

Esito Assemblee Fideuram a Milano e Roma

Nelle assemblee odierne in Fideuram a Milano e Roma (qui unitamente a SanPaolo Invest), iscritte ed iscritti partecipanti hanno:

- approvato all'unanimità il **Documento Programmatico "LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO NEL GRUPPO PER L'OCCUPAZIONE, LA QUALITA' DEL LAVORO E IL WELFARE"** predisposto dalla attuale segreteria Fisac di Gruppo ISP ([click qui](#));
- votato favorevolmente all'unanimità i seguenti **7 emendamenti integrativi** (testi in allegato):

Emendamento n.1

Argomento **"PROBLEMI DELLA CONTRATTAZIONE CENTRALIZZATA"**

Emendamento n.2

Argomento **"CONSIDERAZIONI ULTERIORI SUL PERIODO 2011-2015"**

Emendamento n.3

Argomento **"RUOLO DEL SINDACATO DECENTRATO NELLA CONTRATTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO"**

Emendamento n.4

Argomento **"CIRCOLO RICREATIVO"**

Emendamento n.5

Argomento **"ORGANIZZAZIONE DELLA FISAC-CGIL NEL GRUPPO INTESA SANPAOLO"**

Emendamento n.6

Argomento **"SVILUPPARE L'OCCUPAZIONE NEL PAESE"**

Emendamento n.7

Argomento **"PRESIDIARE EFFICACEMENTE GLI APPALTI"**.

- approvato la lista dei delegati alle rispettive assemblee regionali di gruppo, nell'ambito del percorso che porterà alla definizione delle rinnovate strutture sindacali della Fisac CGIL all'interno del Gruppo ISP.

4 aprile 2016

Fisac Cgil Fideuram
Fisac Cgil SanPaolo Invest

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net

Emendamento n.1

“PROBLEMI DELLA CONTRATTAZIONE CENTRALIZZATA”

emendamento integrativo da inserire a pagina 1

(cioè dopo: “...E’ il punto di partenza per una nuova stagione negoziale in cui la profonda e radicale trasformazione del sistema bancario e l’attacco alla centralità del Contratto Nazionale di categoria impongono la definizione di una strategia che sia in grado di riconquistare diritti e tutele nella nuova organizzazione del lavoro, senza derogare dalle garanzie universali rappresentate dal CCNL” e prima di “Le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo hanno approvato gli accordi raggiunti del Contratto Collettivo di Secondo Livello in 386 assemblee con un consenso del 86,42%. Come avevano partecipato e sostenuto la vertenza che ha riconquistato il Contratto Nazionale e il Fondo di Solidarietà, così hanno condiviso le soluzioni radicalmente innovative dell’accordo di Gruppo...”)

[In sintesi, alla fine di un percorso pluriennale, la contrattazione aziendale è stata sostituita dalla contrattazione centralizzata a livello di gruppo. Questa fase è stata densa di problematiche nei rapporti con le controparti, problematiche tuttora presenti e vive e con cui dover fare i conti. Rispetto ai tentativi di ridurre il salario, i diritti e le tutele considerati come semplici “centri di costo”, è stata cruciale la mobilitazione e lo sciopero unitario di gruppo del 2012. Rispetto al vissuto quotidiano nelle aziende, la centralizzazione ha comportato un estremo ridimensionamento del ruolo degli organismi sindacali aziendali, con i lavoratori esposti di fatto assai più che nel passato alla discrezionalità delle gerarchie aziendali.] Firmatari: Alessandro Renzi e altri

Emendamento n.2

“CONSIDERAZIONI ULTERIORI SUL PERIODO 2011-2015”

emendamento integrativo da inserire a pagina 8 dopo il paragrafo “Piano d’Impresa 2014-2017”

Considerazioni ulteriori

Chiaramente, non su tutto abbiamo raggiunto obiettivi soddisfacenti.

Dal punto di vista della contrattazione, un esempio è dato dal sistema di valutazione applicato dall’azienda a partire dal 2007. Questo è stato modificato tempo per tempo, anche con momenti di informazione e confronto con il sindacato, ma è rimasto uno strumento unilateralmente definito e gestito dalla controparte, senza che si addivenisse ad un accordo sindacale che ne stabilisse congiuntamente i principi e ne regolasse i meccanismi attuativi, in ottica di tutela e sviluppo della professionalità.

Parimenti, il meccanismo delle seniority è stato introdotto e gestito dall’azienda senza che si riuscisse per tempo a comprenderne appieno gli effetti rispetto ai meccanismi incentivanti, che poi successivamente, in occasione del LECOIP, si sono tanto chiaramente palesati a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Nell’attuale sistema di valutazione applicato in tutto il Gruppo, è la controparte che cataloga figure professionali, definisce ambiti di applicazione, collega ruoli e seniority, indica meccanismi e modalità di possibile sviluppo e crescita.

