

DIRETTIVO RIMINI 19 E 20 APRILE 2012

DOCUMENTO FINALE

PREMIO AZIENDALE, SISTEMA INCENTIVANTE E NUOVO CIA

“Necessitano risposte chiare al disagio dei lavoratori del Gruppo”

Il Direttivo Fiba Cisl del Gruppo Intesa Sanpaolo, riunito a Rimini il 19 e 20 aprile 2011, approva la relazione della Segreteria, gli accordi fin qui sottoscritti, ed evidenzia quanto segue:

- **La stagione assembleare** per il CCNL ha fatto emergere una situazione di **grande disagio e malessere nel Gruppo Intesa Sanpaolo** che deve essere attentamente analizzata e alla quale vanno date risposte adeguate.
- Le continue riorganizzazioni, i cambiamenti contraddittori e confusi del modello organizzativo, le pressioni commerciali basate sull'intensificazione dei contatti telefonici con la clientela, finalizzati a “strappare” difficoltosi appuntamenti giornalieri (attività monitorata sistematicamente), stanno trasformando la rete di filiali in un gigantesco “call center” a ore.
- Il tentativo di recuperare una presenza allo sportello, con una programmazione sempre meno esigibile anche per la crescente indisponibilità della clientela (registro delle opposizioni), ha **peggiorato le condizioni di lavoro mortificando ed esasperando i colleghi.**
- Il continuo ed ossessivo richiamo al contenimento/riduzione del costo del lavoro, senza aggredire in misura convincente altrettante significative voci di spesa (quali ad.es. ristrutturazioni immobili, e consulenze, utilizzo intensivo di corrieri esterni, eccessiva mobilità di personale per incontri di lavoro o formazione) e più in generale la mancanza di prove quotidiane di una efficace attività di controllo dei costi, pone problemi di equità e di credibilità per la Direzione del Gruppo;
- Con riferimento alla retribuzione dei manager, il rapporto eccessivo, ingiustificato e oramai insostenibile, con la media delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, va ricondotto al rapporto di 1 a 20, in coerenza con la proposta unitaria trasmessa dalle OO.SS. di settore all'attenzione di Istituzioni e ABI.
- La rete non è più in grado di reggere cambiamenti organizzativi troppo numerosi e frequenti e una condizione di incertezza temporale rispetto a percorsi professionali e mobilità.
- Con riguardo all'accordo del 29 luglio 2011 e alle prossime uscite dei colleghi **parte A, la Fiba ritiene indispensabile da parte dell'Azienda, nei singoli colloqui, un'informazione puntuale e trasparente,**

con tempi e modalità adeguati e uniformi per effettuare la scelta, senza pressione di sorta. Il Direttivo condivide le iniziative che la Cisl sta ponendo e porrà in campo per risolvere la questione degli “esodati”.

- La contrattazione sul **Premio Aziendale** e sul **Contratto Integrativo Aziendale**, a partire dagli accordi in scadenza, dovrà tener conto della situazione di grande malessere del Gruppo e rappresentare uno strumento per creare coesione aziendale e rinnovato spirito di appartenenza.
- I risultati positivi della gestione caratteristica e l’impegno dei lavoratori tutti, in una situazione oltremodo difficile, dovranno essere riconosciuti anche attraverso la **conferma del premio aziendale dello scorso anno.**
- La Fiba Cisl ritiene che, sul **Sistema Incentivante**, l’inquietante silenzio sull’esito dell’esercizio 2011 non sia rispettoso delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo e che occorra un’indicazione chiara e definitiva in proposito. Va riconosciuto al più presto quanto dovuto, come peraltro fatto con i premi trimestrali. **Le aspettative dei colleghi che hanno raggiunto gli obiettivi richiesti vanno rispettate sia in termini di trasparenza che di merito.**
- Il Direttivo ritiene inoltre che **i Sistemi Incentivanti**, così come si sono sviluppati negli ultimi anni (TIT rivisti, premi di consolazione, pagamenti a rate, opacità su Eva di Gruppo e obiettivi di divisione sottoposti ad eccessive revisioni in corso d’anno), **abbiano compromesso l’affidabilità del sistema di incentivazione del personale che dovrebbe, vista l’esperienza, rispondere a criteri di semplificazione, trasparenza, coerenza, sostenibilità reddituale misurabile nel medio/lungo termine**, anche in coerenza con indicazione di Banca d’Italia.
- Il Direttivo ritiene, in proposito, che la previsione del nuovo Contratto Nazionale sul **“Premio di Risultato” possa rappresentare un’occasione** per passare dall’attuale sistema, imperniato su Premio Aziendale e Sistema Incentivante, ad un unico Premio di Risultato, contrattato con il Sindacato, connotato da imprescindibile gradualità e sperimentazione e bilanciato da clausole di salvaguardia. Un passaggio, che nell’eventualità, **va comunque gestito con cautela** in considerazione di quanto avvenuto negli ultimi anni sui sistemi incentivanti, individuando soluzioni chiare e verificabili.
- Il Direttivo condivide ed approva l’operato del Segretario Responsabile di Gruppo e della Segreteria sulla vicenda del Premio Aziendale e dà mandato per la prossima ed impegnativa stagione negoziale su premio aziendale, recepimento Contratto Nazionale e Contrattazione Integrativa.

Rimini 20 aprile 2011
