si dimette.

Nel 2008 si realizza la fusione con il Gruppo Cassa di Risparmio di Firenze, che comporterà la cessione nell'anno successivo di 17 filiali al Banco di San Giorgio e la cessione della Cassa di Risparmio di Orvieto. Nel 2010 CR Firenze procederà all'acquisizione di 50 filiali del Monte Paschi di Siena.

A fine anno viene varato il piano di riorganizzazione della Banca dei Territori con la creazione di 8 Direzioni Regionali e il recupero di 1.000 risorse per il front office. Modiano dà le dimissioni e Micheli rimane il Direttore Generale unico. Carifano è ceduta al Credito Valtellinese.

Nel 2009 il bilancio dell'anno precedente viene approvato senza distribuzione di dividendi per aumentare la patrimonializzazione della banca dopo l'inizio della crisi finanziaria.

Il 23/3/09, per ridurre gli oneri fiscali di 200 milioni all'anno, viene costituito il consorzio di ISGS.

Sono annunciate cessioni di asset per non ricorrere agli onerosi Tremonti Bond.

È approvato un piano di ristrutturazione del polo assicurativo con l'accorpamento di Intesa Vita (ex Intesa), Eurizon Vita (ex Sanpaolo), Centrovita Assicurazioni (ex CR Firenze) e Polo Vita (Banco Napoli e Casse Centro) con la creazione di una compagnia unica per la rete e una compagnia per i promotori di Fideuram (di cui si prevede la quotazione in Borsa). Solo ora si è avviata la procedura per la fusione entro l'anno delle società di assicurazione vita, mentre continua ad essere rinviata la quotazione di Fideuram.

Nel 2010 Morelli è il nuovo Direttore Generale a capo della Banca dei Territori in sostituzione di Micheli che dà le dimissioni dal Gruppo. Nel giro di pochi mesi a Micheli è prima attribuito il ruolo di Presidente di ISGS e BIIS e poi quello di "senior advisor" del Ceo. Divenendo il Responsabile delle Relazioni sindacali di ABI continua quindi a svolgere un ruolo decisivo nelle relazioni industriali del Gruppo.

A marzo si procede alla cessione di Banca Depositaria a State Street (740 milioni di euro di plusvalenza).

A seguito della procedura di Antitrust di inottemperanza alla mancata discesa di Credit Agricole sotto il 5% del capitale di Intesa Sanpaolo, a giugno è deliberata la cessione di CR Spezia e di 96 filiali al gruppo Credit Agricole (215 milioni di plusvalenza).

La contrattazione sindacale nel Gruppo durante la ristrutturazione

Il sommario riepilogo dei passaggi fondamentali dalla nascita del Gruppo consentono di individuare le enormi difficoltà che il sindacato unitario e la Fisac-Cgil in particolare hanno dovuto affrontare in questo quadriennio.

Una struttura sindacale fondata su RSA, Direttivi e Segreterie di Coordinamento Aziendali, con una consolidata tradizione di Contratti Integrativi Aziendali che negli istituti di diritto pubblico e nelle casse di risparmio avevano la caratteristica di Regolamenti per il Personale in molte parti sostitutivi del Contratto Nazionale, ha dovuto "inventarsi" gli strumenti per svolgere una contrattazione di Gruppo.

Il modello organizzativo della Banca dei Territori, con la conseguente cessione incrociata dei lavoratori verso l'unica banca del Gruppo presente nel territorio, la unificazione delle società prodotte e la unicità della gestione del personale (dalle procedure di assunzione ai provvedimenti disciplinari, dalla gestione della mobilità ai processi di riconversione professionale, dai processi di esodo alle provvidenze del personale, dai premi aziendali al fondo sanitario) hanno reso necessario un processo di armonizzazione normativa ed economica per tutto il personale che ha di fatto esautorato gli spazi di contrattazione aziendale.

Già nel dicembre 2006, prima della fusione dei due Gruppi, l'accordo di esodo volontario avveniva formalmente con due trattative distinte a Torino per Sanpaolo e a Milano per Intesa, ma in sostanza imponeva una trattativa congiunta per produrre due accordi in fotocopia.

Nel febbraio 2007 la centralità della contrattazione di gruppo si formalizzava con l'accordo di programma che prevedeva intese quadro di indirizzo per l'armonizzazione di relazioni sindacali, mobilità e riconversioni professionali, inquadramenti, orari, agevolazioni creditizie, RLS, circoli ricreativi e assistenza sanitaria.

L'accordo è stato il riferimento per la scrittura dell'art. 20 del CCNL del 8 dicembre 2007 sulle relazioni sindacali di gruppo.

