

Ai quadri sindacali Fisac/Cgil

Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile

In data 10 giugno si è riunito il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, istituito come da Protocollo Relazioni Industriali del 24 febbraio 2014. L'Azienda ha articolato l'informativa per temi illustrati dalla funzione competente con il supporto di alcune *slide*, che potete trovare nel Deposito materiali, capitolo Sicurezza e Sviluppo sostenibile ([click qui](#)).

Rapporto di Sostenibilità: le novità dell'edizione 2013

Il Gruppo Intesa Sanpaolo pubblica da diversi anni il bilancio sociale e da quest'anno il Rapporto di Sostenibilità (RS). Il RS si focalizza su temi ritenuti rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder, in particolare sugli aspetti "material" cioè quelli che influenzano in modo sostanziale le decisioni degli stakeholder, rendicontandone le pratiche e i risultati - sia in Italia che all'estero - e offrendo una raffigurazione integrata dei fattori economici con i fattori di sostenibilità. Il RS è redatto secondo lo standard di certificazione europea, di cui è in corso l'adeguamento, ed è certificato da KPMG. A monte della rendicontazione vi è un processo strutturato: mappatura degli stakeholder in base ai temi ritenuti "material", individuazione degli obiettivi strategici attraverso iniziative di ascolto degli stakeholder, definizione del piano d'azione RSI e alla fine il RS.

Come OO.SS. abbiamo rilevato che i momenti di ascolto del sindacato su questi temi sono ancora insufficienti e che non erano presenti all'interno del RS dati oggettivi riferiti ai sistemi incentivanti, sistemi premiali etc., non rendendo quindi trasparente la politica distributiva del valore prodotto. L'Azienda ha risposto che sta verificando la possibilità di avviare una rendicontazione integrata entro il 2014, anche con l'adeguamento dello standard di certificazione europea in corso che prevede la pubblicazione di tali informazioni.

Abbiamo poi rilevato che il tema legalità, a nostro giudizio, non era sviluppato in modo "importante" come crediamo meriti il tema. Forse la legalità non è un tema "material"? Intesa Sanpaolo pur sottolineando i capitoli dedicati a tale tema ha comunque evidenziato che terrà conto della nostra osservazione.

Nel RS viene riportata l'attività di engagement portata avanti dal Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo (FAPA) nei confronti delle aziende in cui investe, sottolineando che nel 2013 il FAPA ha vinto il premio come miglior investitore sostenibile. Tale azione di RSI, però, anziché essere inserita nel capitolo dedicato "Alle nostre Persone" è stata inserita nel capitolo "la Banca come fattore di crescita" e abbiamo chiesto spiegazioni. L'Azienda ha dichiarato che l'attività di "sollecitazione a comportamenti socialmente responsabili" del FAPA ha modificato i comportamenti delle aziende investite dal Fondo e tali informazioni vengono utilizzate dal Gruppo come riferimento anche per l'azione caratteristica della banca: investimenti, finanziamenti e forniture. In altre parole la scelta del FAPA di investire sostenibile ha un impatto positivo su tutta l'attività dell'azienda, confermando l'effetto "circolare" delle azioni di sostenibilità e la

convinzione che partendo dai lavoratori è possibile contribuire ad un'azione positiva complessiva che va oltre l'interesse dei lavoratori stessi.

Infine abbiamo raccomandato che questa "circolarità" delle azioni di sostenibilità si sviluppi intrecciando altri temi come: formazione alla CSR, pari opportunità, work life balance, salute e sicurezza etc. in modo che vi sia una coerenza d'azione, un forte coinvolgimento degli stakeholder e un ascolto dei bisogni dei lavoratori che generi una risposta che sia socialmente responsabile e non solo economicamente sostenibile.

Sicurezza Fisica

Il Responsabile della Sicurezza Fisica ha illustrato l'evoluzione degli eventi criminosi nel Gruppo Intesa Sanpaolo anche in rapporto al dato di sistema, distinguendo tra rapine e furti ATM e analizzandone le tendenze dal 2006 ad oggi, i tassi di diffusione e i bottini medi.

Evidenziamo che i numeri indicati nelle slide comprendono soltanto le rapine con bottino ed escludono le tentate rapine così come non sono contemplati gli attacchi parziali ai dispositivi ATM, cioè le frodi.

Abbiamo chiesto un approfondimento sulle cause presunte della flessione degli eventi rapina. I fattori inibenti delle rapine sono stati individuati nei sistemi di cash-in cash-out, nella minore liquidità a disposizione, negli strumenti di individuazione degli autori dei reati (circa nell'80% dei casi). Il grafico relativo agli orari esclude una particolare incidenza del fenomeno rapina nelle filiali flexi. Nello stesso modo riteniamo sia utile approfondire l'analisi delle tentate rapine, per individuare i fattori che portano al fallimento.