Dal punto di vista dell'obbligo non correttamente assolto in capo alle controparti di informativa e consultazione degli organismi sindacali decentrati, un esempio lampante è dato dal ricorso ex art 28 L. 300/70 presentato a Tribunale di Taranto, rispetto a cui Intesa SanPaolo e Banco di Napoli sono stati condannati per condotta antisindacale. Quel provvedimento ha ribadito il principio fondamentale per il quale la titolarità all'informativa e consultazione è in capo agli organismi sindacali del territorio interessato, e che l'obbligo di confronto che ne deriva è aggiuntivo rispetto a quello eventualmente già tenutosi a livello di Segreteria di Gruppo.

E' necessario riformare il protocollo che regola le relazioni sindacali di gruppo in modo da prevedere esplicitamente il coinvolgimento degli organismi sindacali decentrati (territoriali, di divisione, aziendali a seconda dei casi) sia per l'informativa e confronto dovuti in base alle regole contrattuali e legislative, sia per la trattativa laddove i temi in discussione lo prevedano (si veda l'apposita norma introdotta nel recentissimo accordo relativo alle "Cessioni individuali di Contratto", applicabile alle lavoratrici ed ai lavoratori che, su base volontaria, accettano il passaggio da CCNL Assicurativo a CCNL bancario e viceversa, che prevede una specifica garanzia di contrattazione congiunta inerente i futuri tavoli di negoziazione di secondo livello).] Firmatari: Alessandro Renzi e altri

Emendamento n.3

"RUOLO DEL SINDACATO DECENTRATO NELLA CONTRATTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO"

emendamento integrativo da inserire a pagina 12 a conclusione del paragrafo "La sfida dell'organizzazione del lavoro"

(cioè dopo: "Solo negoziando con pazienza e continuità gli aspetti dell'organizzazione del lavoro, in tutte le occasioni di relazione con l'azienda, ci costruiremo la capacità e la credibilità per contrattare i ruoli professionali, la formazione, il salario di produttività, la mobilità, la reperibilità, le flessibilità di orario per rendere concreti ed esigibili i diritti e le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.")

[La negoziazione sull'organizzazione del lavoro deve avvenire con il coinvolgimento degli organismi sindacali decentrati in particolare di 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.] Firmatari: Alessandro Renzi e altri*

Emendamento n.4

“CIRCOLO RICREATIVO”

emendamento integrativo da inserire a pagina 15 nel paragrafo “Circolo ricreativo”

(cioè dopo: “...L’obiettivo, in considerazione della sua funzione di erogatore di salario indiretto, è ora quello di garantire prestazioni omogenee su tutto il territorio nazionale, stabilizzare i contributi ai soci in merito alle iniziative nazionali con una più “coraggiosa” pianificazione degli stanziamenti, semplificare la comunicazione tra strutture nazionali e consigli territoriali: su queste coordinate dovremo definire il programma con il quale la FISAC si presenterà alle prossime elezioni degli organi di governo.”)

[Va sviluppata al meglio in ogni territorio l’affiliazione alla FITEL-Federazione Italiana Tempo Libero, costituita nel 1993 per iniziativa delle Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, per valorizzare le esperienze associative dei Circoli Ricreativi Aziendali e di altre Associazioni e Enti che abbiano come finalità la promozione delle attività del tempo libero. La FITeL rappresenta, l’associazionismo che trae origine dall’art. 11 della legge 300/1970, che ha promosso e tutela i Circoli Ricreativi Aziendali dei Lavoratori (CRAL) e dal 1998, anche il più vasto settore dell’Associazionismo con analoghe finalità e rappresenta le loro istanze verso le istituzioni pubbliche e private. L’affiliazione alla FITEL consente di proporre agli iscritti le iniziative dei cral di altre aziende presenti sul territorio, parimenti affiliati FITEL. Vanno sviluppate significativamente, anche con iniziative specifiche, le attività a favore dei figli e altri familiari diversamente abili degli iscritti e delle iscritte al circolo.] Firmatari: Alessandro Renzi e altri

Emendamento n.5

“ORGANIZZAZIONE DELLA FISAC-CGIL NEL GRUPPO INTESA SANPAOLO”

emendamento integrativo e sostitutivo da inserire a pagina 17 a conclusione del primo capoverso del paragrafo “Organizzazione della FISAC-CGIL nel Gruppo Intesa Sanpaolo”

(cioè dopo: “I cinque anni del primo mandato del Coordinamento di Gruppo hanno consentito di raggiungere risultati di grande valore e pertanto intendiamo confermare l’impianto organizzativo con la Segreteria di Gruppo, il Direttivo di Gruppo, Coordinamenti decentrati a livello territoriale (comprendendo tutti i Quadri sindacali di tutte le aziende del gruppo del territorio), Segreterie di Coordinamento Aziendali e Direttivi di Coordinamento Aziendali.” sostituendo quanto presente fino a fine paragrafo.)

[Nel contempo nuove sfide attendono la nostra organizzazione.

In particolare si è evidenziata una eccessiva focalizzazione sulla Banca dei Territori, che impone correzioni la cui necessità è emersa nel dibattito del Direttivo di Gruppo, soprattutto dopo l’avvio di un Piano d’Impresa caratterizzato dallo sviluppo delle tecnologie, in particolare la multicanalità integrata, dall’adeguamento dell’offerta commerciale ai nuovi bisogni della clientela, dalla razionalizzazione della Rete e del presidio territoriale, dalla semplificazione dei processi nonché dallo sviluppo di prodotti coerenti con piani e programmi aziendali in materia di crescita dei ricavi, dall’adozione infine di nuovi modelli di servizio con la creazione di specifiche business unit divisionali (private banking, asset management, insurance), ove insistono anche peculiari reti distributive.