Nasceva così il metodo della sottoscrizione di accordi di gruppo che le singole aziende potevano recepire o non recepire senza margini di contrattazione alcuna: questo avvenne per gli accordi di armonizzazione del 20/12/2007 su orari, turni, part time, mobilità e RLS, per l'accordo sulle provvidenze del 30/1/2008 e, dopo il rinnovo del CCNL del 2007, con un unico accordo del 29/1/2009 per BdT su inquadramenti, percorsi professionali, indennità e automatismi.

Nell'ambito della contrattazione di gruppo sono stati negoziati tutti i premi aziendali post fusione, le procedure di esodo con relative assunzioni, le procedure di cessione di lavoratori dentro e fuori il gruppo, tra cui la costituzione di ISGS.

Sempre in quest'ambito è stato firmato dalle altre Organizzazioni Sindacali l'accordo sulle assunzioni in deroga al CCNL dei poli di back office di Potenza, Lecce, L'Aquila e Torino: la Fisac-Cgil ha deciso con convinzione di non firmare questo accordo che ha generato una forte criticità politica per la tenuta unitaria del tavolo sindacale.

La centralità della contrattazione di gruppo è stata ulteriormente rafforzata dall'accordo nazionale di settore del 7/7/2010, che supera il concetto di "accordo quadro con consenso successivo degli organismi sindacali interessati" per passare ad una efficacia immediata degli accordi di gruppo.

Sulla base di questo nuovo schema è stato sottoscritto l'accordo costitutivo del Fondo Sanitario di Gruppo del 2/10/2010 ed è stato rinnovato l'accordo sulle relazioni sindacali del 23/12/2010.

Con l'unica eccezione delle assunzioni in deroga, gli accordi sottoscritti dalla Fisac-Cgil hanno consentito di costruire un quadro di tutele e di garanzie economiche e normative di assoluta avanguardia nel settore, come possiamo costantemente verificare in occasione delle trattative per le cessioni di lavoratori ad altre banche.

Purtroppo, assolutamente inadeguate sono le modalità con le quali a queste intese si giunge e i ritardi con cui gli accordi si applicano.

La contrattazione dei processi di riorganizzazione (esodi, operazioni societarie infragruppo e cessioni) è avvenuta sulla base di tempi e priorità imposte dall'azienda e l'armonizzazione delle normative sotto la minaccia della disdetta. Questo contesto ha comportato difficoltà, anche in relazione del rapporto con le altre organizzazioni sindacali, nella preventiva predisposizione di piattaforme rivendicative e nelle verifiche di mandato e di risultato con i lavoratori.

La spaventosa complessità del gruppo (65.000 dipendenti solo in Italia, distribuiti in 43 società ma discendenti da centinaia di aziende d'origine), i ritardi nelle procedure applicative degli accordi, le rigidità nell'interpretazione delle policy affidate a gestori periferici non adeguatamente formati ed informati completano il quadro.

Questi limiti nel coinvolgimento dei lavoratori e nelle modalità applicative aziendali determinano una percezione di distanza tra i bisogni espressi e i risultati conseguiti e generano la convinzione che l'azienda non rispetta le intese sottoscritte: ma se l'azienda non rispetta gli accordi non è delegittimata solo l'azienda, ma anche il sindacato che degli accordi è il garante.

A queste carenze abbiamo cominciato a porre rimedio con le consultazioni in occasione degli accordi sulla cessione di Banca Depositaria a State Street e sulla costituzione del Fondo Sanitario e con la costituzione di un Comitato di Consultazione, ancora da attivare, per la verifica congiunta della applicazione degli accordi.

La Fisac-Cgil è stata determinante per concretizzare con il tavolo unitario e con l'azienda questi fondamentali passaggi: ma la strada da percorrere è ancora lunga.

Il Piano di Impresa 2011 – 2013/2015

Il 18 marzo è stato pubblicato il bilancio consolidato del Gruppo con :

- diminuzione dell'utile della gestione operativa del 10,6%, per il calo degli interessi netti e il crollo delle attività di negoziazione;
- proventi operativi netti in flessione di 1 miliardo compensati da riduzione delle rettifiche su crediti, plusvalenze per cessioni di asset (banca depositaria) e diminuzione degli ammortamenti;
- risultato netto positivo di 2,7 miliardi in flessione del 3,6% rispetto al 2009;
- impieghi stazionari e crediti deteriorati al 6% con aumento di crediti in sofferenza, ristrutturati e scaduti/sconfinati;
- occupazione in calo di 1.124 unità.

I tempi del bilancio con ROE a due cifre sono lontani, così come l'obiettivo di un utile a 7 miliardi dichiarato nel piano di fusione del 2006.

I vertici aziendali addossano la responsabilità di tali risultati alla crisi finanziaria che ha ridotto il risparmio, il ricorso al credito, aumentato i crediti deteriorati e alla bassa forbice dei tassi e, di fronte ad un cost/income elevato per il crollo dei ricavi, evidenziano la necessità di efficientare la struttura organizzativa.