Il chiarimento richiesto sulla distribuzione territoriale del fenomeno, fa emergere come la criminalità organizzata stia assumendo sempre di più una connotazione europea, si costituisce in bande criminali internazionali, che agiscono in modo più uniforme che nel passato su tutto il territorio nazionale ed europeo. Rispetto agli altri Paesi U.E. tuttavia la legislazione italiana non tutelerebbe in modo stringente contro i furti al patrimonio, da qui il tentativo perseguito Intesa Sanpaolo di configurare il furto ATM come tentata o procurata strage, per evitare recidive.

Per contenere gli attacchi criminosi l'Azienda ha rafforzato le misure di sicurezza, che sono illustrate nelle *slides*, distinguendo tra interventi realizzati nel 2013 e pianificati nel 2014.

Un ruolo importante è affidato alla formazione, che ha il compito di preparare 55 colleghi, che svolgeranno l'assistenza operativa e affiancheranno i docenti nei corsi d'aula, svolgendo funzioni di interfaccia tra le Funzioni Aziendali di Sicurezza e i colleghi e le colleghe, con un effetto moltiplicatore in termini di conoscenza e di diffusione di una cultura della sicurezza. L'obiettivo dichiarato dall'Azienda è di realizzare una copertura omogenea con 2 persone per area, proprio per il venir meno della specificità territoriale del fenomeno criminale.

La nostra richiesta è stata di dedicare una particolare attenzione alla formazione anti-frode, che ha delle ricadute dirette su lavoratrici e lavoratori, spesso soggetti a provvedimenti disciplinari.

Inoltre, abbiamo richiamato l'attenzione dell'Azienda al ruolo che la Legge affida ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza e in effetti l'azienda conferma il loro coinvolgimento in diverse fasi: in una recente giornata di formazione a loro dedicata, nella raccolta delle segnalazioni nelle trimestrali, nell'informativa sulle rapine.

Sostegno post-rapina

Il Servizio di Prevenzione e Protezione ha illustrato la procedura seguita per il sostegno post rapina, come riportato nelle *slides*, precisando che si tratta di un percorso costruito insieme alla struttura competente della Clinica del Lavoro. I report raccolti contengono dati oggettivi e soggettivi (spesso relativi al vissuto di colleghi e colleghe) la cui valutazione permette di stabilire il grado di gravità dell'evento e di conseguenza l'attivazione della procedura.

Resta come ovvio confermata la volontarietà alla partecipazione, che è comunque molto diffusa. Sono stati infatti effettuati circa 200 interventi relativi al 30% delle rapine, che hanno coinvolto un migliaio di colleghi.

In genere il 20% delle persone denunciano sintomi psicologici rilevanti, il 45% segnala alcuni sintomi e il restante non riscontra alcun sintomo. La procedura è ritenuta efficace e nella quasi totalità dei casi ne risulta la remissione completa della sintomatologia.

Al momento l'Azienda non ha previsto nessun intervento di sostegno nei confronti dei clienti incidentalmente coinvolti nell'evento potenzialmente traumatico, anche se si potrebbe pensare ad estendere la procedura di elaborazione collettiva dei vissuti anche alla clientela.

Rapporti biennali sulla situazione del personale

L'ultimo argomento presentato al Comitato sono i dati del personale maschile e femminile (previsti dalla ex legge 125/91) aggregati a livello di Gruppo. Le società aggregate sono quelle previste per legge (sopra i 100 dipendenti) del settore del credito.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha un organico costituito per il 50% di donne e il dato è più alto rispetto alla media del settore, che è del 44%. Tuttavia emerge un'evidente segregazione verticale, nella differente distribuzione delle donne nelle carriere, evidenziata dalla concentrazione delle colleghe nell'Area Professionale.

Altro segnale preoccupante è relativo alla tipologia contrattuale: le donne risultano assunte, in misura maggiore dei loro colleghi maschi, con contratti di apprendistato, mentre decisamente inferiori sono le collaborazioni a progetto delle donne.

Di difficile interpretazione è il dato sulla segregazione orizzontale, cioè relativo alle differenze retributive tra i colleghi e le colleghe a parità di mansione. L'Azienda tende a sottovalutare queste differenze retributive, spiegandole con le anzianità di servizio, oltre che con la diffusione del part-time tra le donne. Tuttavia l'unico modo per capirne di più è andare oltre al mero adeguamento alla norma legislativa, per far vivere lo spirito della Legge, che si proponeva di passare dalla parità formale (divieto delle tabelle retributive differenziate tra donne e uomini) alla parità sostanziale (tramite azioni positive).

