Dispositivo finale – Il Comitato direttivo della Fisac Cgil di Intesa Sanpaolo riunito, a Roma il 10 e 11 gennaio 2017, esprime innanzitutto solidarietà ai lavoratori e lavoratrici di Mps e delle diverse banche per stanno attraversando gravi momenti di difficoltà. Il CDN nel valutare lo stato della trattativa sul "Protocollo di sviluppo sostenibile del Gruppo", ritiene che vada ripresa l'incentivazione al pensionamento volontario, anche quale alternativa alla riconversione professionale e nel contempo debbano essere attivate nuove assunzioni in particolare per la Rete, per il Mezzogiorno e per le aree più svantaggiate del paese che siano esigibili nei numeri, stabili e con carattere di buona e nuova occupazione, soprattutto giovanile e femminile, nel contesto di un più ampio progetto di sviluppo del settore del credito e del paese.

Il Comitato Direttivo, invece, respinge le posizioni aziendali maturate fino ad oggi nel corso della trattativa rispetto alla nuova modalità di assunzione proposta.

L'obiettivo di buona occupazione stabile, ad oggi, non trova alcun riscontro nella proposta aziendale di assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato part-time e di contratto autonomo di mandato o agenzia di consulente finanziario.

Le modalità proposte per la assunzione di nuovi colleghi che non prevedono una netta e chiara perimetrazione dei tempi e dei modi, senza una regolazione degli elementi di lavoro autonomo che tenga conto anche delle future evoluzioni della disciplina in merito alle sue tutele, rischiano di introdurre nuove pericolose forme di lavoro all'interno del CCNL.

Ciò provocherebbe un aumento della precarietà, della variabilità del salario, con un rischio di incremento di quello discrezionale a scapito di quello contrattato, pericolose competizioni al ribasso tra i lavoratori, la crescita delle pressioni commerciali e di dinamiche di continua ricattabilità, con ricadute fortemente negative per le lavoratrici e per i lavoratori, rendendo più facile la disgregazione della loro unità.

Il Comitato Direttivo riafferma la necessità di garantire la piena tenuta del CCNL, di contrastare ogni tentativo di destrutturazione o di indebolimento dello stesso e di frammentazione del mondo del lavoro e della rappresentanza.

E'necessario il pieno rispetto delle disposizioni di legge e contratto creando reali, verificabili e nette separazioni nell'espletamento delle due posizioni distinte di lavoro sia sotto l'aspetto procedurale, informatico ed organizzativo che sotto l'aspetto normativo per evitare la sovrapposizione fittizia di mano d'opera.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo, l'ambiente di lavoro sta diventando ogni giorno più pesante, le continue e crescenti pressioni commerciali, gli organici nella Rete ridotti all'osso, il modello organizzativo sempre più esasperante che ha accentuato la concorrenza interna tra i lavoratori, tra e dentro le filiere commerciali, impongono la ricerca di soluzioni immediate a questi problemi, rispetto alla quale la Fisac riconferma il proprio impegno e la propria attività quotidiana.

E' necessario pertanto ridurre al minimo l'impatto che le nuove forme di lavoro "ibrido" avranno nel contesto di appartenenza eliminando ogni elemento che possa far scaturire precarizzazione e insicurezza tra i colleghi.

Il Comitato Direttivo della Fisac Cgil di IntesaSanpaolo, di concerto con la Segreteria Nazionale Fisac e con la Confederazione CGIL, ritiene perciò che sia fondamentale garantire la centralità del CCNL mantenendo intatto il suo impianto e salvaguardandolo da tutti gli attacchi, evitando deroghe e interventi che in qualche modo possano pregiudicare il futuro rinnovo.

In merito alla prosecuzione della trattativa, prevista per il 12 gennaio p.v e rispetto alle sue possibili evoluzioni negoziali, il Comitato Direttivo Fisac di Gruppo Isp delibera che una eventuale ipotesi di accordo deve prevedere la presenza di tutti i seguenti elementi:

1. Assunzioni certe nei numeri ed esigibili, con particolare attenzione alla rete, al Mezzogiorno ed alle aree più disagiate del paese.
2. Carattere di stretta sperimentabilità da concludersi prima della scadenza del CCNL e con valutazione congiunta dell'esito della stessa, limitando le assunzioni effettuate con le nuove modalità e la durata delle medesime, fissando un numero molto ristretto delle stesse, con una forbice tra 100 e 200 unità, fermo restando le previsioni del CCNL e in stretta correlazione con le risultanze delle commissioni fissate dall'art.26 del CCNL.
3. Trasformazione automatica del contratto a tempo indeterminato part time a full time, alla scadenza del mandato.
4. Possibilità per gli attuali gestori dipendenti di richiedere volontariamente il passaggio a tale nuovo contratto solo dopo eventuale valutazione positiva del periodo di sperimentazione