Su queste premesse il 5 aprile è stato presentato il Piano di Impresa 2011 – 2013/2015 con correlato aumento di capitale di 5 miliardi.

Aumento di capitale

La motivazione fondamentale addotta dal CEO è quella di anticipare le tensioni sui mercati: i vincoli più stringenti di Basilea 3 avrebbero consentito di rinviare l'operazione fino al 2013, ma ciò avrebbe esposto la banca a rischi speculativi di fronte ad una scelta obbligata e avrebbe imposto un freno alla capacità di credito.

L'aumento consente di raggiungere immediatamente un core tier 1 del 10%, previsto come necessario per le cosiddette "banche di sistema".

Le Fondazioni hanno immediatamente dichiarato di sottoscrivere interamente la quota di loro spettanza e si sono dichiarate disponibili anche a coprire la parte non sottoscritta da altri investitori

istituzionali, contribuendo in modo determinante alla positiva reazione dei mercati, con giudizio positivo sull'operazione da parte di analisti e società di rating.

La Fisac-Cgil e tutte le Organizzazioni Sindacali unitarie hanno espresso apprezzamento per l'operazione e per la reazione delle fondazioni, pur esprimendo preoccupazione sulla reazione dei mercati di fronte alla scelta di vincolare la distribuzione dei dividendi solo per la parte eccedente il mantenimento dei ratios patrimoniali.

Linee strategiche del Piano

Il Piano è estremamente ambizioso nei risultati, pur essendo molto prudente per la massima attenzione alla solidità, alla liquidità e al basso rischio.

I dividendi annunciati sono molto elevati se rapportati alla attuale situazione economica e agli indicatori considerati, con un tasso di crescita in Italia inferiore al 1% nel quinquennio, e puntano su un consistente aumento dei tassi BCE, previsti al 3,5% nel 2015. La quota da distribuire risente della necessità di incentivare gli azionisti a sottoscrivere l'aumento di capitale.

Eccessivamente ambiziosa è la crescita prevista al 6% annuo che, seppur dedotto l'1% di crescita PIL e 2% di inflazione, presuppone una crescita reale del 3% all'anno.

I proventi operativi netti sono previsti in crescita con + 5,3% di interessi, che presuppongono un forte aumento degli spread, e con + 6,1% di commissioni, che visto l'andamento del risparmio gestito non sembrano di facile realizzazione.

Gli oneri operativi sono sostanzialmente stabili e il miglioramento di 13 punti del cost/income è esclusivamente affidato all'incremento dei ricavi.

Preoccupa la previsione di aumento del costo del lavoro del 1,1% all'anno, anche in considerazione del rinnovo del CCNL: l'incremento di ricavi con costi stabili presuppone un forte incremento di produttività al quale sono finalizzati 55 progetti per la produttività e 20 per il controllo dei rischi, interventi su 1.000 filiali di cui 400/500 da chiudere e, soprattutto, una riduzione di 8.000 persone (FTE) nelle attività amministrative, di cui 5.000 da riconvertire a ruoli commerciali.

Il Piano indica un basso profilo di rischio con una riduzione dei crediti deteriorati dal 4,8% al 3,8%, continua a perseguire una elevata liquidità con raccolta sempre superiore agli impieghi e rafforza la solidità patrimoniale.

La banca conferma la focalizzazione sull'economia reale, con ricavi derivanti da attività di trading inferiori al 1%, e in particolare sul mercato italiano. Si conferma il modello Banca dei Territori pur prevedendone limitate semplificazioni.

Il Piano prevede infine 4 miliardi di investimenti nel triennio con crescita finanziata dall'incremento di 4.000 gestori e assistenti alla clientela, l'ottimizzazione di servizio, pricing, vendita, unificazione fabbriche di prodotto bancassicurazione, innovazione di prodotto e di processo.

Alcune considerazioni sul Piano

A differenza del Piano di Banca Intesa del 2002 (il piano della sopravvivenza) e del Piano 2006 (il piano delle sinergie da costo della fusione), è un piano che punta sulla crescita dei ricavi e ad una stabilizzazione dei costi.

Relativamente alla previsione di contesto economico è un piano che stima la crescita italiana inferiore al 1% nel quinquennio e stima un rialzo dei tassi significativo, ipotizzando una progressione anche nei prossimi anni degli incrementi annunciati per il 2011 dalla BCE.

In sintesi è un piano che punta tutto sull'aumento di produttività ed efficienza e su una progressiva ripresa del mercato di riferimento del gruppo: l'Italia. Intesa Sanpaolo si connota come il più grande gruppo bancario nazionale che agisce per la crescita economica del Paese così contribuendo alla crescita del gruppo stesso.

