



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/33 – Intesa Sanpaolo: un nuovo Protocollo per le relazioni industriali del Gruppo

di Silvia Rigano

Tag: #relazioniindustriali #IntesaSanpaolo #organismiparitetici

Parti firmatarie e contesto

In seguito all'ingresso dell'ex Gruppo Ubi nel Gruppo Intesa (da qui ISP o Gruppo), lo scorso 14 aprile Intesa Sanpaolo S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC- CGIL e UILCA UIL hanno siglato un **Protocollo** volto a regolamentare le relazioni industriali.

Il Protocollo si inserisce in un contesto che le stesse Parti definiscono in continua evoluzione, caratterizzato dal cambiamento costante dei mercati, dei servizi finanziari e dei modelli di business. Inoltre, la particolarità che contraddistingue il sistema di rappresentanza del settore, nonché le mutate caratteristiche degli operatori bancari e della concorrenza nelle attività economiche e finanziarie, rendono fondamentali il dialogo sociale e il ruolo delle relazioni sindacali per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Oggetto e tipologia di accordo

Il Protocollo aziendale, valido dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2025, recepisce il contenuto dell'Accordo del 29 settembre 2020, in forza del quale è avvenuta l'integrazione tra i due Gruppi. Attraverso quest'ultima Intesa, le Parti hanno confermato il modello di Relazioni Industriali del Gruppo ISP e concordato sull'opportunità di rinnovare il precedente Protocollo in scadenza. Al fine di creare un quadro di riferimento chiaro, volto ad accompagnare il prossimo Piano d'Impresa che prenderà avvio nel 2022, il Protocollo del 14 aprile istituisce un sistema di Organismi paritetici e ne definisce composizione e finalità.

TemI trattati / punti qualificanti / elementi originali

L'Accordo si apre con la disciplina del primo Organismo paritetico, ossia la Delegazione Sindacale di gruppo (art.2), costituita in applicazione dell'art.22 del CCNL 31 marzo 2015, come rinnovato dal successivo Accordo del 19 dicembre 2019 e dal Protocollo in oggetto.

Oltre alle competenze demandate al secondo livello di contrattazione dalla normativa di legge e di settore, alla Delegazione viene attribuito il compito di definire specifiche Intese in materia di occupazione, qualificazione professionale, sostenibilità economica e sociale.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Le Intese così stipulate sono vincolanti per tutte le Società del Gruppo e per le rispettive organizzazioni sindacali. Inoltre, l'Organismo svolge le procedure sindacali in materia di premio di risultato, formazione, sviluppo professionale, valutazione e inquadramento.

La Delegazione è composta nel numero massimo di dirigenti sindacali previsti per ciascuna Organizzazione Sindacale dal CCNL vigente, integrata di quattro ulteriori componenti. Inoltre, data la peculiare configurazione del Gruppo che vede coesistere dipendenti credito e assicurativo all'interno della Divisione Insurance, le Parti si impegnano a garantire una negoziazione congiunta su materie comuni/trasversali o rientranti nell'ambito del secondo livello di contrattazione. A quest'ultimo fine, è prevista la partecipazione di una componente ristretta degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che applicano il CCNL assicurativo, nella misura di un componente per Sigla, alla Delegazione di Gruppo di cui al Protocollo in oggetto.

Al fine di creare un modello di Relazioni Industriali basato sul principio di reciproca responsabilità, il successivo art. 3 costituisce il Comitato di Consultazione per l'analisi congiunta di eventuali controversie sorte a livello locale, relative anche alla fase applicativa degli accordi di Gruppo.

Il numero dei componenti del Comitato, che deve essere composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo da individuare nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo, si determina in ragione di sei componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Il Protocollo prosegue regolamentando il funzionamento della Commissione Politiche Commerciali e clima aziendale a cui sono demandati l'analisi e il monitoraggio delle segnalazioni di comportamenti non coerenti con i valori del Gruppo. Inoltre, la Commissione può formulare eventuali proposte di azioni positive volte a prevenire situazioni di criticità.

Anche in questo caso l'Organismo paritetico è composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione di Gruppo, che si determina in ragione di quattro componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Protocollo.

Al successivo art. 5, le Parti definiscono i compiti del Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, finalizzato a migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale e a rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi.

All'Organismo sono attribuite diverse funzioni in tema di:

a) monitoraggio degli andamenti in materia di previdenza ed assistenza integrativa; b) progettazione e verifica dell'attuazione di iniziative che consentano di contemperare le esigenze dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici con la ricerca di nuova occupazione; c) analisi di eventuali segnalazioni trasmesse, in materia di Sicurezza, dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti RR.SS.AA; d) organizzazione di iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa; e) salvaguardia dell'ambiente attraverso azioni mirate a promuovere comportamenti responsabili connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa; f) azioni di prevenzione e sperimentazioni aziendali in materia di sicurezza.

