

ASSEMBLEA CENTRALE AZIENDALE ISGS

DOCUMENTO POLITICO CONCLUSIVO

Ci troviamo oggi per la seconda volta al fine di costituire il coordinamento aziendale della FISAC CGIL in Intesa Sanpaolo Group Services.

Quando ci trovammo per la prima volta nel 2011 a costituire il coordinamento aziendale era veramente una prima volta, in quanto non solo si trattava della prima Assemblea Costitutiva del Gruppo, ma noi stessi eravamo un'azienda che aveva visto la luce solo due anni prima, con un parto che potremmo definire alquanto doloroso.

Era una fase caratterizzata da un piano industriale, quello che possiamo chiamare di Passera-Micheli, incentrato sul taglio dei costi; eravamo inseriti in un contesto esterno in cui si susseguivano per il nostro settore le esternalizzazioni e le creazioni di nuove società con partners non bancari, e questo a cominciare dai maggiori Gruppi.

Quella Assemblea Costitutiva del Gruppo scelse la strada strategica della contrattazione di Gruppo per trasformare gli esuberi organizzativi, identificati nelle singole aziende, in esuberi da costo da gestire a livello di Gruppo.

E' perfino troppo facile immaginare quali sarebbero stati i costi sociali inaccettabili, in primis per ISGS, se si fossero scelte allora delle strade diverse.

In quella discussione portammo un nostro contributo: indicammo che per tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro in ISGS occorreva accettare la sfida della produttività e della ricerca di maggiore efficienza.

Questa sfida ha un senso, però, solo se pretendiamo veri investimenti in tecnologia, in risorse umane e nei saperi, sia in riferimento al piano industriale sia in riferimento all'andamento di settore ricordato prima.

Queste indicazioni, elaborate in un documento che scaturì dalla nostra prima Assemblea, unite alle scelte strategiche di Gruppo, sono state la base del nostro agire in questi quattro anni: diversamente non avremmo potuto reggere le chiusure di Poli, le riconversioni, le continue ristrutturazioni che si sono susseguite, nonché il carico di lavoro necessario per realizzare gli obiettivi dei vari piani industriali.

Oltre a tutto ciò, che dobbiamo ricordare anche per dovere di resoconto nei confronti dell'Assemblea, abbiamo fatto anche un'altra cosa che riteniamo altrettanto importante: siamo diventati un soggetto.

Abbiamo parlato di noi e fatto parlare; abbiamo cercato di diventare un interlocutore per l'Azienda a livello periferico ma soprattutto centrale, l'abbiamo fatto a volte anche con delle forzature volte a farci riconoscere.

Siamo stati costantemente presenti anche nel dibattito interno alla FISAC: ricordiamo che proprio nel maggio scorso un odg del nostro Direttivo aziendale, ancor prima che iniziasse la trattativa di Gruppo su ruoli professionali e salario incentivante, sottolineava la necessità strategica di contrastare la discrezionalità aziendale e recuperare spazi salariali contrattati, cose poi diventate patrimonio del confronto successivo con l'Azienda.

In sintesi possiamo descrivere questo lavoro usando un termine preso a prestito da altri contesti: abbiamo svolto una narrazione di ISGS. Abbiamo raccontato cosa siamo e cosa fanno le persone che ci lavorano, che sindacato cerchiamo di essere e quali cose vorremmo provare a fare.

Credo che ci siamo riusciti, perché oggi nella FISAC, nel Sindacato Unitario, nella stessa Azienda in tutte le sue articolazioni, esiste la consapevolezza che il Consorzio non è un carrozzone buono solo a generare costi, ma è una struttura organizzata in cui la professionalità e l'impegno di chi ci lavora sono indispensabili per ottenere i risultati sperati dal management.

Affrontiamo quindi la discussione di questa seconda Assemblea Costitutiva più uniti, più forti e più consapevoli.

Queste ultime considerazioni ci portano allo scenario presente ed alle nuove prove che ci attendono.

Oggi dobbiamo confrontarci con un diverso Piano Industriale, chiamiamolo Messina-Lodesani, con caratteristiche opposte a quello passato in quanto caratterizzato dalla crescita dei ricavi attraverso lo sviluppo di nuove attività e l'aumento della redditività.