La difficoltà estrema nella realizzazione del piano è però evidente:

- Il contesto politico è drammatico: la politica economica consiste in un rigido controllo del deficit senza investimenti pubblici, sostegno alla ricerca, all'istruzione e alle infrastrutture.
- Il contesto economico è negativo e senza prospettive di inversione di tendenza: il Governatore Draghi ha recentemente denunciato che, agli attuali ritmi di crescita, ci vorranno 5 anni per ritornare ai livelli di produzione del 2007 e ha proposto un taglio della spesa del 7% a riprova della fallimentare politica di bilancio del Governo.
- Il contesto sociale è devastante: disoccupazione giovanile al 30% (ma al 40% al Sud), rapporto attivi pensionati in costante peggioramento, mobilità sociale azzerata con le risorse migliori costrette ad emigrare all'estero e un mercato del lavoro precario e sotto retribuito che offre opportunità solo agli immigrati.
- La forbice dei tassi è ai minimi storici.
- Le commissioni non possono essere aumentate in un paese in cui il costo dei servizi bancari è tra i più alti d'Europa.
- La fiscalità è particolarmente penalizzante rispetto ai competitors internazionali.
- La redditività del capitale è ai minimi storici: distribuire dividendi di 0,08 euro su azioni quotate 2 euro vuol dire un rendimento vicino al 4%, ma se consideriamo che la capitalizzazione al momento della fusione era quasi tre volte quella attuale scendiamo ad un rendimento di poco superiore al 1%.

Uno scenario così fosco 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 del numero dei consiglieri di amministrazione, non giustificato nemmeno dal modello di organizzazione della Banca dei Territori, e ad una politica di retribuzione dei manager che finalmente riporti le differenze retributive a proporzioni eticamente ed economicamente accettabili con una stretta relazione con il costo medio del lavoro del personale dipendente, in armonia con le direttive di Banca d'Italia.

Le linee rivendicative

Il 7 aprile, dopo mesi di lavoro concluso con gli attivi unitari di categoria, è stata presentata l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo contrattuale: area contrattuale, salario (con revisione dei sistemi incentivanti) e nuova occupazione stabile rappresentano l'asse rivendicativo centrale.

Un progetto unitario ambizioso che cerca di ricostruire regole indispensabili per impedire nuove crisi di sistema, a tutela del lavoro e del risparmio.

Lo stesso giorno, l'ABI ha consegnato una lettera di disdetta dell'accordo del 24/1/2001 relativo all'accesso volontario al Fondo di Solidarietà, giudicando insufficiente la disponibilità manifestata

dal sindacato di ridurre del 10% l'assegno di prepensionamento ma con la salvaguardia dell'impianto complessivo del Fondo.

A distanza di pochi giorni da ciò, l'11 aprile il vertice di Intesa Sanpaolo, nel presentare il Piano di Impresa, evidenzia il valore strategico di un modello di relazioni sindacali basato sulla reale concertazione intesa come ricerca di soluzioni condivise.

Il 18 aprile, in un incontro unitario tra i Segretari responsabili dei Gruppi del settore e i Segretari Nazionali, è stata decisa la sospensione delle trattative a tutti i livelli, durante la quale si svolgeranno le assemblee propedeutiche ad una successiva fase vertenziale.

Questa decisione rappresenta la sanzione formale di un dato politico fondamentale: la contrattazione dei piani di ristrutturazione dei grandi gruppi, la riforma del fondo di solidarietà e il rinnovo del Contratto Nazionale sono strettamente connessi. Questi nodi non potranno essere sciolti contestualmente, ma dovranno essere affrontati nell'ambito di un'unica regia.

Le dimensioni raggiunte sono tali per cui il negoziato che si svolge all'interno dei gruppi maggiori anticipa e preconstituisce le soluzioni che poi si estendono al settore.

Il settore che aveva visto per decenni una contrattazione aziendale fortissima, in particolare negli istituti di diritto pubblico e nelle casse di risparmio, ha ormai sviluppato una contrattazione di gruppo che rischia di minare il contratto nazionale: l'accordo separato del 2/2/2010 sulle assunzioni in deroga ne è la prova.

Questo mutamento non è a velocità e modalità identiche nei diversi gruppi, ma è correlato al modello organizzativo: se si adotta la banca unica distinta solo dalle società prodotto il peso dell'azienda continua ad essere rilevante; se si adotta la banca dei territori, in cui le aziende sono in realtà dei marchi senza autonomia, la prevalenza del gruppo è ai massimi livelli.

Questo impone che le linee rivendicative e le strategie negoziali del nostro gruppo maturino all'interno di un costante confronto sia tra le rappresentanze sindacali delle diverse aziende, sia con la segreteria nazionale di categoria.

Ciò premesso, le linee strategiche per la negoziazione nell'ambito del futuro Piano di Impresa non possono che muoversi in coerenza con gli obiettivi della contrattazione di categoria.

Le linee rivendicative nel Gruppo Intesa Sanpaolo

Elemento strategico che si dovrà perseguire è la costruzione di un Contratto di Gruppo, quale unico articolato normativo della contrattazione integrativa.

