



GRUPPO INTESA SANPAOLO

---

### **III ASSEMBLEA COSTITUTIVA**

Riconquistiamo la qualità della vita  
e del lavoro nella banca che cambia

---

**Relazione Introduttiva del  
Segretario Responsabile uscente  
Roberto Malano**

---

ROMA, 3 - 4 - 5 MAGGIO 2022

## SALUTI E INTRODUZIONE

Rivolgo in primo luogo un saluto ai nostri ospiti:

- la Segreteria nazionale FISAC,
- la Segreteria nazionale CGIL,
- i Segretari generali regionali FISAC,
- gli amici delle altre sigle,
- Alfio Filosomi e Patrizia Ordasso per l'Azienda.

Introduco la mia relazione con un video.

\*\*\*

Ho voluto iniziare la relazione non con la mia voce, ma con la voce e l'immagine di queste compagne e compagni, che ringrazio per la disponibilità.

Sono RSA, sono sindacalisti di base in produzione.

I simboli sono importanti, in un congresso, e sulla simbologia tornerò, nel corso della mia relazione.

Sono voluto partire da qua perché la FISAC CGIL del Gruppo sono loro.

Poi ci sono le nostre discussioni, gli organismi, la Segreteria, eccetera, ma per le lavoratrici e i lavoratori il sindacato sono loro, quelle centinaia di persone che tutti i giorni sono lì, e ci mettono la faccia.

Ci pongono delle domande: cercherò e cercheremo di rispondere.

## GUERRA

Abbiamo dovuto rinviare a oggi la nostra Assemblea centrale a causa dell'emergenza sanitaria che ci colpiva con particolare violenza a gennaio, e che, se si è resa meno drammatica, è tutt'altro che conclusa.

Purtroppo siamo oggi a doverci confrontare con un'altra emergenza ancora più grave, con la guerra che si riaffaccia nel cuore dell'Europa con tutto il suo portato di devastazioni, massacri di civili, crimini di guerra.

Come ogni guerra è un crimine, sempre e in qualunque luogo.

Non possono esserci dubbi sulla nostra solidarietà al popolo ucraino aggredito e sulla condanna dell'aggressore, in quanto chi scatena la guerra e nega i diritti di un popolo ha sempre torto, quali che siano i ragionamenti storici e politici sulle cause del conflitto (*e ce ne sono*): il torto di chi distrugge, massacra anziani e bambini, violenta e tortura e uccide donne, è un torto incancellabile.

La risposta europea concentrata sul riarmo dimostra ancora una volta la fragilità dell'Unione, mentre sarebbero necessarie forza e determinazione politica e diplomatica per ottenere una tregua e la costruzione di una soluzione politica e di una pace stabile.

## **ECONOMIA**

Intanto iniziano ad essere visibili le conseguenze economiche della guerra sulle economie europee.

L'Italia risulta particolarmente esposta, per la fragilità pregressa della propria economia e la crisi dovuta alla pandemia, e per l'esposizione ai rapporti con la Russia.

Le prospettive forse troppo ottimistiche di ripresa del Paese, legate anche al PNRR, stanno subendo un drastico ridimensionamento.

Si delinea un quadro nuovo in cui alle difficoltà preesistenti si aggiungono l'aumento dei prezzi dell'energia che colpisce le famiglie e le imprese e l'incremento dell'inflazione.

È evidente che un quadro di questo genere, se non governato socialmente, produce un aumento delle diseguaglianze e richiede la difesa del potere d'acquisto di salari e

pensioni: quindi il Paese ha bisogno di un rinnovato protagonismo sindacale, e di un ruolo portante del sindacato confederale, che per prima cosa riannodi il rapporto unitario fra CGIL, CISL e UIL, che sulle ultime iniziative confederali si è sfilacciato.

## SETTORE

Il nostro settore, se occupa un numero di persone limitato, è però centrale in questa fase del Paese per due motivi:

1. la finanza, la buona finanza, è centrale nella ripresa del Paese, anche in relazione al PNRR.

E qui ci interroghiamo sul ruolo delle Banche, sulla loro capacità di supportare la società, le imprese, le famiglie.

Ci interroghiamo sui significati e sugli esiti del *risiko* bancario, sulle riorganizzazioni dei gruppi, a cui si aggiunge in questi giorni anche una partita sull'autonomia nazionale del settore.

2. Il settore è più sensibile di altri all'evoluzione del digitale, ad una riorganizzazione dei processi produttivi che ci fa dire che a valle dei piani di impresa annunciati o agli inizi, il settore non sarà più lo stesso.

Dobbiamo avere la volontà e la capacità di comprendere questi processi, di contrattarne le ricadute e di cercare di indirizzarli in un senso socialmente sostenibile.

Siamo una frontiera del digitale e Intesa Sanpaolo è il punto avanzato di questa frontiera.

## Noi: LA FISAC CGIL IN INTESA SANPAOLO

Ecco che con la premessa siamo arrivati a definire alcuni dei caratteri della nostra discussione.

Avrete già colto molte assonanze con il nostro documento politico, che, benché varato a novembre, riteniamo sia sostanzialmente coerente.

Due domande: perché qui? Perché questo ordine dei lavori?

Saremmo potuti andare in riviera e spendere di meno (lo spostamento da gennaio a maggio è molto oneroso).

Avremmo potuto scegliere Milano in quanto sede dell'azienda e capitale finanziaria del Paese.

Abbiamo compiuto la scelta più difficile: Roma, perché qui è la sede della CGIL.

Qui è simbolicamente la nostra casa.

Poi ci siamo interrogati se e come ospitare l'azienda nei nostri lavori.

E ce la saremmo potuta cavare come sempre con un invito alla dirigenza, un saluto, al più un piccolo scambio di opinioni.

Invece abbiamo deciso di essere ambiziosi e abbiamo rivolto direttamente l'invito a Carlo Messina.

E non possiamo che ringraziarlo per la disponibilità e la cortesia che ha dimostrato accettando questo invito.

Ma di cosa è opportuno parlare con Carlo Messina?

Gli argomenti devono avere un respiro adeguato all'ospite, non possono che essere quelli detti sopra: il settore, il PNRR, il digitale, il supporto al Paese, senza dimenticare le questioni del Gruppo.

Ma se questi sono i temi, chi meglio del Segretario Generale della CGIL per discuterne?

E quindi la presenza di Maurizio Landini, e anche qua il ringraziamento è d'obbligo.

Queste due scelte non sono organizzative o casuali, ma celano una simbologia che è uno dei messaggi politici che intendiamo lanciare con la nostra discussione:

noi siamo la CGIL, un pezzettino ovviamente.

Siamo la CGIL del primo Gruppo bancario del Paese, della prima azienda privata del Paese, siamo questo e non vogliamo essere una cosa diversa da questa, e allo stesso tempo non permettiamo a nessuno di pensare che noi siamo una cosa diversa da questa.

Siamo nel contempo il primo coordinamento aziendale nella FISAC e organizziamo una quota consistente degli iscritti totali alla Federazione.

Non dico questo per dire: che bravi! (*anche se a volte dirlo...*)

Ma per dire che questo fatto ci consegna una responsabilità nei confronti della categoria e dobbiamo essere all'altezza nelle nostre discussioni, azioni e scelte.

Auspico che la discussione che svolgeremo sia all'altezza del compito, ma non ho dubbi.

## **LA FRONTIERA E IL PIANO**

Si è molto parlato del piano di impresa Intesa Sanpaolo.

Noi stessi abbiamo svolto delle iniziative di approfondimento.

Ringrazio il LAB per il lavoro di analisi e di comparazione fra i piani dei Gruppi presentato a livello nazionale.

Dico sempre che il piano opera in continuità con quella precedente.

I temi portanti sono gli stessi: NPL, digitalizzazione, focus sulle commissioni.

Ciò che cambia sono la quantità delle grandezze e la velocità.

Si sbaglia a derubricare il piano ad una strategia di riduzione dei costi.

