



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Contrattazione integrativa al rinnovo ... manutenzione o ampliamento?

E' partita ieri, secondo le prescrizioni del protocollo delle relazioni sindacali applicato nel gruppo ISP, la **trattativa centralizzata per il rinnovo della contrattazione collettiva integrativa** (di secondo livello, CC2L), ovvero il complesso degli accordi sindacali sottoscritti dalle segreterie di gruppo a partire dall'ottobre 2015, scaduti a fine 2017 con proroga al 30 giugno di quest'anno.

La trattativa è strettamente connessa con il confronto relativo alla procedura di cessione degli NPL e relativa necessità di garantire le norme vigenti tempo per tempo anche a quei lavoratori che saranno coinvolti nell'operazione, ma l'obiettivo deve essere quello di cercare di migliorare le norme attuali, piuttosto che esclusivamente confermarle.

Il rinnovo della contrattazione integrativa è molto sentito in Divisione Private, ed in Fideuram nello specifico, essendo importante sia rinforzare e rendere maggiormente esigibile ciò che è già normato da accordi, sia affrontare ciò che non lo è ancora, in primis le figure e ruoli professionali la cui trattativa si è interrotta a gennaio scorso.

Importanti sono anche i temi "a latere", quelli non normati da accordi sindacali ma comunque oggetto da portare in discussione. Ad esempio il sistema di valutazione (Performer) e la gestione delle opportunità di mobilità interna per crescita o riposizionamento professionale, nonché temi come l'Intesap ed il Travel e le loro rigidità.

Non sta a noi fare **un bilancio complessivo del periodo 2015-2018, compete alle segreterie di gruppo praticando il miglior coinvolgimento delle strutture sindacali decentrate**. L'aver riconosciuto l'eccessiva mortificazione del ruolo delle RSA dovrebbe però portare di conseguenza a rivedere più di qualcosa a livello di organizzazione e gestione dei demandi tra i vari livelli sindacali.

La centralizzazione delle relazioni sindacali ha sicuramente agevolato il raggiungimento di norme importanti in tema di welfare e di conciliazione tempi di vita e lavoro.

E' però evidente come, viceversa, **la centralizzazione non ha aiutato il raggiungimento di accordi in ambito organizzazione del lavoro**, ad esempio in tema figure professionali, ruoli e percorsi professionali.

Da un lato (prevalentemente BdT) abbiamo avuto accordi molto faticosi, laboriosi, gestibili di fatto solo da parte aziendale, tecnicamente di difficile comprensione da parte dei lavoratori destinatari, oggetto di cicliche discussioni e richieste di informazioni da parte sindacale anche solo per capire cosa ha fatto o non fatto l'azienda (es. il tema delle modifiche di portafoglio).

Dall'altro abbiamo avuto ambiti, appunto come la Divisione Private, lasciati privi di accordi e regole integrative.

A livello di proposta, secondo noi un approccio su cui ragionare dovrebbe partire da:

- **a livello di accordo quadro centrale, codificare tutte le figure professionali nel Gruppo**, coprendo adeguatamente gli ambiti di attività all'interno delle varie realtà e declinando ove opportuno per differenziare tra settori di mercato o clientela o canali; stabilito l'assetto base delle varie figure in termini di inquadramento, normare quindi i percorsi ed il riconoscimento della competenza, che si acquisisce e si accresce all'aumentare della permanenza nella figura/ruolo, e dove si potrebbe spendere bene il concetto della seniority (che quindi evolverebbe al crescere dell'anzianità e della professionalità nell'ambito largo di competenza, e non la si potrebbe perdere cambiando ad esempio semplicemente incarico o ufficio),
- **a livello di accordo applicativo decentrato, per divisione/azienda, stabilire il perimetro di applicazione delle varie figure/ruoli professionali**, raccordando opportunamente con organigrammi e funzionigrammi, e normando eventuali specificità se presenti e riconosciute.

L'importanza di **regolamentare efficacemente tutte le figure professionali nel Gruppo è fondamentale dal punto di vista della recente o nuova occupazione**. Se i giovani rimangono forzatamente ai livelli bassi di inquadramento e seniority per assenza di percorsi che riconoscano il crescente impegno lavorativo, le valutazioni, il raggiungimento degli obiettivi, essi rimarranno tagliati fuori dalle opportunità di crescita professionale.

Indichiamo infine quella che secondo noi dovrebbe essere una delle priorità. La tanto decantata Responsabilità Sociale d'Impresa dovrebbe portare a stabilire a livello di Gruppo, non avendo senso neanche il pensarlo a livello di singola azienda, un **protocollo di responsabilità sociale che assicuri il rispetto delle norme in tema di appalto/cambio appalto**. Dalle clausole di responsabilità sociale contenute nei CCNL di riferimento nei vari settori merceologici ove operano le varie ditte esterne, alle disposizioni di legge che indicano come il cambio appalto ricada nella fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda, tutto oggi può essere aggirato sic-et-simpliciter (ad esempio gestendo un cambio appalto come nuovo appalto, oppure lasciando mani libere alle ditte di applicare trattamenti sempre più al ribasso verso i propri lavoratori) se non c'è una assunzione di responsabilità concreta.

21 giugno 2018

Fisac Cgil Fideuram