Le ricadute sulle condizioni reali delle lavoratrici e dei lavoratori non sono affatto inferiori a quelle generate dal precedente Piano, mentre le sfide alla nostra attività sindacale sono forse ancora più complesse.

Il nuovo piano ha possibilità di riuscita solo ed unicamente se andranno a buon fine le parti di esso che sono incentrate su ISGS: per questo motivo diciamo che ISGS è in questo momento centrale nel Gruppo.

La scelta di sviluppare una Banca a multicanalità integrata è la risposta di Intesa Sanpaolo allo sviluppo di un mercato che sarà sempre più ancorato alle Reti non fisiche; si tratta tra l'altro, come ricorda lo stesso Barrese nell'ultima intervista, di una scelta diversa da quella di altri competitors e più complessa.

Se aggiungiamo il progetto di digitalizzazione dei principali processi, capiamo che alla prossima nostra Assemblea parleremo di una Banca completamente diversa da quella che conosciamo oggi.

Questo processo è supportato da un massiccio investimento economico in IT che costituisce la parte preponderante degli interi investimenti del Piano Industriale e rovescia finalmente l'andamento di troppi anni di stagnazione in un settore in cui non è possibile rimanere fermi.

Ugualmente massiccio è l'investimento in capitale umano e, se non fosse ancora chiaro, basta vedere la composizione del migliaio di assunzioni annunciate per l'anno in corso: oltre 500 vanno in IT ed il resto in funzioni di governo centrale o in sviluppo della Rete non fisica (FOL) o in nuove attività (mercato immobiliare).

Nessuna assunzione va sulla rete fisica di sportelli.

Come dicevamo, tutto ciò ci pone davanti delle sfide complesse. Il Documento Programmatico di Gruppo identifica analiticamente e correttamente le varie linee di azione sindacale da intraprendere per rispondere a queste sfide.

Noi oggi possiamo provare a dare il nostro contributo, calando nella nostra realtà alcune di queste linee programmatiche.

Contrattazione di secondo livello Abbiamo in corso il confronto sui Ruoli Professionali in ISGS, ed è un confronto che ci carica di responsabilità perché apriamo noi un percorso che poi dovrà essere seguito, nel bene e nel male, dal resto della Sede Centrale. Si tratta di una occasione storica in quanto per la prima volta l'Azienda accetta di trattare con il Sindacato questo tema in un contesto ampio di Direzione; ricordiamo che l'unico riferimento storico che abbiamo riguarda solo il mondo della IT.

E' un'occasione che non possiamo permetterci di mancare in quanto forse unica, per cercare di restringere margini di discrezionalità che fino ad oggi sono stati totali. Dovremo testardamente contrattare fino a raggiungere un obiettivo che sia

concreto e condivisibile, sapendo per altro che forse avremo una “dead-line” nell’inizio del processo di assunzioni di cui sopra: dovranno avere luogo a regole sindacali e non discrezionali.

Un eventuale accordo potrà essere anche non esaustivo ed essere un primo inizio a cui ancorare le contrattazioni future, ma dovrà rispondere a due requisiti:

- non si può certificare la totale discrezionalità con una firma sindacale, come di fatto ci chiede l’Azienda con la proposta al momento sul tavolo
- le risultanze devono essere chiaramente esigibili; la complessa esperienza dell’accordo sulla Rete ci deve essere di insegnamento

Occupazione Non esistono solo gli sviluppi del Piano Industriale, perché ISGS è anche molto altro. Nelle condizioni generali del Paese e del settore creditizio non possiamo che ribadire la priorità della difesa dell’occupazione esistente come abbiamo fatto quattro anni fa.

Occorre ragionare in termini di redistribuzione di lavorazioni fra territori e di insediamento stabile di attività con valore aggiunto in maniera equilibrata su questi, perché la rivoluzione digitale ci permette di farlo senza impatti sulla produttività.

Va ricercata la costituzione di funzioni produttive consistenti e congruenti su tutti i Poli ISGS, onde evitare che funzioni distribuite territorialmente vedano il progressivo e costante ridursi delle lavorazioni sui Poli periferici.

Nei casi in cui si realizzino delle espansioni settoriali di occupazione, queste non devono tradursi in un ulteriore aumento delle diseguaglianze. La semplice destinazione di alcune assunzioni nei territori a maggiore tensione occupazionale, se può essere un segnale politico doveroso, non è la soluzione.