Organizzazione del lavoro

Il Piano di Impresa prevede 3.000 uscite di personale come sbilancio tra gli 8.000 amministrativi in meno e i 5.000 gestori e assistenti alla clientela in più. Tutto ciò finalizzato ad un incremento di produttività e redditività "sostenibile" attraverso la riconversione professionale di almeno 5.000 persone, con le loro esigenze di formazione, limitazione della mobilità, equilibrio tra tempo di vita e tempo di lavoro.

È fondamentale aprire un serio e approfondito confronto sull'organizzazione del lavoro per determinare il dimensionamento della riduzione, della riconversione e della ricollocazione del

personale senza pregiudiziali aziendali a fornire dati utili al confronto sia in termini quantitativi che qualitativi.

Le continue mutazioni dell'organizzazione aziendale devono essere analizzate a partire dalla comprensione dei processi produttivi, coinvolgendo la Fisac in tutte le sue articolazioni. Per questo, occorre prevedere momenti formativi e seminariali per sviluppare all'interno della Fisac le competenze sui temi dell'organizzazione del lavoro, analisi di bilancio e materie giuridiche inerenti. Confronto e verifica sull'organizzazione del lavoro devono svilupparsi anche in sede decentrata con l'Azienda, preventivamente all'attuazione di qualsiasi iniziativa e progetto per consentire la ricerca di soluzioni condivise.

I diversi temi (inquadramenti, percorsi professionali, avanzamenti automatici, mobilità, orari e part-time) andranno analizzati tenendo conto delle specificità legate ai territori e alle diverse realtà lavorative, individuando un'articolazione di soluzioni che rispondano alle reali esigenze professionali dei lavoratori della banca dei territori, delle direzioni centrali, dei poli di back office e delle società prodotto. Al riguardo, occorrerà anche completare il processo dell'armonizzazione, per tutto il personale del gruppo, sui temi degli avanzamenti economici automatici e dei percorsi professionali.

Riteniamo che il governo dell'organizzazione del lavoro vada accompagnato con una richiesta di formazione professionalizzante che veda un coinvolgimento del sindacato nell'elaborazione di progetti formativi, abbinati ad una politica rivendicativa improntata alla sostenibilità, con una forte attenzione alle pari opportunità, ai tempi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, elaborando proposte che consentano di coniugare i necessari incrementi di produttività con i bisogni dei colleghi.

Sistemi incentivanti e pressioni commerciali

La forte impronta allo sviluppo commerciale contenuta nel Piano di Impresa richiede non solo una nuova filosofia delle pratiche commerciali, con un approccio etico alla vendita e all'eticità dei prodotti collocati alla clientela che abbia attenzione alle specificità territoriali e aziendali, ma anche sistemi d'incentivazione trasparenti che siano il risultato di un confronto, con criteri pertinenti alle diverse realtà lavorative e con obiettivi di medio lungo termine, e che riconoscano il lavoro di squadra introducendo elementi di equità distributiva.

Occorrerà, inoltre, stabilire una relazione quantitativa tra il montante messo a disposizione del premio aziendale (VAP) e quello del sistema incentivante, contenendo questi ultimi rispetto ai primi.

Mezzogiorno

La particolare gravità del divario Nord/Sud, ci obbliga, anche in questa sede, a tenere alta l'attenzione sul Mezzogiorno, sia rispetto agli assetti occupazionali, sia per quanto riguarda le politiche creditizie.

Come previsto nell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL, proponiamo:

- un'interlocuzione di Gruppo finalizzata non solo alla progettazione di prodotti finanziari non standard, bensì specifici per le realtà meridionali;
- un confronto su tutte le possibili forme di localizzazione di attività e servizi ad alto valore aggiunto delle regioni meridionali.

Occupazione

Su questo tema l'intreccio con il confronto nazionale sul Fondo di Solidarietà è diretto.

Per le uscite di personale dobbiamo individuare soluzioni che consentano, comunque, di incrementare al massimo le assunzioni.

I vincoli sui quali muoverci sono la ricerca di uscite volontarie, incentivate e programmate per consentire da un lato il necessario consenso tra gli attivi e dall'altro la contrattazione di assunzioni certe. Vanno approfonditi nuovi percorsi di incentivazione all'uscita che garantiscano un livello di reddito comparabile a quello percepito in servizio e che siano poste in alternativa a processi di riconversione professionale e a forme di part time che escludano penalizzazioni sulla prestazione pensionistica. L'attivazione di tali forme, su base esclusivamente volontaria, sarà subordinata alla concessione delle domande di part-time in attesa di accoglimento.

Le assunzioni rappresentano l'assoluta priorità: il gruppo non può esibire il titolo di "banca del paese" senza dare risposte concrete sul fronte dell'occupazione. Nella piattaforma del Contratto Nazionale sono stati individuati livelli d'inquadramento temporanei che incentivino le assunzioni a tempo indeterminato con regole uniformi per tutto il settore. Nell'ambito di queste coordinate è necessario condividere nuove assunzioni partendo dalla stabilizzazione di tutti i contratti a termine e di tutte le forme di precariato che hanno prestato lavoro nel gruppo.

Contemporaneamente occorre contrastare e ridurre in modo significativo il ricorso a processi di outsourcing e consulenze esterne, anche con il rientro delle attività appaltate.

Previdenza complementare

Sta per concretizzarsi per molti colleghi il pensionamento con il sistema contributivo. Questo passaggio renderà evidente ai lavoratori, che non hanno ancora piena consapevolezza degli effetti di questo cambiamento, la necessità di intervenire per il potenziamento della previdenza complementare.

È necessario procedere ad un incremento delle aliquote contributive soprattutto per i più giovani che, paradossalmente, pur con un'aspettativa di pensione ridotta per il metodo contributivo, hanno spesso una contribuzione aziendale inferiore nei fondi di previdenza complementare.

Nel nostro Gruppo questa divaricazione è ulteriormente aggravata da una contribuzione aziendale di ingresso ridotta nella Capogruppo e in molte società prodotto rispetto a quella prevista per la maggioranza delle Banche rete.

La semplificazione della previdenza complementare e l'armonizzazione della contribuzione aziendale, salvaguardando le specifiche prerogative individuali, sono la priorità per il completamento di un welfare di Gruppo che estenda a tutti i lavoratori prestazioni pensionistiche integrative d'eccellenza.

Circolo ricreativo

La nascita del Gruppo rende inadeguate e inique, perché distribuite in modo ineguale sul territorio, le prestazioni dei circoli ricreativi sopravvissuti che, inoltre, beneficiano di forme di contribuzione aziendale prive di qualsiasi omogeneità.

Il Circolo di Gruppo deve rappresentare una forma di salario indiretto e garantire a tutto il personale prestazioni omogenee, integrandole con una valorizzazione delle strutture distribuite sul territorio sulla base di una logica geografica e non aziendale.

Per considerare completata l'armonizzazione del welfare aziendale occorre portare a termine, nel più breve tempo possibile, la costituzione del nuovo Circolo di Gruppo.

Fondo sanitario

Dobbiamo concludere il processo che, nell'arco di un triennio, consentirà a tutti i dipendenti e pensionati del Gruppo di usufruire di identiche coperture sanitarie integrative, con un attento monitoraggio delle prestazioni e valorizzando al massimo le convenzioni distribuite su tutto il territorio nazionale. Pari attenzione va riservata al controllo delle prestazioni sanitarie offerte dalle Polizze transitorie ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovano nel percorso di avvicinamento al Fondo sanitario

Consolidato l'equilibrio finanziario del Fondo, occorre sviluppare le prestazioni di carattere preventivo, che rappresentano la nuova sfida a beneficio degli iscritti, del Fondo e del Sistema Sanitario Nazionale.

La nostra organizzazione

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

- contrattazione di gruppo come strategia contrattuale di miglior difesa di tutti i lavoratori nei processi di riorganizzazione;
- relazioni sindacali decentrate nelle quali concretamente verificare e intervenire in merito all'applicazione degli accordi.

Le relazioni sindacali decentrate consentono la crescita dei quadri sul territorio, fanno vivere gli accordi tra i colleghi, favoriscono l'affermarsi di un linguaggio comune, permettono di evidenziare criticità e creano omogenee modalità di lavoro. Consentono un ulteriore sviluppo delle competenze dei compagni più giovani, il cui dinamismo, energia e motivazione rappresentano non solo il futuro ma anche il presente nel processo della contaminazione delle idee, dei progetti e degli obiettivi strategici della nostra organizzazione. Inoltre, contribuiscono a rendere concreta la presenza della Cgil sui luoghi di lavoro, veicolando le richieste dei lavoratori e delle lavoratrici e rappresentandone i bisogni, garantendo così quel processo circolare di comunicazione tra il centro e la periferia, tra i vertici e la base dell'organizzazione, che costituisce la forza della nostra organizzazione, la sua peculiare capacità di rappresentanza e di radicamento.

