

1) Emendamento integrativo presentato da Paolo Cirillo - pag. 10

dopo il secondo paragrafo

Veniamo da un periodo in cui diritti di lavoratori conquistati nelle contrattazioni integrative passate sono stati ridotti!. (ad esempio nell'accordo 2012 sulla produttività si sono determinate ampie concessioni sull'orario e sui percorsi professionali) .

Il rapporto con l'azienda non dovrà essere subalterno, non dovremo subire la iniziativa aziendale invece dovremo essere in grado di avanzare nostre proposte originali ritornando a una elaborazione strategica costruita dal basso. Dovremo affermare quindi una nuova fase di relazioni sindacali positiva e concreta che affermi i fattori citati superando il modello attuato nel recente periodo (accordi aziendali e nazionali difensivi)

Dobbiamo quindi riprendere una politica realmente rivendicativa non solo a parole, costruendo una piattaforma che riporti in luce le esigenze e i bisogni del mondo del lavoro, recuperando quindi su temi come inquadramenti, orario, occupazione.

E' necessario un aggiornamento di analisi che preveda il superamento definitivo di un periodo di crisi e riconosca la capacità attuale dell'azienda di produrre utili anche in settori diversi da quelli tradizionali , e questi utili e questa nuova produttività costituiscono il passaggio chiave per permettere la riconquista di diritti ceduti nel passato

2) Emendamento integrativo presentato da Paolo Cirillo - pag.12

dopo il quinto paragrafo

La negoziazione sull'organizzazione del lavoro deve avvenire con il coinvolgimento degli organismi sindacali decentrati a partire da quelli aziendali, che sono più in stretto rapporto con i lavoratori interessati e sono titolari diretti della rappresentanza.

Parimenti, la verifica sugli accordi raggiunti deve essere compito peculiare e qualificante degli organismi sindacali decentrati e aziendali nello specifico, i quali in virtù del rapporto quotidiano con i lavoratori hanno maggior forza per obbligare la controparte al rispetto delle regole in tema di:

sistema di valutazione (le cui regole peraltro non sono state condivise),
inquadramenti
sistema incentivante
orari, flessibilità, part time
organici, carichi di lavoro, ritmi
salute e sicurezza.

3) Emendamento integrativo presentato da Paolo Cirillo, Manuela ed altri - pag. 12 dopo il quinto paragrafo

Orario

L'accordo sull'orario esteso ha significato per lavoratrici e lavoratori un netto cambiamento delle abitudini di vita spesso imposto e non condiviso in maniera volontaria. Il sacrificio sopportato dal mondo del lavoro non ha portato i benefici attesi.

in più il sistema banche non ha ritenuto di percorrere politiche analoghe e il sistema di misurazione della reale bontà dell'orario esteso è stato quasi sempre nascosto o snobbato dall'azienda.

Tenendo in conto questi fattori, risulta necessaria quindi una profonda rivisitazione di tutto il sistema orario all'interno delle filiali. L'orario esteso andrà effettuato solamente nelle grandi città in posizioni commerciali strategiche e le filiali dovranno esprimere un organico in turni che permetta la reale attivazione del servizio. Le ricadute in termini di efficienza e produttività andranno misurate periodicamente ; bisogna abbandonare questa esperienza nei piccoli centri o nei quartieri dove la sicurezza e/o la composizione numerica degli organici e/o le esigenze della clientela non rendono compatibili politiche di orario esteso.

La nostra priorità dovrà comunque essere il recupero di qualità di vita per le lavoratrici e per i lavoratori.

4) Emendamento sostitutivo presentato da Paolo Cirillo - pag. 13

a partire dal paragrafo: “Lungi dall’aver risolto.....”

Le pressioni commerciali, sono in continuo aumento, l’organizzazione del lavoro è costruita in funzione del controllo e sui lavoratori viene riversata la responsabilità dei mancati risultati. I report giornalieri sul venduto, le agende dove non solo viene controllato il numero di appuntamenti ma addirittura viene contestato anche l’esito dell’incontro e l’attività svolta dal lavoratore, le richieste di previsioni commerciali per i giorni a venire generano un clima pesantissimo e insopportabile che mette a durissima prova la resistenza dei lavoratori.

Né il CCNL né gli accordi aziendali sulla materia hanno inciso significativamente e anche successivamente ai nostri accordi di secondo livello poco è cambiato, e infatti anche all’interno della nostra organizzazione si sta ragionando su quali azioni intraprendere per incidere maggiormente su un tema così importante.

Quella contro le pressioni commerciali è una battaglia che deve fare in prima persona il sindacato, aprendo una vertenza nazionale ed aziendale con immediatezza. Non si può lasciare al singolo lavoratore il peso della denuncia che, ancorchè anonima, presenta evidenti problematicità.

Sin d’ora dobbiamo utilizzare il comitato welfare per mettere l’Azienda di fronte alle palesi contraddizioni tra le dichiarazioni e i fatti, in quella sede dobbiamo pretendere risposte esaurienti ai comportamenti anomali per arrivare ad un effettivo superamento degli stessi.

1 Reg) Emendamento integraOvo presentato da Paolo Cirillo e Corinna Mangogna - alla fine di pag. 15

Nel confermare la bontà del processo di armonizzazione del welfare in essere presso il nostro Gruppo, si richiede che le organizzazioni sindacali si adoperino per il mantenimento delle caratteristiche di tutte le forme di previdenza complementare ed integrativa, presenti nelle diverse Banche, che sono via via confluite nel Gruppo Intesa Sanpaolo, forme originate dalla necessità di tutelare nel tempo i lavoratori a supporto del sistema di previdenza generale, che già in passato mostrava difficoltà ad assicurare un adeguato reddito ai futuri pensionati.

Necessità che ad oggi appare ancora più evidente, viste le riforme legislative

intervenute in materia. Tali forme di previdenza complementare e integrativa , lungi dal costituire un privilegio, poiché non gravano infatti in alcun modo sulla collettività, sono un vero e proprio diritto individuale del singolo lavoratore, in alcuni casi specificatamente garantito, che non può essere rinunciato in virtù di accordi.

In ragione di ciò e con particolare riferimento alle forme di previdenza a prestazione definita sarà necessario rafforzare il concetto di buona gestione già praticato e visibile nei risultati di bilancio in passato, e respingere eventuali progetti che prevedano una eventuale chiusura o liquidazione degli enti citati in assenza di modifiche legislative al meccanismo di funzionamento degli stessi.