Dobbiamo persistere nelle nostre richieste di diminuzione del ricorso a outsourcing e consulenze; rispetto al primo sembra che qualche segnale positivo in ambito IT si stia finalmente vedendo.

In tema di appalti occorre applicare appieno le previsioni del CCNL in materia di informativa, a livello decentrato e centrale, per esercitare la necessaria vigilanza sulle normative applicate, anche sulle attività svolte in outsourcing.

Stress lavoro correlato e pressioni Con la stipula dell’accordo 7 ottobre 2015 abbiamo immediatamente rivendicato il fatto che si trattasse di un accordo che andava applicato in tutte le articolazioni del Gruppo.

Certamente il problema delle pressioni commerciali in Rete è ben più diffuso dei comportamenti scorretti che comunque si rilevano in alcuni settori di ISGS.

Le possibilità insite nell'accordo sono solo un primo passo nella giusta direzione, ma il passo fa fatto; intendo dire che se pensiamo di costruire qualcosa in futuro, a partire da questa normativa, occorre riflettere su come farla vivere nel territorio con iniziative più incisive.

Al contrario di quanto avviene per le pressioni, i fenomeni da stress lavoro correlato sono pienamente presenti in ISGS, ma scontiamo un forte ritardo nella loro identificazione e nell'affrontare il problema.

Occorre accelerare il lavoro di indagine iniziato con gli RLS estendendone il campo di azione.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Per le attività peculiari che vi si svolgono, ISGS potrebbe rappresentare la palestra ideale per sperimentare forme più avanzate di governo e distribuzione del tempo di lavoro. Lo straordinario successo dello smart working da noi vede punte ancora maggiori in cui la domanda supera di gran lunga l'offerta.

Impostazioni innovative del tempo di lavoro in azienda, miscelate alla flessibilità di localizzazione insita nelle nuove tecnologie potrebbero veramente risolvere una varietà di problemi indotti dall'attuale organizzazione del lavoro e dai carichi derivanti dai Piani Industriali.

Purtroppo dobbiamo sapere che abbiamo di fronte un'Azienda che nella pratica attua la politica dei "tornelli ovunque" demandando nei fatti la verifica della produttività ad un ottuso lettore di badge; tanto, in caso di necessità (cioè sempre...) si ricorre allo straordinario.

Per contro dobbiamo avviare una riflessione più compiuta su noi stessi, nel campo sindacale. Dobbiamo doverosamente consolidare ed estendere nel Gruppo la sperimentazione dello smart working, colmando il divario tra domanda di lavoro flessibile e offerta aziendale, tramite l'aumento degli "hub" aziendali e l'estensione a tutte le realtà produttive che ne hanno fatto richiesta.

Nel contempo dobbiamo iniziare ad interrogarci sulle modificazioni che gli strumenti 2.0 portano ai concetti basilari del lavoro dipendente: orario, salario, gerarchia dell'organizzazione, ma anche socialità, partecipazione, tutele e rappresentanza.

Tutto questo senza poi tenere conto che il mondo 2.0 è già vecchio e che nelle più avanzate Università d'Europa già si studiano e analizzano le ricadute dei processi di produzione 4.0, ovvero la produzione totalmente automatizzata in ogni sua fase, senza alcun ausilio di apporto umano.

Proselitismo Queste ultime considerazioni ci hanno scagliati un po' nel futuro, ma questo ci serve per introdurre la sfida principale e più difficile che abbiamo di fronte in ISGS: quella di incrementare la nostra forza organizzata.

Il nostro livello di sindacalizzazione oggi si può considerare accettabile ma non è in linea con le migliori situazioni nel Gruppo.

Certamente a ciò contribuiscono motivi storici , comuni a tutta la Sede Centrale, quali una presenza aziendale più invasiva e competitiva; oppure una capacità, da parte del Sindacato, di lettura e di narrazione più incisiva nella Rete e meno in Sede; tutte situazioni presenti un po' in tutto il Settore.

Il problema, però, è che questo mondo è destinato a cambiare, con la contrazione di peso ed importanza della Rete fisica, lo sviluppo di nuove attività, la nascita di nuove professionalità; da una parte avremo filiali sempre più piccole, dall'altra la costituzione di poli di attività di medie e grandi dimensioni.

