

Il Direttivo FISAC/CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo da mandato alla Delegazione Trattante di Gruppo alla trattativa su ruoli professionali e pressioni commerciali, Vap 2014, premio di risultato 2015, normativa in materia di assenze e percorso per la definizione del Fondo Pensione unico di Gruppo.

RUOLI PROFESSIONALI

L'eventuale intesa dovrà avere carattere di sperimentaltà, senza deroghe al CCNL, per consentirne l'armonizzazione con le linee che saranno individuate in sede nazionale per il rinnovo del prossimo CCNL.

Il riconoscimento dei ruoli professionali deve essere trasparente e coerente con lo sforzo richiesto e la professionalità espressa da tutti i lavoratori del Gruppo.

Pertanto occorre definire:

- l'assoluta trasparenza e comprensione di tutti i parametri;
- l'ampliamento del numero dei gestori destinatari d'indennità di ruolo;
- le indennità di ruolo, che seppur motivate dal nuovo contesto organizzativo non possono diventare uno strumento di mera riduzione di costi;
- il consolidamento dell'indennità di ruolo con criteri certi e trasparenti, che vedano la formazione come un diritto e non come uno sbarramento e favorendo sistemi di consolidamento anche su più ruoli;
- specifiche garanzie in caso di mobilità professionale e modifiche delle scelte organizzative;
- una norma di tutela per i direttori nominati dal 19/01/2015;
- tempi certi per la trattativa inerente le figure professionali delle altre Strutture/Divisioni del Gruppo.

Non è altresì condivisibile la volontà aziendale di creare meccanismi di correlazione rispetto alla RAL su ogni argomento.

PRESSIONI COMMERCIALI

Vanno stabilite regole che traducano le norme di principio fissate dal Contratto Nazionale dando inequivocabili elementi di concretezza ed esigibilità che riescano a incidere tangibilmente sui comportamenti non corretti. Occorre prevedere:

- l'inibizione alla autoproduzione di report orari/giornalieri, circoscrivendo il supporto e il monitoraggio alle piattaforme aziendali ABC e Portale Più ;
- il divieto di diffusione di graduatorie nominative individuali;
- la definizione di modalità esigibili di comunicazione improntate su correttezza e rispetto;
- l'impegno aziendale a far cessare eventuali "comportamenti recidivi".

VAP 2014 e PREMIO DI RISULTATO 2015

IL Direttivo FISAC/CGIL del Gruppo ribadisce che la disponibilità economica aziendale per l'erogazione del Vap 2014, pur tenendo conto del Piano "Lecoip", è distante dalle aspettative delle colleghe e dei colleghi.

Sul Premio di Risultato 2015, fermo l'obiettivo di un adeguato finanziamento da parte dell'Azienda, è importante ricercarne una redistribuzione in favore dei lavoratori più giovani e con redditi più bassi. Occorre ricercare un riequilibrio tra le percentuali di montante destinato alle tre fasce illustrate dall'azienda, diminuendo la forbice di distribuzione tra figure professionali ipotizzata per la seconda fascia. Va comunque confermata la previsione di una erogazione del premio anche in caso di non raggiungimento dell'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente di Gruppo.

NORMATIVA IN MATERIA DI ASSENZE

Vanno colte tutte le opportunità di individuare nuovi strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e i tempi di lavoro, anche definendo una normativa di Gruppo per la fruizione oraria dei congedi parentali.

FONDO UNICO DI GRUPPO

In merito alla proposta aziendale per la costituzione del Fondo Pensione Unico di Gruppo, per l'eventuale processo di unificazione dei fondi esistenti è fondamentale e irrinunciabile:

- l'avvio di una "due diligence" dei Fondi Pensione garantita da organismi terzi, diversi da quelli che negli anni hanno certificato i bilanci dei Fondi;
- l'individuazione di soluzioni che consentano la assoluta certezza del mantenimento delle prerogative in capo a ciascun iscritto di ciascun Fondo;
- che qualsiasi passaggio di unificazione debba essere subordinato al pieno rispetto degli Statuti dei Fondi Pensione, con l'effettuazione di referendum vincolante laddove previsto;
- l'innalzamento della contribuzione aziendale per tutte le fasce di lavoratori attualmente sotto i minimi previsti dal CCNL.

L'eventuale accordo dovrà essere sottoposto alla valutazione nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'ordine del giorno è approvato con 50 voti a favore, 1 contrario e 9 astensioni.