Certo c'è anche questo.

La parte sulla digitalizzazione in parte investe la struttura dei costi.

Isybank non è un nuovo canale distributivo; è una azienda ed è una *fintech*.

Per contrastare l'affacciarsi sul mercato delle *fintech*, ISP diventa essa stessa *fintech*.

E qui c'è la differenza quantitativa ad esempio con le esperienze di altri concorrenti italiani.

Perché ci si “buttano” 4 milioni di clienti (è il risultato “a tendere”, l’obiettivo) che avranno questo come riferimento bancario: una App.

Allora con questa operazione si riporta in attivo il *cost income* delle attività transazionali e ci si consente di accelerare la chiusura delle filiali fisiche (di nuovo la quantità).

Ma la parte preponderante delle aspettative economiche di piano deriva dal commissionale.

Il focus sulle commissioni già nel 2019 aveva fatto sì che il ritorno economico da commissioni superasse il ritorno dal margine di intermediazione, unico fra i gruppi nel Paese ad avere realizzato l’obiettivo, che deriva dalla restrizione dei margini di tipo diverso.

Ma questo non è un tema che interessa solo gli analisti di bilancio.

È una scelta che ricade sulle persone che devono realizzare gli obiettivi e che ci conduce dritti al problema della pressioni commerciali.

Se questi sono gli obiettivi di piano è immaginabile che la fase economica derivante dalla guerra incida su di essi.

Non credo tanto sulla struttura del piano in quanto tale, quanto piuttosto sugli obiettivi immediati a cominciare, dall’arco dell’anno in corso: appaiono poco credibili e probabilmente andranno ridimensionati.

Ma anche qui, qual è il rapporto fra gli obiettivi, la fase e la spinta commerciale e quali pressioni è destinato a produrre?

Se è ragionevole che si debba cercare di preservare la redditività dell’azienda, quanto è credibile la spinta commerciale che prescinde dalla situazione, che vuole fare bere il cavallo comunque anche se questo non vuole?

Il riferimento è voluto e richiama alla fase più buia della pandemia, durante al quale abbiamo assistito a volte nelle filiali a comportamenti del tutto fuori luogo e inutili.

## FORMAZIONE E CESSIONI

Una delle prime cose che vediamo attuare del piano è la cessione della Formazione.

Non è una circostanza del tutto inattesa, considerato che il piano include un riferimento alle *partnership*, ma pronti via, a freddo, è una sorpresa.

Molti tracciano un parallelo con Intrum, ma è sbagliato: l'unica somiglianza è che la FISAC è sempre comunque contraria alla esternalizzazioni.

Il resto è diverso.

L'intervento riguardante gli NPL costituiva una operazione di sistema con un ruolo anche da parte dei regolatori internazionali: era e resta uno dei punti strategici dei piani di impresa.

Si è realizzata l'operazione con una *partnership* con una azienda multinazionale primaria del settore, detenendo il 49% di proprietà.

Non voglio inoltrarmi in ragionamenti sul fronte giudiziario che si è aperto in quanto attiene ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e non alle considerazioni sindacali; un fronte che ad oggi vede giudizi in prima istanza favorevoli ai lavoratori, che riguardano metà di essi perché non tutti i tribunali hanno ancora emesso sentenza, e una sentenza già di secondo grado favorevole all'azienda.

Il quadro si complica.

*(Tutto ciò mi rafforza nell'opinione che l'accordo sottoscritto oltre ad essere un ottimo accordo è un salvagente quanto mai opportuno).*

Sottolineo invece che nell'operazione il sindacato, ferma la contrarietà alla esternalizzazione, ha cercato di svolgere un ruolo che aveva un obiettivo strategico: la creazione di un'azienda che si colloca fra i leader nel settore italiano doveva accompagnarsi con l'affermazione del contratto del credito in un settore appunto che è un *far west* di partite iva e contratti assortiti, e questo prima del rinnovo del CCNL 2019, che peraltro non ha segnato avanzamenti sufficienti al riguardo.



Quattro anni dopo possiamo dire che questo obiettivo si è realizzato: inoltre siamo riusciti ad estendere l'applicazione del CCNL a fasce di lavoratori provenienti dal commercio.

Intrum non solo applica il CCNL del credito, ma applica norme della contrattazione di secondo livello che sono sostanzialmente gemelle di quelle Intesa Sanpaolo, con un rinnovo già effettuato poche settimane fa dai coordinamenti aziendali, in linea con gli avanzamenti contrattuali ottenuti in ISP con gli accordi 8 dicembre 2021.

In Intrum si svolgono relazioni industriali improntate agli standard di correttezza del settore, l'organizzazione dei lavoratori nei cinque coordinamenti di sigla è forte e radicata. Va dato un giudizio positivo sull'attività sindacale svolta che è stata sempre totalmente unitaria.

In particolare saluto la coordinatrice della FISAC e la ringrazio dell'ottimo lavoro svolto in questi quattro anni complicati.

Nell'operazione che riguarderà la formazione e Digit'ed non c'è nulla di tutto ciò: la scelta è puramente aziendale, non c'è nulla di sistemico.

Non è condivisibile esternalizzare la formazione nella fase in cui questa è centrale per il divenire del sistema, in cui diventa uno strumento strategico per la tutela delle persone.

La forma industriale dell'operazione è che Intesa Sanpaolo ci mette persone e *know how* e l'altro socio, che è un fondo di *private equity*, ci mette i soldi e basta, non ha alcuna competenza nel settore.

Si crea una *NewCo* che ha come primo e unico committente ISP.

Non si capisce nemmeno quale fosse il problema ad aumentare gli investimenti interni in formazione, dato che nel piano d'impresa si investe molto in altri campi.

Quindi anche il nostro giudizio dal punto di vista industriale è completamente negativo.

Tutto questo per dire:

noi come sempre vogliamo trattare per raggiungere le massime tutele per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, ma dai giudizi discendono dei fatti: i fatti sono che l'asticella delle garanzie si alza e non si potrà abbassare.

## **IL DOCUMENTO E LE PROPOSTE**

Ho detto che i contenuti possono essere riconfermati.

Non ripercorro pedissequamente il documento.

Lo avete già discusso nelle assemblee di base, nelle assemblee regionali e aziendali.

Alcune cose le abbiamo già contrattate, vedi la questione dei ruoli; vedi gli accordi sul welfare, ottimi accordi.

Soprattutto vorrei citare l'accordo sul Fondo Sanitario Integrativo, che ha unito un intervento sulla sostenibilità del Fondo ad iniziative volte a garantire ulteriori prestazioni di grande valore sociale quali LTC e prevenzione, ma anche l'allargamento della platea a nuovi soggetti, agenti.

Alcune considerazioni sul documento:

I titoli sono evocativi.

Nel 2016 avevamo incentrato la nostra attenzione sul contrasto alle diseguaglianze: abbiamo visto che la fase ci riporterebbe a confermare questo impegno.

E così è.

Abbiamo titolato "Riconquistiamo la qualità della vita e del lavoro", e qui c'è l'aggancio al cambiamento in atto, alla trasformazione del settore che può minacciare i nostri diritti.

Diamo un giudizio positivo del lavoro compiuto nel mandato dal 2016: lo certifica il consenso registrato sugli accordi sottoscritti.

La scelta strategica è stata la contrattazione permanente su tutto quanto avviene in azienda.

È una contrattazione di gruppo, lo è dal 2006, ribadiamo che questo è il nostro faro, per garantire le stesse condizioni contrattuali e gli stessi diritti a tutti nel Gruppo.

Non ci vogliamo spostare.

Ma è nella nostra natura cercare di migliorare.

Non si può nascondere la difficoltà dell'organizzazione a livello decentrato.

Le RSA e i coordinatori sono la nostra risorsa fondamentale, ma troppo spesso gli spazi previsti dal protocollo delle relazioni industriali e dall'insieme delle interlocuzioni con l'azienda vengono ridotti ad un puro esercizio formale che genera frustrazione.

Pur riconfermando che la contrattazione si svolge a livello di Gruppo, occorre però avviare una riflessione su come ampliare gli spazi di lavoro sui territori, sapendo che esistono comunque vincoli ormai storici di natura contrattuale di categoria, e che questa riflessione non può essere slegata da una analoga riflessione a livello di categoria, e quando parliamo di ruolo delle RSA dobbiamo anche chiederci cos'è e dov'è oggi la RSA nella categoria, quante sono le RSA e quali spazi di agibilità hanno. E questo è un problema che va affrontato con ABI.

## **OCCUPAZIONE**

Poniamo un problema nel documento: il superamento del rapporto entrate uscite attuale, rivendicando il rapporto 1:1.

Non so se avremo il modo di testare la nostra posizione, visto il piano d'impresa che non prevede uscite (*mah...*).

Ma già si poneva e il piano d'impresa amplifica un altro livello di problemi.

Dove vanno le assunzioni? La rete è solo destinata a ridursi?

### **Il fenomeno della desertificazione dei territori**

Questo è un problema che va molto al di là delle politiche occupazionali.

Va al di là del coordinamento e anche della categoria.

Tocca la questione della vicinanza, del sostegno alle famiglie e alle imprese.

Tocca il problema del ruolo sociale di chi fa credito.

Ma lascio la palla a Landini, Messina e Annunziata.

Ma si pone anche il problema della rappresentanza sindacale e della natura della FISAC CGIL, che è storicamente il sindacato della rete.

Ma la rete scompare e le assunzioni vanno altrove.

Qui non si tratta di fare progetti di proselitismo (*almeno di fare progetti che non siano solo discussioni e documenti che chiudiamo in un cassetto*), si tratta di ricostruire la rappresentanza, andando a cercarla in quelli che in Intesa Sanpaolo si erano chiamati nuovi mestieri (*poi forse non ha portato bene...*), nelle alte professionalità o nelle professionalità diverse, nelle partite IVA.

Vogliamo dare corso a questa rappresentanza?

## **CONTRATTI MISTI**

Non posso non toccare un tema seppur divisivo: il contratto misto.

Non ci torniamo, dato che ormai sono quasi 1.000 i giovani con questa forma contrattuale in azienda.

Il senso politico dell'accordo era una sorta di diga contro il pericolo di proliferazione delle partite IVA (vedi Intrum).

Partite IVA che al momento non rappresentiamo, per cui nemmeno sapremmo della loro esistenza.

Noi abbiamo compiuto questa scelta, altri coordinamenti aziendali ne hanno fatta un'altra, ogni scelta è legittima.

Anche il fatto di voltarsi da un'altra parte, che non è la nostra scelta.

Ha funzionato il contratto misto? Sì e no, possiamo discuterne.

A volte mi sembra che sia la stessa azienda che pone difficoltà a sé stessa nella realizzazione pratica dei suoi progetti.

Una cosa ha funzionato: dove ci siamo impegnati sul territorio abbiamo ottenuto un grande successo di rappresentanza.

Quindi non è vero che i giovani non ci parlano, non si iscrivono al sindacato, ecc. ecc.

Siamo noi che dobbiamo parlare a loro. Quando lo facciamo, li ascoltiamo, in qualche modo ci facciamo carico dei loro problemi, qualcosa accade.

## DIGITALIZZAZIONE

La desertificazione ha anche un altro aspetto.

Il Meridione è desertificato non solo nella rete, come il resto del Paese, ma nelle funzioni di *governance*.

Il Gruppo è sempre più un Gruppo del Nord, e lì rischiano di concentrarsi le professionalità, anche pensando alle future assunzioni.

È un contrasto stridente e non più giustificabile, in un mondo in cui il lavoro si dematerializza e si delocalizza, senza perdere qualità e produttività.

Nei due anni di pandemia molte persone, continuando a lavorare, sono tornate ai loro paesi di origine, hanno ripreso a popolare i nostri splendidi borghi e le nostre vallate alpine, anche grazie alla lungimiranza di comuni ed enti locali.