Questa tendenza si esprime con le assunzioni previste per l'anno in corso, già citate, e ci porta alla domanda: rispetto all'immissione di questi nuovi lavoratori riusciremo a mantenere o migliorare la nostra capacità di rappresentanza ed organizzazione?

E' una domanda essenziale non per ISGS, ma per l'intera categoria; la risposta è tutt'altro che facile per almeno due motivi.

Dobbiamo avere la capacità di rappresentare gli interessi specifici di questi lavoratori, perché senza rappresentanza di interessi non si può avere forza organizzata, per bravi che siamo nel proselitismo.

Ruoli e percorsi di carriera, riconoscimento della professionalità, riduzione delle differenze salariali fra le generazioni, diverse politiche degli orari, uso delle tecnologie, welfare quali asili nido e trasporti (e su questo tema non possiamo non ricordare che abbiamo in corso una vertenza a Bologna nata proprio da ISGS) : tutti questi temi vanno risolti non in modo generalista ma adattati alle specifiche realtà

Dovremo confrontarci con persone di un generazione nuova, tra l'altro con alta istruzione oppure con esperienze professionali pregresse qualificate.

Persone nate, cresciute e formate nel mondo senza ideologie, nel culto della centralità individuale, nella retorica dell'inutilità dei corpi intermedi.

Credo che dovremo anzitutto capirli e temo che i nostri strumenti culturali siano inadeguati alla necessità. Dobbiamo dire per altro che, in riferimento alle ultime

assunzioni effettuate in IT lo scorso anno, anche gli strumenti culturali e di coinvolgimento messi in campo dall'Azienda si sono rivelati del tutto inefficaci.

Dovremo per esempio interrogarci su quale sia il peso che dobbiamo dare alla componente servizi nel nostro approccio, così come chiederci se la nostra comunicazione sia adeguata alla bisogna.

Tanto per iniziare con un atto concreto, se riusciremo a raggiungere un accordo sui Ruoli Professionali dovrà dare prospettive certe e condivisibili ai futuri assunti, altrimenti partiremmo subito col piede sbagliato.

Crediamo che l'intero problema vada affrontato con dei piani seri di lavoro e messa a disposizione di risorse; piani di lavoro che vanno elaborati nelle aziende e sui territori mettendo a fattor comune le esperienze e facendo dialogare tutte le articolazioni della FISAC: Aziendali, di Gruppo e Territoriali.

Comunicazione Chiudiamo con questo argomento perché pensiamo che molti degli obiettivi esposti saranno difficili da raggiungere senza un impianto comunicativo adeguato alla realtà in cui viviamo.

Questo è certamente un argomento che ha la sua sede propria nella discussione a livello di Gruppo, ma pensiamo che citarlo nell'Assemblea Costitutiva dell'azienda con maggiore vocazione IT abbia un suo senso.

Per molto tempo il sistema informativo e di comunicazione della FISAC di Gruppo è stato il modello di riferimento per le altre Organizzazioni e per la stessa Azienda.

La scelta di puntare su questi strumenti, una serie di ottime intuizioni ed il duro e competente lavoro di tutte le compagne e di tutti i compagni che si sono dedicati allo sviluppo dei nostri sistemi ci hanno consentito di diventare il benchmark di riferimento.

Da un po' di tempo a questa parte però lo sviluppo si è fermato, e questo non è un ambito in cui si può stare fermi: gli altri ti sorpassano.

La comparsa e l'utilizzo degli strumenti digitali e social ha rivoluzionato, come ben vediamo, la comunicazione di tutto il mondo della politica, ed il Sindacato si sta adeguando, e non può non farlo, in termini di comunicazione istantanea; magari non approfondita ma efficace.

L'Azienda investe seriamente in comunicazione, in termini di risorse e di professionalità; i risultati sono egregi. Si sta aprendo un differenziale competitivo fra la FISAC e l'Azienda che metterebbe questa in termini di grande vantaggio, se

decidesse di farne un utilizzo politico ostile al Sindacato: una situazione che sarebbe letale per noi.

Dobbiamo tornare a sviluppare. Dobbiamo tornare a essere un modello di riferimento. Le conoscenze non ci mancano, soprattutto non ci mancano le persone per farlo e la loro passione.

Roma, 3 maggio 2016

Coordinamento aziendale FISAC CGIL
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES