



**Coordinamento Nazionale
Gruppo Intesa Sanpaolo**

Rimini 8-9 giugno 2015

MOZIONE CONCLUSIVA

Il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali del Gruppo Intesa Sanpaolo, riunito a Rimini l'8 e 9 giugno 2015, dopo approfondito dibattito

APPROVA

l'ampia e dettagliata relazione della Segreteria di Gruppo e Delegazione Trattante.

Il **Coordinamento** ha ribadito come il rinnovo del CCNL, in approvazione nelle assemblee, abbia messo in sicurezza la categoria salvaguardando l'Area Contrattuale e l'assetto normativo complessivo. Sarà compito ora della Contrattazione dei Gruppi affrontare i temi demandati dal CCNL. Il modello di banca, il riconoscimento delle professionalità, il premio di Risultato dovranno essere affrontati nella contrattazione di secondo livello.

Il Coordinamento ha rilevato come il Nuovo Modello di Servizio del Gruppo abbia mostrato fin da subito i suoi limiti. Pressioni commerciali esasperate, una aumentata catena di comando, il mancato riconoscimento della professionalità dei nuovi ruoli, l'assenza di formazione per chi viene inserito nelle nuove mansioni, il confronto con una clientela ormai disorientata sono solo alcuni dei problemi con cui si scontrano quotidianamente le colleghe e i colleghi. Siamo di fronte all'ennesima gestione del cambiamento con una organizzazione assolutamente inadeguata.

Il Coordinamento ha preso atto della disponibilità aziendale ad affrontare il confronto su temi importanti quali la definizione dei ruoli e delle mansioni nonché i conseguenti riconoscimenti economici e indennità legate alle professionalità individuate.

La **Fabi**, per la quale la salvaguardia delle professionalità dei lavoratori, dei loro diritti economici e dei livelli occupazionali rimangono delle priorità, è pronta al confronto da subito. Partendo dalla richiesta dell'erogazione del Vap a saldo per il 2014 e per il raggiungimento di un accordo che attraverso l'individuazione del Premio di Risultato per gli anni a venire, riduca l'arbitrarietà dell'assegnazione delle componenti variabili della retribuzioni e le ancori a criteri certi, trasparenti e condivisi.

Il Coordinamento ha rilevato come l'Azienda si sia appropriata di una forte discrezionalità salariale con la distribuzione del premio incentivante a inizio maggio, incomprensibile nei suoi criteri di erogazione. Pertanto il premio Variabile di risultato dovrà servire a una più equa redistribuzione salariale con regole chiare e contrattate.

La Fabi ritiene che il welfare aziendale dovrà essere sempre più strutturato nel rispetto delle aspettative e dei bisogni dei lavoratori. La difesa complessiva della persona sarà sempre più rilevante all'interno della contrattazione.

La **Fabi** attraverso il Comitato Welfare vuole concretamente intervenire su temi quali le Pressioni Commerciali, il Lavoro Flessibile, le assenze, sviluppando studi e proposte che potranno essere raccolti dalla Delegazione Trattante e trasformati in accordi.

Il Coordinamento ribadisce come uno dei pilastri del Welfare, sia il Fondo Sanitario di Gruppo. Il progressivo arretramento del sistema sanitario nazionale ormai al collasso, conferma la scelta strategica e lungimirante del Fondo, che conta attualmente circa 210.000 associati tra Dipendenti, Familiari, Pensionati ed Esodati, con un patrimonio di 80 milioni di euro.

Il Coordinamento condivide l'opportunità di giungere, come già avvenuto per il Fondo Sanitario, alla costruzione di un Fondo Pensioni di Gruppo che, limitatamente ai fondi a capitalizzazione e a partire da FAPA e Fondo Sanpaolo Imi, consegua gli obiettivi di recuperare efficienza, aumentare le possibilità per gli iscritti e le salvaguardie previdenziali, a partire da

- la tutela dei risparmi dei lavoratori da rischi presenti e futuri
- il mantenimento delle garanzie oggi presenti negli statuti dei vari fondi
- il miglioramento della posizione previdenziale per coloro che oggi non godono di una adeguata contribuzione.

Il Coordinamento ribadisce che ogni iniziativa dovrà essere sottoposta al vaglio dei lavoratori e, laddove previsto dagli Statuti, dovrà essere attivato l'istituto del referendum, mentre l'intero processo dovrà avvenire con la condivisione delle autorità di vigilanza previdenziale.

Il Coordinamento ritiene che sia giunto il momento di superare la mera fase di denuncia dei problemi, per costruire un nuovo modello di banca che dia una prospettiva occupazionale alle donne e agli uomini che lavorano in Intesa Sanpaolo, mettendo al centro il fattore umano.

Rimini, 8-9 giugno 2015