



GRUPPO

FisacInform@

**IntesaSanpaolo**

## **Ordine del giorno DIRETTIVO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO del 27 e 28 luglio 2015**

Il Direttivo FISAC/CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo ha analizzato lo stato del confronto nel Gruppo su Vap 2014, premio di risultato 2015, ruoli professionali e pressioni commerciali.

Riconfermiamo la centralità di questi temi per la nostra azione sindacale nel Gruppo e per fissare un argine indispensabile alla discrezionalità aziendale. Ruoli professionali e premio di risultato costituiscono nel loro insieme il perimetro della contrattazione del salario di produttività: da questi due istituti passa il controllo dell'ODL e del salario, obiettivo costitutivo del sindacato.

Per questo, non è condivisibile la volontà aziendale di creare meccanismi di correlazione rispetto alla retribuzione annua lorda su ogni argomento. Il Premio di Risultato 2015 va salvaguardato per tutto il personale.

Il riconoscimento dei ruoli professionali deve essere trasparente e coerente con lo sforzo richiesto e la professionalità espressa dai colleghi e deve vedere coinvolto tutto il personale del Gruppo e non limitarsi solo ad una parte della Banca dei Territori; è necessario certamente ridurre al minimo gli ambiti di discrezionalità e fissare l'obiettivo della costruzione di un sistema di riequilibrio interno in cui emergono le conoscenze, le abilità e le seniority dei singoli.

Pertanto occorre definire:

- l'assoluta trasparenza e comprensione di tutte i parametri;
- l'entità delle indennità di ruolo, che seppur motivate da un nuovo contesto organizzativo non possono tradursi in una mera riduzione di costi;
- il consolidamento dell'indennità con criteri trasparenti, che vedano la formazione come un diritto e non come uno sbarramento e favorendo sistemi di consolidamento anche su più ruoli;
- specifiche garanzie in caso di mobilità professionale.

È necessario anche in merito al tema delle pressioni commerciali un avanzamento della discussione con l'Azienda, che a tutt'oggi non ha ancora cambiato atteggiamento in merito alle modalità con le quali va alla ricerca di maggiore produttività. Occorre stabilire regole che traducano le norme di principio fissate dal Contratto Nazionale dando inequivocabili elementi di

concretezza ed esigibilità che riescano ad incidere tangibilmente sui comportamenti non corretti, quali:

- l'inibizione alla autoproduzione di report orari/giornalieri, circoscrivendo il supporto e il monitoraggio alle piattaforme aziendali ABC e Portale Più;
- il divieto di diffusione di graduatorie nominative individuali;
- la definizione di modalità esigibili di comunicazione improntate su correttezza e rispetto.
- L'impegno aziendale a far cessare eventuali "comportamenti recidivi".

Infine, il Direttivo FISAC/CGIL del Gruppo ribadisce che la disponibilità economica aziendale per l'erogazione del Vap 2014, pur tenendo conto del Piano "Lecoip" è distante dalle aspettative delle colleghe e dei colleghi.

In merito alla proposta aziendale per la costituzione del Fondo Pensione Unico di Gruppo, per l'eventuale processo di unificazione dei fondi esistenti è fondamentale ed irrinunciabile:

- l'avvio di una "due diligence" dei Fondi Pensione garantita da organismi terzi, diversi da quelli che negli anni hanno certificato i bilanci dei Fondi;
- individuare soluzioni che consentano la assoluta certezza del mantenimento delle prerogative in capo a ciascun iscritto di ciascun Fondo;
- che qualsiasi passaggio di unificazione debba essere subordinato al pieno rispetto degli Statuti dei Fondi Pensione, con l'effettuazione di referendum vincolante laddove previsto;
- l'innalzamento della contribuzione aziendale per tutte le fasce di lavoratori attualmente sotto i minimi previsti dal CCNL.

Qualora il percorso di creazione del Fondo unico di Gruppo si dovesse avviare, verrà convocata a settembre una riunione congiunta di delegazione trattante e rappresentanti FISAC/CGIL nei diversi consigli di amministrazione dei Fondi pensione per i quali può essere prevista la confluenza nel nuovo Fondo unico.

La rilevanza dei temi, il carattere di forte discontinuità con i modelli precedenti in merito ai ruoli professionali, la necessità di una forte coesione e condivisione impongono opportuni tempi di approfondimento e coinvolgimento dell'insieme dell'Organizzazione e dei lavoratori.

Per questo motivo, il Direttivo di Gruppo della FISAC/CGIL ritiene fondamentale la definizione di una proposta sindacale condivisa, nel rispetto delle linee politiche disegnate dal Contratto Nazionale, che vada a ricercare soluzioni ai vari argomenti sovra esposti e per questo ritiene importante proseguire il confronto con l'azienda anche attraverso specifico accordo di percorso che definisca il perimetro complessivo dei temi da trattare.

Roma, 28 Luglio 2015