

Riccione, 4 maggio 2016

Ai Quadri UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Consiglio Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo Documento finale

La **Uilca** del Gruppo Intesa Sanpaolo si è riunita in Consiglio nei giorni di martedì 3 e mercoledì 4 maggio per una disamina: dell'approccio alle trattative in corso su Premio Variabile di Risultato 2016 e Mobilità, delle prospettive future del Gruppo nel contesto di settore e della crescita della Uilca.

Dopo aver ascoltato la relazione introduttiva del Segretario responsabile del Gruppo Giuseppe Bilanzuoli sono stati approfonditi, a cura dei segretari, alcuni temi parte dei quali già oggetto di accordo, altri in piena fase negoziale: Rls di Gruppo, Formazione finanziata, PVR 2016, Mobilità, cui è seguito un ampio e concreto dibattito che ha nuovamente posto al centro il tema del benessere lavorativo.

Sia nella relazione introduttiva che negli interventi dei partecipanti al Consiglio è emerso con chiarezza il permanere di un clima aziendale di insoddisfazione e di malessere nelle lavoratrici e lavoratori del Gruppo, nonostante la sottoscrizione di accordi di indubbio valore che definiscono il perimetro della Contrattazione di secondo livello.

La Uilca pur nella consapevolezza della propria capacità di essere un interlocutore affidabile, responsabile, propositivo e della propria attitudine a favorire le sintesi con le altre sigle sindacali per raggiungere soluzioni condivise di tutela e valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ha esaminato con spirito critico, ma costruttivo gli accordi sottoscritti e il loro stato di applicazione. Nonostante le difficoltà, le insoddisfazioni e l'evidenziazione di criticità che solo ex post potevano emergere, la Uilca ha comunque rinnovato la sua voglia di raccogliere le sfide che la volontà ferma di contribuire al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo pongono e porranno al tavolo negoziale, conscia che la firma degli accordi è comunque un punto di partenza e non di arrivo.

Questi in sintesi gli argomenti affrontati.

Pressioni commerciali

L'accordo sulle pressioni commerciali è sicuramente un accordo innovativo, con il quale si è ascrivito alla negoziazione un tema storicamente negato e precluso al confronto fra le parti. Oggi altri grandi Gruppi bancari hanno raggiunto intese analoghe e la stessa Abi ha accettato di affrontare questo delicato argomento al tavolo nazionale. Tuttavia ci sono elementi migliorabili, in primis la possibilità di rendere ancor più incisivo il ruolo dei quadri sindacali quali intermediari nella denuncia delle pressioni. Il dibattito ha sottolineato altresì la strettissima correlazione fra pressioni commerciali e stress lavoro – correlato e quindi la necessità di inquadrare le

conseguenti tutele nell'ambito della normativa di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro con il coinvolgimento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Gruppo

Sono state illustrate le peculiarità dell'accordo sugli Rls di Gruppo recentemente firmato. È stato ribadito il valore di un ruolo così delicato che la Uilca ritiene di affidare a coloro che daranno disponibilità di impegno ed energia per dar forza a un incarico fondamentale per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Premio variabile di risultato

La sua costruzione per il 2015 è stata una sfida accettata con la consapevolezza di maneggiare sperimentalmente uno strumento che da un lato poteva dare risposte concrete a un progressivo calo delle somme che l'Azienda si dichiarava disponibile a riservare alla negoziazione del premio aziendale e alla totale discrezionalità dei sistemi premianti che avevano caratterizzato gli anni più recenti, dall'altro conteneva elementi di grande incertezza e scontava asimmetrie informative. In presenza di obiettivi per il 2016 ancora più impegnativi, in un contesto di ben altra criticità di cui oggi, in fase negoziale, è impossibile prevedere il trend, sono emerse nel dibattito linee guida lungo le quali orientare il prossimo confronto con l'Azienda:

- Incremento della quota destinata alla prima fascia
- Collegamento della seconda fascia a indici di produttività
- Maggiore chiarezza e trasparente informazione sugli indicatori che definiscono i punteggi della score card ai fini della quota di eccellenza

Forti critiche e perplessità sono state espresse rispetto a meccanismi di esclusione da quota parte del Pvr collegate a sistemi di valutazione delle prestazioni.

È stato riconosciuto nel Pvr un elemento di gestione del clima aziendale non solo in quanto ristoro economico, ma modalità per esprimere il riconoscimento e la gratifica dell'operato delle colleghe e dei colleghi cui è stata richiesta una flessibilità e un'adattabilità al cambiamento che l'Azienda stessa, per quanto di sua competenza, non è stata in grado di esprimere.

Mobilità

Altro accordo di grande delicatezza in quanto la mobilità è potenziale veicolo di pressioni indebite e arma di ricatto nei confronti del personale.

L'impostazione aziendale vuole un accordo sostitutivo, la Uilca vuole, lavorando di concerto con la Segreteria nazionale, definire un accordo, rispettoso del Contratto nazionale, che possa tradursi in un miglior favore per le lavoratrici e i lavoratori. In gioco non ci sono centesimi per chilometro aggiuntivi, ma il benessere individuale e le possibilità concrete di conciliazione vita-lavoro.

Formazione

I recenti accordi sulla formazione finanziata, per la prima volta firmati a livello di Gruppo, hanno dato lo spunto per avviare il dibattito sulla necessità di una formazione continua vera, avanzata nei contenuti e nelle modalità, soprattutto fruibile. In proposito è stata ribadita la convinzione, portata avanti dalla Uilca sin dall'inizio dei lavori del Comitato Welfare in materia di lavoro agile, che la fruibilità della formazione passi anche dalla possibilità di svolgerla in smart working.

La banca del futuro, il lavoro del futuro

Smart working, nuove tecnologie, scenari futuri, futuribili o già realtà, sono stati fra i temi affrontati in alcuni interventi, ma il cambiamento, auspicato, sofferto o

combattuto, fonte di opportunità o stress, nei fatti è stato il fil conduttore dell'intero dibattito.

Ricambio generazionale e nuova occupazione

La Uilca ha per prima richiesto nuove assunzioni e la necessità di un ricambio generazionale. Proporcioni come sindacato dei cittadini non è solo uno slogan, ma parte della nostra identità confederale e di confederazione. Parlare di nuova occupazione significa per la Uilca parlare di giovani, di opportunità di riequilibrio generazionale, ma anche di riequilibrio dei livelli occupazionali nel Paese in cui nord e sud continuano a non avere le stesse prerogative.

Smartworking, Filiali on line fra l'altro sono elementi che a giudizio della Uilca del Gruppo Intesa Sanpaolo possono rendere poco o nulla influente l'ubicazione geografica del lavoratore.

Esigibilità degli accordi di secondo livello

Evidenziata come punto dolens la scarsa esigibilità che a sei mesi dalla loro sottoscrizione buona parte delle nuove norme introdotte dal contratto di secondo livello ancora presentano. È stato concordemente valutata come necessaria ogni sollecitazione e concreta e fattiva azione volta a superare le vischiosità aziendali nell'applicazione.

Affinché le donne e gli uomini siano sempre al centro del nostro agire!

Consiglio **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo