

Ordine del giorno approvato dal DIRETTIVO FISAC/CGIL GRUPPO INTESA SANPAOLO 21 maggio 2012

Il Direttivo FISAC-CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo ha analizzato la situazione del contesto economico, politico, sociale e del sistema finanziario del nostro Paese in cui si trova ad operare il Gruppo ISP. In tale quadro il Direttivo ha focalizzato la situazione aziendale, a partire dai risultati di bilancio 2011 e della prima trimestrale 2012, evidenziando che l'esito negativo del risultato netto, a fine 2011, è generato da operazioni di svalutazione dell'avviamento pari al 59% dello stesso, mentre, i risultati positivi della trimestrale 2012 sono determinati, in prevalenza, da plusvalenze generate da operazioni di buy back di obbligazioni corporate proprie.

La discussione si è focalizzata: sullo sviluppo del modello organizzativo e distributivo della BDT, sullo stato di attuazione della riorganizzazione/razionalizzazione delle strutture centrali e di alcune società del Gruppo: BIIS, Fideuram Fiduciaria e Neos Finance, sui nuovi orari di sportello, sugli esodi e le conseguenti assunzioni.

Dal quadro emerge una situazione che può generare difficoltà nella realizzazione degli obiettivi contenuti nel Piano Industriale presentato un anno fa, che trova conferma anche nella relazione all'ultimo bilancio in cui si legge: *“(...) alla luce della negativa evoluzione dei mercati e delle attese di decrescita dell'economia italiana, **gli obiettivi quantitativi del Gruppo indicati nel Piano richiedono una revisione** – pur rimanendo confermata la capacità reddituale e di generazione di valore nel medio-lungo periodo ed essendo già state avviate iniziative gestionali volte a compensare il peggioramento dello scenario macroeconomico – **che potrà essere effettuata non appena i mercati finanziari si saranno stabilizzati (...)**”.*

Per tutto quanto sopra il Direttivo ritiene indispensabile rinnovare la richiesta d'incontro con il nuovo Amministratore Delegato per ottenere rassicurazioni sullo stato di attuazione del Piano Industriale e ancor più per conoscere gli indirizzi strategici che consentiranno di adattare il Piano stesso al nuovo contesto e garantire a tutti i lavoratori occupazione, garanzie salariali e normative nel solco di quanto avvenuto da sempre nel nostro Gruppo.

Il Direttivo individua quindi le coordinate sulle quali costruire una posizione sindacale unitaria con la quale sostenere la trattativa:

Orari di lavoro

L'Azienda ha comunicato il suo progetto di estensione degli orari di apertura per l'attività di consulenza per 304 filiali, con partenza a fine giugno per 100 filiali, motivando queste flessibilità per implementare l'attività commerciale. Le articolazioni degli orari sono quelle previste della normativa del precedente CCNL 8/12/2007: apertura delle filiali per l'attività di promozione e consulenza fino alle ore 19.00 e/o al sabato mattina.

Ancorché la proposta dell'Azienda rientri nella normativa del previgente CCNL, contestiamo una serie di scelte applicative non condivisibili:

- la data di partenza dell'iniziativa a fine giugno, quindi nel pieno del periodo estivo, non può che creare enormi difficoltà sia per la gestione quotidiana che per il coinvolgimento dei colleghi su articolazioni di orario diverse;
- non sono stati completamente chiariti i criteri per l'individuazione dei colleghi coinvolti e le salvaguardie relative alle esigenze individuali di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

- non sono state compiutamente illustrate le modalità di presidio della clientela delle filiali e il coinvolgimento delle altre strutture (DSI, Sicurezza, Aree, ecc.);
- l'applicazione della flessibilità di orario dal lunedì pomeriggio al sabato mattina crea un inaccettabile disagio per i colleghi coinvolti, che dovranno lavorare solo 2 ore il lunedì pomeriggio, con ricadute negative anche sui trattamenti economici (il buono pasto verrebbe erogato solo per i 4 giorni interi a fronte di 6 giorni lavorati). Continua inoltre a mancare una visione complessiva delle razionalizzazioni e chiusure delle filiali, più volte annunciate, e i relativi recuperi di personale.

Pur consapevoli che il tema degli orari delle filiali possa essere uno strumento utile per la difesa dei livelli occupazionali e per un auspicato aumento di produttività e conseguente redditività, riteniamo però fondamentale che l'Azienda dia risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per questo perseguiamo il rinvio dei nuovi orari di sportello ad ottobre 2012 previo confronto sulle ricadute sulle condizioni di vita del personale, sul dimensionamento degli organici delle filiali (aperture e chiusure) e sui ritmi e carichi di lavoro, sulla distribuzione degli orari settimanali, sulle condizioni di salute e sicurezza e più in generale dell'ODL e delle sue ricadute sul personale e relative soluzioni.

