



## MOZIONE CONCLUSIVA

Il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali del Gruppo IntesaSanpaolo, riunito a Rimini il 30 e 31 maggio, dopo approfondito dibattito

### APPROVA

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

Il **Coordinamento** ha discusso in merito alla grave recessione che ha colpito il nostro Paese, distruggendo nel 2012 ulteriore occupazione e tessuto produttivo in un contesto già negativo.

Il **Coordinamento** rileva con preoccupazione come la crisi economica e i minori ricavi si traducano nel settore bancario in contenimento dei costi, riduzione del numero dei dipendenti, chiusure filiali, riorganizzazioni, esternalizzazioni.

**La FABI si opporrà con tutte le sue forze al prevedibile attacco dei Banchieri all'occupazione e ai diritti della Categoria anche con il coinvolgimento diretto delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo IntesaSanpaolo.**

#### Occupazione e diritti

Sono le nostre priorità, salvaguardia futura per chi lavora oggi e per coloro che saranno assunti.

L'**Accordo 31 luglio 2012** ha riconfermato regole di garanzia per tutti coloro coinvolti nelle uscite del fondo esuberi, in uno scenario profondamente mutato dalla riforma Fornero, dando certezza di stipendio in caso di mancata autorizzazione INPS.

Il **Protocollo Occupazione e Produttività** del 19 ottobre 2012 ha garantito la riassunzione degli apprendisti, strumentalmente lasciati a casa dalla banca ad inizio ottobre, ed ha riconfermato l'assetto complessivo degli accordi scaduti e disdetati.

Il Protocollo che fissa il principio di **unicità delle trattative di gruppo per la gestione degli esuberi**, ha portato all'**Accordo di Gruppo dell' 11 aprile 2013** su riorganizzazioni e tensioni occupazionali. *L'accordo riafferma i principi di volontarietà e incentivazione per le adesioni al Fondo, con previsione di nuove assunzioni correlate al numero dei pensionabili, senza interventi sui Lavoratori in servizio.*

#### Banca Estesa

Il piano di allungamento orari di filiale, avviato dalla Banca e condiviso nell'Accordo su Occupazione e Produttività 2012, risponde all'obiettivo di coniugare occupazione e incremento dei ricavi.

Il piano scaricato sulla rete, senza alcuna correlazione tra il reperimento delle risorse e la chiusura delle filiali, ha determinato molte criticità, provocando carichi di lavoro insostenibili e malumori della clientela, conseguenti ai disservizi che rischiano di compromettere la buona riuscita del piano.

Ad oggi l'Azienda ha fornito risposte insufficienti a risolvere i tanti problemi da noi segnalati non ultimi quelli della sicurezza..

**La FABI ribadisce l'assoluta esigenza di incrementi adeguati degli organici per le filiali coinvolte. Gli incrementi non devono avvenire a discapito delle filiali ad orario standard che sono in difficoltà numerica.**

#### I.S.G.S.

Il coordinamento rileva come le ristrutturazioni in atto in I.S.G.S. creino pesanti ricadute sulle professionalità e le condizioni di lavoro che la FABI continuerà a presidiare e affrontare con l'Azienda.

## Percorsi professionali

Riteniamo le dichiarazioni aziendali sul “superamento degli automatismi” sorprendenti e strumentali: i percorsi professionali non sono automatismi di anzianità, ma una garanzia di trasparenza e di sviluppo di carriera per le colleghe e i colleghi scelti dalla Banca per i loro meriti. Obiettivo della FABl sarà sviluppare una trattativa per ottimizzare il sistema dei percorsi professionali, formativi e di riqualificazione, anche in considerazione ai processi di ristrutturazione/riorganizzazione in atto.

## Premio Variabile di Risultato

La conferma del Premio 2012 è il riconoscimento dell’impegno dei Lavoratori in un anno di pesante crisi. Il “Conto sociale”, con esenzione fiscale e contributiva, è un’ulteriore opportunità in tema di welfare.

Il Premio Variabile di Risultato, previsto dal CCNL, dovrà avere l’obiettivo di superare la discrezionalità aziendale e l’iniquità dell’attuale sistema incentivante, per costruire un premio di risultato condiviso nei criteri distributivi.

**Per la FABl il premio di risultato dovrà prevedere:**

*l’individuazione del monte complessivo del premio;*

*il premio base per tutti diversificato per Aree Professionali, Quadri e Dirigenti, che dovrà costituire la parte preponderante dell’intero ammontare;*

*il premio per obiettivi che si aggiunge al premio base, al raggiungimento di obiettivi trasparenti e oggettivi comunicati preventivamente ai Lavoratori, da conseguire a livello di team e dei singoli.*

## Welfare

La FABl ritiene che il welfare aziendale, in tutte le sue formulazioni, dovrà essere sempre più strutturato nel rispetto delle aspettative e dei bisogni dei Lavoratori.

Il progressivo arretramento del Welfare, con il sistema sanitario nazionale al collasso, conferma la scelta strategica del **Fondo Sanitario di Gruppo**, che conta attualmente circa 210.000 associati tra Dipendenti, Familiari, Pensionati ed Esodati, con un patrimonio di 80 milioni di euro.

La FABl è impegnata a garantire l’aggiornamento delle prestazioni al fine di assicurare la copertura sanitaria per tutti gli associati, in un’ottica di solidarietà tra le generazioni attuali e future, ricercando nel tempo le compatibilità tra prestazioni e contribuzioni.

La FABl considera questi principi fondamentali per la trattativa, che dovrà costruire per il 2014 un nuovo assetto prestazioni/contribuzioni in grado di garantire il futuro del Fondo Sanitario.

## Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il Coordinamento ribadisce l’importanza della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, impegnando la FABl a favorire la rimozione delle rigidità culturali e organizzative che ostacolano la fruizione di strumenti già esistenti frutto di accordi sindacali.

In una società in cui i servizi offerti alle famiglie scarseggiano, siamo sempre più convinti che il Welfare del futuro dovrà puntare sulla conciliazione tra famiglia e lavoro, anche in considerazione dei molteplici ruoli che le Lavoratrici ed i Lavoratori svolgono in una società sempre più povera di strutture sociali di supporto.

## Previdenza complementare

L’Azienda ha presentato un’ iniziativa per inglobare in un unico fondo pensioni di Gruppo gli attuali fondi aziendali, con l’obiettivo di una riduzione di costi e recupero di efficienza.

Riteniamo che tale proposta non tenga conto dei reali rischi che potrebbero derivare da una eventuale realizzazione. Oggi non è tempo di affrontare temi che portano inevitabilmente a ulteriori tensioni tra Lavoratori.

La FABl ritiene che qualsiasi intervento debba prevedere:

- 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.

*Ogni iniziativa dovrà essere sottoposta al vaglio dei Lavoratori e alla decisione dei singoli iscritti a ciascun fondo.*

**La storia della FABl conferma i valori fondanti della sua libertà ed autonomia per la tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori in IntesaSanpaolo e nel Settore.**

**FABl: Orgogliosi del nostro passato, concentrati per costruire il futuro.**