Per fare questo non basta, ad esempio garantire un accesso paritario delle donne ai percorsi formativi e di carriera, ma è necessario fare di più, per coprire la distanza attuale tra donne e uomini nelle carriere, nelle assunzioni, nel salario. Un'analisi più puntuale è necessaria per individuare meglio le azioni concrete da intraprendere, per incidere in maniera significativa e invertire la rotta. Finché permane questo gap, tutte le iniziative atte a favorire la condivisione nelle attività di cura sono destinate all'inefficacia, come è evidenziato dalla scarsa propensione dei colleghi a fruire delle aspettative.

L'Azienda ha proposto alla nostra riflessione l'opportunità di introdurre in via sperimentale e volontaria lo *smart work* o lavoro agile, come utile strumento per favorire la conciliazione tra vita e lavoro e anche la condivisione delle attività di cura. Riteniamo che queste nuove forme di telelavoro oltre ad incrementare la produttività aziendale, riducendo i tempi inerti, possano soprattutto contribuire a migliorare la qualità della vita delle persone, mitigando i fenomeni di pendolarismo giornaliero, a cui sono sottoposti tanti colleghi e colleghe, con effetti positivi indiretti anche sull'ambiente.

Un gruppo bancario delle dimensioni del Gruppo Intesa Sanpaolo non può limitarsi soltanto ad uno sguardo di genere, ma deve assumere una prospettiva più vasta che aiuti a dissipare tutti i pregiudizi, contribuendo a costruire a lungo termine una cultura inclusiva e plurale, attenta e sensibile a tutte le diversità. **A questo proposito, abbiamo chiesto all'Azienda la possibilità di fruizione del congedo matrimoniale per le coppie omosessuali che contraggono matrimonio nei Paesi dell'Unione Europea.**

Assunzioni "categorie protette"

Sono stati forniti i dati del collocamento obbligatorio relativi al 2013.

I lavoratori e le lavoratrici delle categorie protette assunti nel corso del 2013 sono stati complessivamente 44, come riportato nella seguente tabella:

Azienda	n. assunzioni	
Intesa Sanpaolo	21	di cui: n. 2 Area Lazio n. 2 Area Liguria e Piemonte Sud Ovest n. 1 Area VdA e Piemonte Nord Est n. 2 Area Lombardia Nord n. 1 Area Lombardia Ovest n. 6 Area Milano Città n. 1 Area Milano Provincia n. 1 Area Sicilia n. 4 Strutture Centrali n. 1 Mid Corporate Forlì
Banca Credito Sardo	2	
Banco Napoli	5	di cui: n. 3 Area Calabro Lucana n. 2 Area Campania
CR Veneto	8	di cui: n. 4 Area CR Veneto Nord Ovest n. 4 Area CR Veneto Sud Est
Cariromagna	2	
Banca dell'Adriatico	1	
IS Private Banking	2	
Banca Imi	2	
Mediocredito	1	

Compiti e prerogative del Comitato

Uno dei compiti del Comitato sarà di fare il censimento di tutte le norme, inerenti alle politiche di “welfare”, che abbiamo nel Gruppo Intesa Sanpaolo per raccogliere in modo organico e valorizzarle.

Per migliorare il suo grado di efficienza ed efficacia, sfruttando in modo sinergico le competenze disponibili, si prevedono tre sessioni di un corso di formazione, destinato ai suoi componenti di parte sindacale e aziendale, da erogare nei prossimi mesi, oltre ad una sessione sui temi di innovazione del welfare prevista dopo l'estate.

Iniziativa di prevenzione del Fondo Sanitario Integrativo

Prossimamente verrà presentata un'iniziativa di prevenzione che dovrà essere realizzata dal Fondo Sanitario Integrativo. Quest'iniziativa dovrà riguardare un'azione di prevenzione su una patologia rilevante, con un forte impatto sull'integrità delle persone malate e sulla qualità della loro vita, di cui la sanità pubblica non si occupa con sufficiente attenzione. Ci si sta indirizzando in particolare sulle malattie cardiologiche. La campagna di prevenzione, per la quale il Consiglio di Amministrazione del Fondo Sanitario ha già deliberato la destinazione di 2 milioni di euro attingendo dall'avanzo di gestione del 2013, sarà lanciata nel 2015 con un questionario tra gli iscritti in servizio.

Milano, 16 giugno 2014

**COMITATO WELFARE SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE
GRUPPO INTESA SANPAOLO**