Organizzazione della Fisac-Cgil nel Gruppo Intesa Sanpaolo

La struttura che siamo chiamati ad eleggere ha un'articolazione che si deve adattare al modello organizzativo del Gruppo, che si può così riepilogare:

- Segreteria di Gruppo, che coincide con la Delegazione Trattante: espressione dei territori (un segretario per Direzione Regionale), con ruolo di riferimento per tutte le aziende all'interno del territorio di competenza, che dovrà costantemente interagire con le Segreterie aziendali e i Coordinatori di Area.
La Segreteria di Gruppo viene definita nel numero di 8 componenti per consentire una più agevole integrazione della Delegazione trattante quando le materie oggetto di confronto lo rendessero necessario.
- Direttivo di Gruppo: definito in numeri contenuti in base al regolamento nazionale, è l'organismo dirigente dell'organizzazione e, per questa ragione, deve prevedere la massima rappresentanza delle diverse articolazioni del Gruppo.
- Coordinamenti decentrati a livello territoriale (perimetro di area/banca rete): imperniati su Coordinatori di Area e Segretari di Coordinamento Aziendali coinvolgono tutte le RSA e i Quadri Sindacali di tutte le aziende del Gruppo presenti nel singolo territorio, anche in fase di costruzione delle linee rivendicative e negoziali e nella discussione delle iniziative. I Coordinamenti decentrati di Gruppo sono fondamentali per il ruolo di raccordo tra iscritti e Direttivo e Segreteria di Gruppo e di presidio dei luoghi di lavoro. Alle riunioni dei Coordinamenti decentrati di Gruppo parteciperà il Segretario di Gruppo di riferimento per quel territorio. I lavori dei Coordinamenti permettono lo scambio d'informazioni e un confronto più ampio tra le strutture decentrate e i lavoratori. Inoltre, deve essere individuata una metodologia certa di trasmissione delle informazioni dalla Delegazione Trattante alle Segreterie aziendali, ai Coordinatori di Area, alle RSA e viceversa.
- Segreterie di Coordinamento Aziendali e Direttivi di Coordinamento Aziendali, con ruolo negoziale per le materie di competenza aziendali, con ruolo di studio, di verifica, di proposta per la costruzione delle politiche rivendicative di Gruppo e con ruolo organizzativo di raccordo con i Coordinamenti decentrati.
- Commissioni miste di Pari Opportunità e Formazione composte da compagni/e delle strutture sindacali aziendali per consentire il massimo ampliamento dei quadri sindacali coinvolti. Analogamente nell'Osservatorio Sviluppo Sostenibile e Sicurezza, nell'attesa di un luogo specifico di confronto a livello aziendale - come richiesto nella piattaforma CCNL - per la discussione sul Bilancio Sociale e sul Codice Etico, è necessario iniziare a coinvolgere nella composizione di tale organismo anche compagni/e delle strutture sindacali aziendali. Rimane comunque indispensabile la comunicazione da/a i componenti delle commissioni e i quadri sul territorio. Nell'eventuale attivazione di ulteriori organismi aziendali o di gruppo, occorre preventivamente coinvolgere l'organizzazione sulle designazioni per consentire il più ampio coinvolgimento dei quadri sindacali.

Impegno per crescere

I processi di costituzione dei Gruppi rappresentano sempre un momento traumatico sia per i lavoratori che per l'Organizzazione Sindacale.

I lavoratori hanno subito il venir meno di riferimenti consolidati, il cambiamento di regole e prassi, la ripetuta cessione del proprio rapporto di lavoro a diverse aziende, con paure e angosce amplificate da sindacati estranei al tavolo negoziale e da gruppi dirigenti aziendali penalizzati dai processi di accentramento decisionale.

Comunque le inevitabili difficoltà prodotte dal processo di fusione anche per la nostra organizzazione, soprattutto in alcune realtà, si stanno progressivamente superando nella logica del lavoro "insieme" e della proiezione verso un futuro comune. Si rende quindi necessario superare condizioni e situazioni politiche, relazionali, organizzative e motivazionali legate al passato.

La Fisac-Cgil ha subito la cancellazione di strutture sindacali per effetto delle fusioni e ha dovuto affrontare una drammatica stagione di contrattazione d'emergenza sotto l'incalzare delle ristrutturazioni del Gruppo.

L'accordo del 2 febbraio 2010 sulle assunzioni in deroga al CCNL, che la Fisac-Cgil ha deciso con convinzione di non firmare, ha creato forti tensioni all'interno del tavolo sindacale unitario. Tutta l'organizzazione ha dovuto affrontare, senza venir meno ai nostri principi, l'obiettivo di non addivenire ad una frattura insanabile con le altre organizzazioni sindacali e la necessità del coinvolgimento dei propri iscritti sull'accordo separato: un difficile equilibrio.

Con queste condizioni, la complessiva tenuta della Fisac-Cgil, sia in termini di una capillare presenza di quadri sindacali sul territorio, sia in termini di quota di iscritti, rappresenta un risultato di cui dobbiamo essere fieri.

Ora, attraverso il consolidamento e la compiuta definizione delle strutture dirigenti della Fisac-Cgil nel Gruppo attraverso le assemblee organizzative con un rinnovato spirito unitario, possiamo creare le condizioni per ricominciare a crescere.