Per questa ragione, perseguendo *al meglio* gli obiettivi di inclusione che consentano la massima unità *ed efficacia dell'organizzazione nell'azione di rappresentanza, contrattazione e tutela, è opportuna* l'integrazione della Segreteria di Gruppo per la complessità dei percorsi negoziali previsti e la necessità di rappresentare *sia* ISGS, che è *azienda essenziale* per funzione, dimensione e distribuzione sul territorio nazionale, *anche nell'ottica del relativo indotto, che le business unit di Gruppo più rilevanti.*

Anche alla luce dei piani datoriali di sviluppo e crescita organica all'interno del Gruppo, si propone una composizione della Segreteria di Gruppo secondo lo schema "50/25/25", ovvero metà dei componenti in rappresentanza della Banca dei Territori, anche con un meccanismo di rotazione nel tempo che consenta di confermare la valorizzazione e il coordinamento delle strutture decentrate a livello di Direzione Regionale, un quarto per ISGS, un quarto per le business unit ove al tempo stesso vanno istituiti appositi coordinamenti nazionali.] Firmatari: Alessandro Renzi e altri

Emendamento n.6

"SVILUPPARE L'OCCUPAZIONE NEL PAESE"

emendamento integrativo da inserire all'inizio di pagina 11 nel capitolo "Linee di azione sindacale" nel paragrafo "L'occupazione"

(cioè dopo: "...Nel contempo dobbiamo continuare tenacemente a ricercare nuove soluzioni contrattualmente e normativamente praticabili per creare posti di lavoro e rivendicare la ripresa delle assunzioni." e prima di "Nel più grande gruppo bancario di un Paese ...")

[La nostra organizzazione fonda la sua impostazione strategica sull'occupazione e, in quanto sindacato confederale e generale, persegue lo sviluppo armonico del Paese.

Pertanto le attività innovative messe in campo dal nostro gruppo, di futuro sviluppo, dovranno incardinarsi principalmente nelle aree a più alto tasso di disoccupazione e in quelle aree che hanno perso e continuano a perdere attività strategiche e altamente qualificate, a causa dei processi di concentrazione e di fusione.

Le attuali tecnologie, flessibili e globali, sono in grado di consentire una tale impostazione.

A fronte di tutto ciò la delegazione trattante di gruppo imposterà la contrattazione sull'occupazione e si impegnerà a negoziare con scopo di raggiungere questo obiettivo.] Firmatari: Isabella Temperelli e altri

Emendamento n.7

"PRESIDIARE EFFICACEMENTE GLI APPALTI"

emendamento integrativo da inserire alla pagina 11 nel capitolo "Linee di azione sindacale" nel paragrafo "L'occupazione"

(cioè dopo: "...la riduzione delle consulenze, i risparmi rivenienti dalla semplificazione organizzativa e societaria, la riduzione dei compensi del top management devono contribuire a finanziare assunzioni stabili, di cui un Gruppo con l'età media del personale in costante incremento ha assolutamente bisogno per concretizzare lo sviluppo dei processi di digitalizzazione e di multicanalità integrata.")

[Dobbiamo esercitare pressioni sul Gruppo Intesa Sanpaolo per creare buona occupazione ed esercitare la necessaria vigilanza anche sulle attività svolte in outsourcing. Per fare ciò è necessario esigere l'informativa prevista dall'art.19 del CCNL sia al livello delle segreterie di gruppo che al livello degli organismi sindacali decentrati, poiché – anche in linea con la CGIL (legge di iniziativa popolare promossa sull'argomento e iniziativa attuale della Carta dei Diritti) – il controllo sulle normative applicate e le eventuali iniziative in raccordo con le Camere del lavoro e le categorie, impongono che l'informativa venga inoltrata anche alle RSA e/o agli organi di coordinamento che insistono sul territorio in cui si esplica il singolo appalto.

La comunicazione deve:

- essere tempestiva sia per i nuovi appalti che per i rinnovi e non a posteriori;*
- riguardare tutte le attività appaltate, non solo quelle riconducibili all'art. 3 del CCNL, anche i contratti di fornitura servizi in quanto rientrano nella fattispecie giuridica del contratto di appalto (art. 1656 c.c.) ad esempio quelli in ambito informatico;*
- contemplare i contratti di subappalto, di cui sono necessariamente a conoscenza ai sensi dell'art. 1656 c.c. che prevede l'obbligo dell'autorizzazione da parte del committente;*

contenere riferimenti non solo della società appaltatrice (nome, indirizzo, attività per titolo), anche il dettaglio dell'attività appaltata, la scadenza del contratto, il numero dei lavoratori coinvolti e relativo CCNL applicato, i costi dell'appalto ecc.] Firmatari: Isabella Temperelli e altri