



BANCO DI NAPOLI - LE SEGRETERIE NAZIONALI di COORDINAMENTO

In un contesto che vede tutto il settore in grande ripresa sia in termini di ricavi (più 10 per cento) che di profitti netti (più 80 per cento), e che in particolare vede il nostro Gruppo registrare la migliore semestrale dalla nascita del Gruppo Intesa Sanpaolo, auspichiamo che la trattativa in atto volta al raggiungimento di un Contratto Integrativo di Gruppo regoli inquadramenti, premio variabile di risultato e permessi. Obiettivo delle OO.SS. deve essere un accordo che, riconoscendo il contributo assolutamente imprescindibile ed eccezionale delle lavoratrici e dei lavoratori, colga il cambiamento in atto nel ciclo economico, garantisca il VAP 2014 e metta un freno alle pressioni commerciali. La stagione di contrattazione di secondo livello nel settore del credito non può prescindere dal perseguimento di tali obiettivi. L'orizzonte è quello del rilancio e non del mero taglio di costi.

Il verbale di percorso del 5 agosto, pur individuando i temi da trattare, non può essere strumentalmente utilizzato dall'Azienda per restringere le materie, gli spazi e i tempi di un confronto utile a rilanciare la sfida della produttività, della competitività e del benessere lavorativo.

Riteniamo necessario dare un fattivo contributo alla definizione di una proposta unitaria e condivisa affinché nell'ambito del percorso negoziale resti centrale il dettato normativo del CCNL, a partire dalla necessità di ancorare ad esso il percorso di carriera.

Gli inquadramenti e le indennità devono essere semplici, lineari, trasparenti ed esigibili, nonché collegati alla formazione e alle competenze certificate. Il nuovo assetto degli inquadramenti non può essere finalizzato alla semplice riduzione dei costi. Non accetteremo un appiattimento verso il basso di tutte le figure professionali, a maggior ragione per quelle che gestiscono situazioni complesse.

Riteniamo inoltre che debba essere salvaguardato il diritto dei colleghi all'avanzamento normativo e retributivo maturato con il varo del Nuovo Modello di Servizio e che quindi l'accordo non possa essere retroattivo.

Tale accordo, poi, coerentemente con la sua aspirazione ad adattare le norme del C.C.N.L. alla specifica situazione del Gruppo Intesa Sanpaolo non può non ricercare soluzioni coerenti con la filosofia di Banca dei Territori perseguita dal nostro Gruppo.

In particolare, il territorio meridionale si caratterizza, rispetto alle altre zone del paese, per una numerosa clientela retail con disponibilità contenuta di risorse e per azienda di piccole dimensioni e poco capitalizzate. Rapportare i percorsi di carriera anche alle dimensioni dei portafogli assegnati rischia di introdurre vere e proprie gabbie salariali e limitazioni di carriera per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo al Sud.

Relativamente poi alla redistribuzione della ricchezza, questa passa anche attraverso una sempre minore discrezionalità nell'erogazione del salario extratabellare. È per questo motivo che abbiamo chiesto sin dal 2012 e da ultimo nella ns. piattaforma del rinnovo del CCNL votata dai lavoratori, di inaugurare la stagione del premio variabile di risultato e che una quota consistente del nuovo premio sia ancorato a risultati di produttività e non agli obiettivi commerciali. L'approdo ad un nuovo modello di salario variabile non può che prevedere l'erogazione di una quota significativa di premio in presenza di utili distribuiti agli azionisti.

In tale ottica anche il VAP 2014 deve essere erogato per un ammontare complessivo che sia in linea con i dati di bilancio consolidato e l'incremento (40%) dei dividendi distribuiti.

Affrontando il tema delle pressioni commerciali, un accordo deve essere strumento per migliorare il clima aziendale e ridurre lo stress lavoro correlato.

A tale fine deve prevedere un elenco dei comportamenti da non agire, deve indicare gli strumenti di reportistica utilizzabili e potenziare il ruolo del comitato welfare.

Infine è in corso un percorso volto alla unificazione dei fondi pensione a contribuzione definita. Su tale aspetto si sottolinea che è condizione irrinunciabile che vengano rispettati alcuni principi: effettuazione di una due diligence, preliminare ad ogni altro ragionamento, mantenimento dei diritti, delle specificità e delle aspettative in capo agli iscritti ai Fondi confluenti, di cui devono essere rispettate le regole statutarie, e innalzamento della contribuzione aziendale per tutti i lavoratori ed in particolare per le fasce di lavoratori attualmente sotto i minimi previsti dal CCNL.

Nell'auspicare un esito positivo della trattativa esprimiamo la consapevolezza che ci attende un notevole lavoro ed un grande impegno per riuscire a metterci alle spalle gli anni di crisi nei quali abbiamo navigato finora.

Questa nuova stagione contrattuale deve rappresentare per i lavoratori una fase di rilancio, il tempo delle emergenze è passato e l'azienda non può più utilizzare vecchi temi per continue ristrutturazioni.

Il contratto integrativo di secondo livello del gruppo INTESA SANPAOLO parlerà a tutto il paese ed è per questo che non possiamo non affrontare questi temi con forte senso di responsabilità, senza frettolose scorciatoie e senza forzature della controparte.

Napoli 24/09/2015

LE SEGRETERIE NAZIONALI di COORDINAMENTO