Inoltre, le Parti specificano che il Comitato realizza il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro anche attraverso la raccolta di suggerimenti e indicazioni volti a

realizzare momenti di ascolto e monitoraggio su quanto definito nell'ambito del Comitato stesso.

L' Organismo, costituito da un numero massimo di componenti che si determina in ragione di otto per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, è destinatario anche di un'apposita informativa in occasione della presentazione del bilancio sociale.

In ragione dell'organizzazione e dell'espansione del Gruppo, le Parti hanno concordato anche sull'opportunità di realizzare una forma di coordinamento a livello territoriale.

Attribuendo ai Coordinatori Territoriali delle RR.SS.AA. il presidio degli iscritti nelle unità produttive in cui non è possibile costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali, è stata ribadita la necessità di valorizzare l'informazione e la consultazione a livello territoriale.

All'art. 6 vengono, pertanto, costituiti i Coordinamenti di Area e di Direzione Centrale; in tale ambito ciascuna O.S. potrà costituire a livello di Area /Direzione Centrale un Coordinamento degli iscritti e delle RR.SS.AA costituite presso le Società indicate dallo stesso Protocollo.

L'articolo definisce il numero complessivo di coordinatori, i livelli di rappresentatività per la nomina dei Coordinatori fissi e le condizioni cui è subordinata la nomina stessa.

Le Parti proseguono definendo la cadenza massima degli incontri che dovranno svolgersi a livello di Area/Direzione e regolando le modalità di partecipazione agli stessi (art.7).

Inoltre, in applicazione di quanto previsto dall'art. 2 del Protocollo, in occasione degli incontri, potrà essere richiesta dai Coordinatori RR.SS.AA./componenti degli Organismi Sindacali aziendali una verifica degli effetti applicativi degli accordi raggiunti a livello di Gruppo.

In materia di pari opportunità, richiamando quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, le Parti hanno definito la possibilità di costituire la relativa Commissione a livello aziendale.

A quest'Organismo, costituito da un componente per ciascuna OO.SS. firmataria e da esponenti dell'azienda cui sono demandati compiti in questi ambiti, vengono attribuite plurime funzioni in materia di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. n. 125/91 e successive modifiche/integrazioni nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti.

La Commissione si occupa anche dell'elaborazione e della promozione di azioni positive per rimuovere eventuali ostacoli che possano impedire o fraporsi al raggiungimento delle pari opportunità. Inoltre, nell'ottica di valorizzare le risorse femminili e salvaguardare l'occupazione femminile per una sostanziale uguaglianza nel lavoro fra donne e uomini, viene demandata a quest'Organismo anche l'elaborazione di risultati e proposte da trasferire alla Commissione Nazionale.

Qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo, le Parti hanno stabilito che gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile nel numero stabilito all'art. 4, integrato da non più di quattro componenti per Sigla, appartenenti alle Commissioni Pari Opportunità costituite a livello aziendale.

Il rilievo attribuito alla bilateralità trova ulteriore conferma nella costituzione della Commissione sulla Formazione e la riqualificazione professionale a livello aziendale, finalizzata ad attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali (art.9). A questo scopo, la Commissione dovrà svolgere la propria attività nel rispetto delle linee guida e degli indirizzi forniti da Enbicredito (Ente bilaterale nazionale per il settore del credito).

Alla Commissione, costituita anch'essa da un componente per ciascuna OO.SS. firmataria e da esponenti dell'azienda cui sono demandati compiti in questi ambiti, sono attribuite funzioni che consistono in attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e di riqualificazione professionale con riferimento al contesto aziendale.

Anche in tal caso, qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo, gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo.

Infine, all'art. 10, le Parti dettano la disciplina in materia di rappresentanza per la sicurezza, definendo il numero di lavoratori che ricopriranno il ruolo di rappresentanti del gruppo ISP (RLS di Gruppo).

Particolare rilievo viene attribuito alla dimensione territoriale del Gruppo e, al fine di garantire un'equa distribuzione sul territorio, gli ambiti di competenze degli RLS sono definiti in maniera specifica da un Allegato che costituisce parte integrante del Protocollo.


Valutazione d'insieme

Gli articoli di cui si compone il Protocollo definiscono un sistema di relazioni industriali ben strutturato che vede nella contrattazione di secondo livello, in particolare nel Gruppo, l'unica sede idonea per la negoziazione e per i processi di riorganizzazione.

È sufficiente pensare, a titolo esemplificativo, al rilievo attribuito ai livelli di confronto decentrato che sono espressione della volontà delle Parti di valorizzare e verificare gli obiettivi raggiunti dal Gruppo. Non minore importanza viene riservata al coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro aziendale attraverso il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo. La bilateralità permette, quindi, alle Parti di gestire congiuntamente aspetti di rilievo per il settore e di creare una cooperazione fondamentale per la realizzazione del Piano di Impresa.

Silvia Rigano

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Silviarigano