Accordi di armonizzazione

Gli accordi d'armonizzazione rappresentano nella sostanza, ad oggi, il Contratto Integrativo del Gruppo, lo strumento per la costruzione dell'identità e dell'appartenenza al medesimo e corrispondono ai diritti del CCNL per la categoria: sono i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo che non possono essere smantellati sotto i colpi della crisi o in seguito ad operazioni straordinarie in bilancio.

La conferma dell'impianto economico e normativo costituito da questi accordi rappresenta l'obiettivo assolutamente centrale di questa stagione di negoziazione, a tutela di tutti i colleghi del Gruppo e senza differenziazioni con i nuovi assunti. Nel contempo riteniamo indispensabile aggiornare tali accordi alla mutata ODL del Gruppo in particolare ai nuovi orari di sportello e alle nuove figure professionali introdotte dal nuovo modello di filiale, dalla riorganizzazione degli hub, delle direzioni centrali e delle società del Gruppo.

Temi così importanti andranno discussi con i lavoratori tra i lavoratori e quindi riteniamo indispensabile avviare da subito una tornata di assemblee unitarie in tutto il Gruppo e fino al termine di tale consultazione gli accordi andranno ritenuti validi a tutti gli effetti.

Completamento del percorso d'armonizzazione e applicazione del nuovo CCNL

Il percorso deve ancora essere completato con la costituzione del circolo ricreativo di gruppo e con la razionalizzazione della previdenza complementare. Nel contempo non possiamo più rimandare l'applicazione dei rimandi contrattuali inerenti la previdenza complementare sia per la contribuzione minima del 3% per tutti i lavoratori sia la contribuzione del 4% per tutti i nuovi assunti, secondo quanto previsto dall'art.15 del CCNL 19/01/12.

Sempre in riferimento ai contenuti nell'ultimo CCNL è importante proporre l'insourcing delle attività di società che non applicano il contratto del credito nel Gruppo.

Esodi

In sinergia con l'iniziativa in corso della Confederazione e della Segreteria Nazionale, occorre individuare una soluzione ai problemi posti dalla riforma previdenziale "Fornero" a partire dai lavoratori che rischiano, a seguito dell'innalzamento repentino dei requisiti pensionistici, di rimanere senza alcun reddito, avendo lasciato il lavoro (o stanno per lasciarlo) e non potendo raggiungere i nuovi requisiti previsti dalla riforma.

In particolare va individuata con rapidità una soluzione concreta per i lavoratori di ISP che, a seguito dell'accordo aziendale stipulato il 29 luglio scorso, hanno deciso di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà prima dell'entrata in vigore dell'attuale riforma "Fornero".

È necessario individuare soluzioni positive per i colleghi che hanno già lasciato il posto di lavoro a partire dal 31 dicembre 2011, ai quali, a seguito dell'emanazione della circolare del 27 aprile scorso da parte dell'Inps, vengono respinte le domande di liquidazione dell'assegno straordinario, in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale e della conseguente graduatoria che l'INPS deve redigere.

Soluzioni concrete, inoltre, vanno trovate per gli oltre 1500 lavoratori di ISP che in questi giorni si sono visti recapitare - in una fase di assoluta incertezza, in quanto siamo ancora in assenza del decreto interministeriale e delle altre discipline di legge e organizzative che dovranno confermare le deroghe normative previste e le loro modalità di attuazione - la lettera di conferma per la risoluzione del rapporto di lavoro con decorrenza 1 luglio 2012.

Per questi colleghi, che in tempi non sospetti hanno firmato l'allegato n. 8 dell'accordo 29 luglio, esiste il tangibile e concreto rischio di rimanere esclusi dai plafond di spesa stanziati per la salvaguardia dall'art.24 comma 14 e 15 della legge Fornero, con il conseguente rischio di rimanere senza pensione e senza assegno al termine della permanenza del fondo di solidarietà.

Nelle more dell'emanazione del decreto e della successiva inerente normativa da parte degli organi competenti la Segreteria di Gruppo di concerto con le strutture Nazionali chiederanno garanzie - agli organismi datoriali di settore e ai rappresentanti dell'azienda, al fine di trovare soluzioni idonee, ivi compreso il posticipo e/o il blocco delle risoluzioni del rapporto di lavoro - affinché le uscite di lavoratori dall'azienda con l'accesso al fondo di solidarietà si attui solo ed esclusivamente in presenza di una normativa che garantisca ai colleghi esodandi continuità di reddito certa nel momento in cui usciranno dal fondo esodo. Nessuno dei lavoratori interessati deve rimanere senza pensione o senza assegno del fondo. In questo modo crediamo si possa dare una risposta efficace e fattiva ad un profondo stato di disagio ed incertezza che colpisce un grande numero di lavoratori del nostro Gruppo.

Approvato dal Direttivo FISAC-CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo all'unanimità.