Questa è la digitalizzazione: portare il lavoro dove sono le persone.

Vogliamo che sia un *far west* dove le persone si arrangiano individualmente o lo vogliamo governare?

E la prima azienda del Paese vuole svolgere un ruolo socialmente avanzato in questo governo?

Ma se vogliamo - e possiamo - portare il lavoro (collettivo, non parlo di *smart working*) dove sono le persone, non si capisce perché non si possa portare in Meridione, dove ci sono le capacità, le conoscenze, anche le strutture, e perché il destino dei giovani meridionali sia tornato ad essere quello di fare gli emigranti: perché l'unico sbocco è di essere assunti con contratto misto nelle regioni del Nord;

dove poi, se per caso richiedono la trasformazione in full time, finiscono ancora più a nord, ad Aosta o Bressanone.

Portare il lavoro dove sono le persone vuol dire un metodo per affrontare le riconversioni: 8.000 quando i tre altri principali gruppi italiani ne cubano 2000 in tutto.

Un'operazione di dimensioni bibliche, in cui le persone devono essere tutelate rispetto alla loro professionalità e alla mobilità territoriale.

E riguardo alla mobilità rivendichiamo una riduzione reale e misurabile della stessa nell'arco di piano.

E viene da dire: anche questa è la digitalizzazione.

## **SMART WORKING**

Ma digitalizzazione è anche lo *smart working*, per il quale vi è un demando alla contrattazione di secondo livello.

Perché superata l'emergenza, si pone il problema di definire meglio dal punto di vista contrattuale le opportunità e le criticità emerse in questo lungo periodo.

Quindi vanno affrontati il problema del ristoro economico e del buono pasto, l'orario di lavoro reale e il diritto alla disconnessione, le nuove patologie professionali, le possibilità di conciliazione, eccetera, sapendo che fra lavoratrici e lavoratori la posizione non è univoca.

In una fase di cambiamento profondo si aprono le contraddizioni tra i lavoratori e all'interno del sindacato.

Dobbiamo muoverci in un'ottica di assoluta volontarietà, di equilibrio fra prestazione in presenza e lavoro agile, tenendo presente che siamo di fronte ad una riorganizzazione del modo di lavorare.

Non a caso Angeletti dichiara un obiettivo di una quota di lavoro agile pari al 30% del totale.

Dovremo comunque tenere una costante correlazione con gli sviluppi della discussione interna alla FISAC.

## FOL

Digitalizzazione, riconversioni e contenimento della mobilità ci portano alla FOL.

Filiale digitale diventa una direzione nazionale e raddoppia gli organici.

Assume una veste strategica vasta e nuova che apre nuove riflessioni.

Per fare questo bisogna risolvere i problemi esistenti: non sono pochi e si trascinano con un impegno aziendale insufficiente rispetto alla volontà di risoluzione.

Nell'organizzazione attuale si sono create fratture fra i lavoratori, che vanno superate.

Derivano dalle distribuzioni diverse degli orari, tra chi è soggetto a turni e chi no, dalle conseguenze che derivano da frequenze eccessive dei turni estremi.

Vi sono problemi per gestioni del personale non sempre omogenee fra loro e col Gruppo in genere, problemi di uscita, di formazione, un applicativo per il cambio turno che non funziona (*altro che fintech...*).

Finora alcune questioni hanno trovato una compensazione attraverso l'utilizzo dello *smart working*, ma adesso occorre risolvere i problemi nell'ambito del demando alla contrattazione di secondo livello, nel quale porremo anche la questione delle indennità di turno.

## SALARIO

Abbiamo raggiunto gli accordi su Lecoip, PVR e PAV.

Si dice spesso che la fase non era favorevole ed è così, a causa della guerra e delle previsioni fosche e delle incertezze sul piano d'impresa.

Quindi ci siamo mossi in un quadro di riconferma degli avanzamenti riportati lo scorso anno sul PVR, “mettendoli in cassaforte” a prescindere dalle decisioni che potrà prendere il management rispetto agli obiettivi dell’anno.