L'obiettivo della crescita, tanto più necessario alla luce della ridefinizione delle regole di rappresentanza all'interno della categoria, va perseguito con:

- costituzione delle RSA in tutte le unità produttive, indispensabile strumento di difesa dei diritti sui posti di lavoro e di proselitismo;
- potenziamento della formazione dei quadri sindacali, in collaborazione con le specifiche strutture della Fisac-Cgil sia nazionali che territoriali;
- sviluppo dei supporti all'attività dei quadri (comunicazione, sito internet, guide).

Comunicazione

Riteniamo che il nostro lavoro debba essere valorizzato con tutti gli strumenti possibili, modalità e contenuti comunicativi in grado di raggiungere i nostri quadri sindacali, gli iscritti e i lavoratori in tempi rapidi, in quanto crediamo che la comunicazione sia un veicolo importante di partecipazione e democrazia.

Gli strumenti di comunicazione potranno differenziarsi in base al ruolo dell'utente finale (quadro sindacale, iscritto, lavoratore): questo serve a rafforzare il rapporto tra iscritti e sindacalisti.

Per fare questo valorizzeremo:

- sito internet,
- data base sugli accordi e guide normative a disposizione di quadri sindacali e lavoratori,
- sistema di consultazione del tabulato iscritti da parte delle strutture sindacali che hanno la responsabilità della verifica dell'andamento del tesseramento,
- sistema di mailing list con una gestione decentrata.

Lo scopo è quello di rendere più efficace possibile il percorso di comunicazione tra gli organismi sindacali ed i lavoratori. Pertanto tutte le articolazioni delle nostre strutture si adopereranno perché le informazioni giungano ai lavoratori in maniera costante, capillare, puntuale non trascurando il nostro tradizionale punto di forza: il contatto con i lavoratori nel nostro vissuto quotidiano.

Valorizzazione progettualità delle strutture decentrate

Su analisi e approfondimenti tematici, il coordinamento del lavoro rimane in capo alla Segreteria di Gruppo, ma dovrà via via coinvolgere altri quadri sindacali. Ciò però non deve avvenire esclusivamente con input dall'alto, ma valorizzando il lavoro che emerge dai compagni/e dei territori, riconosciuto e fruito da tutta l'organizzazione.

Pertanto, per rafforzare ulteriormente il percorso di condivisione nell'organizzazione e costruire politiche efficaci di contrasto alle logiche aziendali, occorre che tutte le rappresentanze sindacali aziendali e le strutture territoriali decentrate contribuiscano alla elaborazione delle idee e delle proposte che trovino una sintesi finale nel direttivo di gruppo e nell'azione della Segreteria di Coordinamento. Conseguentemente, il rapporto tra gli organismi nazionali, territoriali, locali della Fisac del Gruppo Intesa Sanpaolo non potrà che svolgersi riconoscendo e dando spazio alle singole capacità di proposta, in un virtuoso circolo di collaborazione e scambio.

CAE

Riteniamo importante per il nostro Gruppo definire il percorso per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo.

Oggi più che in passato il sindacato deve assumere un orizzonte sempre più vasto e inclusivo, in cui i diritti vanno rivendicati per tutti i soggetti, non solo in nome di principi di equità, ma anche in termini di efficacia della nostra azione in un contesto sempre più globalizzato.

Democrazia

Il costante e tenace lavoro della Fisac-Cgil ha consentito di riavviare nel corso del 2010 i percorsi di consultazione unitaria in assemblea di tutti i lavoratori, prima sull'accordo di cessione di banca depositaria e poi con la consultazione sul fondo sanitario di gruppo.

Questo percorso si inserisce nel lavoro della Segreteria Nazionale che ha condotto alla dichiarazione di intenti unitaria per l'unità sindacale e l'unità dei lavoratori, che impone la consultazione dei lavoratori in caso di accordi separati firmati da Organizzazioni sindacali che rappresentino più del 60% degli iscritti al settore.

In piena coerenza con il modello di democrazia propugnato dalla CGIL, continuerà il nostro impegno alla verifica democratica sui mandati alle trattative e sulla validazione degli accordi, ricercando la definizione di regole condivise con le altre organizzazioni sindacali unitarie.

Riteniamo irrinunciabile come Fisac-Cgil il ripristino dei fondamentali elementi di democrazia attraverso il maggior coinvolgimento dei lavoratori e dei nostri iscritti con assemblee più diffuse su tutto il territorio e con l'espressione certa di voto sia sulle linee rivendicative che sugli accordi.

A questo scopo la Fisac del Gruppo Intesa Sanpaolo chiede alla Segreteria Nazionale di continuare nella ricerca degli strumenti più idonei per sviluppare i diritti di rappresentanza attraverso:

- il diritto a partecipare alle assemblee indipendentemente dal numero degli appartenenti all'unità produttiva e indipendentemente dalla presenza di una RSA;
- forme organizzative che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori di essere sempre rappresentati da una RSA di riferimento.

**Documento approvato dall'Assemblea FISAC-CGIL
del Gruppo Intesa Sanpaolo**