Ma non poteva bastare e abbiamo trattato dentro a questo quadro.

Bisogna partire da un giudizio sul Lecoip che non è solo contrattuale, ma politico.

Il fatto che l’azienda abbia deliberato il piano di incentivazione e la sua struttura di massima molto prima di avviare una discussione è un fatto come minimo indisponente.

Perché trattare è una cosa, e trattare i particolari di uno strumento già definito è un’altra.

E sul Lecoip avremmo avuto molte cose da dire.

A cominciare da quanto realmente sia efficace in termini di consenso fra i dipendenti, per finire agli impatti di natura fiscale che sono pesanti per una fascia ampia di persone.

Abbiamo trattato comunque e sottoscritto l’accordo con poco entusiasmo per non abbandonare nelle mani dell’azienda il *welcome bonus*; anzi lo abbiamo aumentato e incrementato la leva che ha consentito l’aumento del capitale protetto.

Quindi un avanzamento.

Sul PVR abbiamo svolto un’azione che ha ritorni economici e un segno politico ben preciso.

Il *bonus pool* diventa pari a 116 milioni di euro, con un incremento di circa 6 milioni che derivano dalla diminuzione del montante dei sistemi incentivanti che non abbiamo trattato.

## **SISTEMI INCENTIVANTI SET E NPL**

SET non si è trattato per un motivo preciso: ha una incidenza sulle pressioni commerciali in ambito “tutela” e la partita è zoppa.



È in sospenso l'accordo sulle pressioni commerciali.

Quindi abbiamo spostato salario dalla parte non contrattata a quella contrattata.

I 6 milioni li abbiamo spesi tutti per le figure che avevano un premio al di sotto dei 1.000 euro.

Questo vuol dire un aumento per il 54% dei percettori di PVR.

Vuol dire per la figura più bassa 800 euro di ingresso e un aumento del 20%.

È evidente il carattere redistributivo dell'operazione con una diminuzione della forbice tra i premi.

Abbiamo previsto ulteriori interventi.

Se noi facciamo riferimento a quanto ammonta su anno il *welcome bonus*, dividendone l'ammontare per 4 diventano 325 euro all'anno che, in aggiunta alla quota A del PVR, per la figura più bassa determinano un aumento del 17% rispetto agli accordi precedenti.

Abbiamo poi inserito ulteriori miglioramenti quali l'ampliamento della quota aggiuntiva del PVR per la fascia di RAL 35.000-37.000, migliorato i criteri a favore dei Part time (superando il riferimento alla RAL del tempo pieno per la quota B), attenuato l'impatto di ridimensionamento per le RAL più alte.

Tutte manovre redistributive.

È stata introdotta una novità sull'«eccellenza».

Abbiamo garantito il pagamento del premio per tutte le filiali che raggiungano il 100% dell'obiettivo, non limitandolo più al 20% di quelle con risultato più elevato.

Sul riproporzionamento, l'azienda ha proposto una novità per consentire di evitarne gli effetti: novità a cui abbiamo unitariamente acceduto come sperimentali, per verificare che cosa questo comporterà in termini economici e di clima aziendale.

L'azienda ha messo in campo la disponibilità a retrocedere alle filiali Retail ed Exclusive una quota del commissionale realizzato.

Questa quota va a costruire un incremento del *bonus pool* che potrebbe essere significativo, una “seconda gamba” che va ad alimentare il montante; comunque gli obiettivi vengono identificati sempre con le *scorecard*, in continuità con quanto fatto finora.

Fermo restando che abbiamo l’impegno a verificare gli esiti, due considerazioni:

1. se l’azienda dà la disponibilità a retrocedere quote del commissionale è una decisione presa: va intercettata dalla contrattazione per evitare che aumenti la discrezionalità aziendale;
2. la nostra trincea è che i sistemi incentivanti, nella loro costruzione e nella loro erogazione, siano collettivi e non individuali. Così è nell’accordo.

Un accordo con un segno politico importante di redistribuzione e di spostamento di quote di salario.

Come ci siamo riusciti, in questo quadro avverso?

Con una forte tenuta unitaria e un rapporto continuo e trasparente fra le Organizzazioni Sindacali.

Se teniamo conto che in realtà abbiamo appena terminato la fase di integrazione, che da pochi mesi siamo contrattualmente una cosa sola, che noi in questi giorni diventeremo una sola FISAC CGIL, allora anche questo rapporto unitario è un buon viatico per il futuro.

## **RUOLI**

La questione del salario ci riporta ad un altro demando, quello dei ruoli.

Nella trattativa che ha condotto agli accordi dell’8 dicembre 2021 abbiamo fatto un ragionamento.

Abbiamo sempre agito “in profondità”, cercando di migliorare le previsioni per la rete, ma nel contempo abbiamo cercato di agire “in ampiezza” provando a definire qualcosa anche per tutto il resto.

Quindi la *governance*, gli specialisti, il mondo Fideuram e Private.

Questa parte assume sempre più importanza visto l'andamento della contrattazione sui premi, che si ripartiscono in base al ruolo.

Che vedono da sempre la quota di eccellenza distribuita in modo molto discrezionale sulla *governance*.

Quindi la battaglia sul salario contrattato si unisce alla battaglia sulla diminuzione di discrezionalità nei criteri per cui si rileva e premia la professionalità.

Mi ricollego a quanto detto sopra in tema di rappresentanza sindacale.

Per allargare la nostra rappresentanza occorre agire sui ruoli professionali in allargamento e non più solo in profondità per un bacino che si va riducendo.

## **PRESIONI COMMERCIALI**

Quanto detto sulla mancata sottoscrizione del SET ci porta al più grande dei problemi in sospeso: le pressioni commerciali.

Problema di settore, anche qui è un problema di visione del ruolo della banca

Per noi è un problema generale di contrapposizione fra una visione solo orientata al profitto e una visione di finanza al servizio del Paese e ai bisogni della clientela.

Ma in Intesa Sanpaolo la situazione ha elementi di intollerabilità legati ad aspetti ben precisi di organizzazione del lavoro della rete e di strategia di Banca dei Territori.

Sappiamo che abbiamo in sospeso una trattativa che non ha raggiunto convergenze e che avrebbe potuto compromettere l'intero percorso negoziale dell'armonizzazione.

Mi riferisco ai temi della esigibilità dell'accordo e alla definizione di prassi e comportamenti.

Ma il tema non può rimanere "appeso come un caciocavallo".

Quindi andrà affrontato con quello che ne seguirà.

La contrattazione non esime dall'impegno di contrasto e di denuncia sui luoghi di lavoro, che ne è la base e il corollario, insieme alle denunce a "iosegnalo", dove rileviamo alcuni avanzamenti positivi nel funzionamento della Commissione Politiche Commerciali costituita.

## **SALUTE**

Ringrazio gli RLS che hanno svolto un ruolo centrale nella pandemia, sia gli uscenti che gli entranti per la disponibilità e per il positivo risultato nelle elezioni a testimonianza di un lavoro ben fatto.

Hanno lavorato in sinergia con le RSA e con la delegazione in un confronto costante con l'azienda.

Proprio questo raccordo e questa sinergia costituiscono il presupposto per una azione efficace a tutela di lavoratrici e lavoratori.

Ma non siamo usciti dalla pandemia.

Se il Paese sta trovando le condizioni per tornare alla normalità grazie ai vaccini, il virus resta in circolazione.

Occorre agire con prudenza e gradualità.

Alcune scelte del governo sono incomprensibili, quale quella sui "fragili".

Vedremo gli sviluppi in ABI del confronto.

Intanto è un fatto positivo che Intesa Sanpaolo abbia assunto un atteggiamento di maggior prudenza rispetto alla fine dello stato di emergenza.

Un auspicio:

in questi due anni la tutela della salute è stata al centro della nostra azione.

Cerchiamo di non dimenticarci quando la pandemia uscirà dalla cronaca e diventerà finalmente un ricordo.