

COMITATO AZIENDALE EUROPEO GRUPPO SANTANDER 16-17 Ottobre 2012

Informazioni generali su Comitato Aziendale Europeo Gruppo Santander

A quindici anni dall'adozione della Direttiva Europea 94/45/CE, 820 Comitati aziendali europei sono già operanti in imprese multinazionali che interessano ben 14, 5 milioni di lavoratori con la partecipazione di 27 paesi membri.

Essendo il Santander un' azienda con interessi in tutto il mondo, Europa compresa, dal 16.03.2005 ha dato corso al recepimento della Direttiva 94/45/CE ed ha costituito il proprio Comitato Aziendale Europeo detto in italiano CAE, in inglese EWC (European Work Council).

Nel maggio 2009 la Direttiva 94/45/CE viene rivista o più esattamente rifiuta, abbiamo ora la Direttiva 2009/38/CE, obiettivi della nuova Direttiva sono :

³⁵₁₇ Assicurare efficacia ai diritti di informazione/consultazione transnazionale dei lavoratori.

³⁵₁₇ Aumentare il numero dei CAE, solo 1/3 delle imprese con i requisiti ha un CAE.

³⁵₁₇ Aumentare la certezza giuridica.

Ad Ottobre 2012 il Gruppo Santander ha modificato l'accordo del 2005 adeguandolo ai requisiti legali della nuova norma 2009/38/CE, mantenendo e regolando i canali di comunicazioni, il dialogo sociale e le materie transnazionali nell' ambito comunitario del Gruppo Santander.

Composizione CAE

Attualmente il CAE del Gruppo Santander è composto da 14 rappresentanti sindacali dei paesi membri ovvero Spagna (4) – Regno Unito (4) - Portogallo (1) - Polonia (2) – Germania (1) – Italia (1) altri (1), il numero dei rappresentanti per paese è assegnato in base al numero dei dipendenti per ogni paese secondo la seguente tabella :

Paese	N. Lavoratori al 07.2011	%	Componenti CAE
Spagna	35782	40,30%	4
U.K.	26079	29,40%	4
Polonia	13098	14,70%	2
Portogallo	6348	7,10%	1
Germania	5259	5,90%	1
Italia	929	1%	1
Resto EU	1164	1,30%	1

Ovviamente il Gruppo è presente anche in altri paesi Europei ma con un numero di lavoratori non sufficiente da giustificare la partecipazione al CAE.

Riunioni CAE

La riunione ordinaria del CAE avviene una volta l'anno su convocazione dell'azienda.

Qualora ci sia la necessità si può convocare una seconda riunione con la Direzione centrale, in ogni caso i rappresentanti sindacali si possono riunire una seconda volta nel corso di un anno.

Competenze CAE

Il Comitato si occupa di questioni transnazionali quali :

- ³⁵₁₇ La portata del loro effetto.
- ³⁵₁₇ Il livello gestionale.
- ³⁵₁₇ Ricadute occupazionali che riguardano tutto il personale del Gruppo a livello europeo.
- ³⁵₁₇ Il Comitato non prenderà in considerazione questioni locali o nazionali soggetti a legislazioni nazionali collettivi o accordi.
- ³⁵₁₇ Nell'incontro ordinario annuale saranno discussi problemi che abbiano effetto su tutto il Gruppo. Questi problemi possono essere relativi a: la struttura del business, la situazione economica e finanziaria del business, probabili modifiche nel gruppo attività, produzione e vendita, probabili modifiche per la situazione dell'occupazione, investimenti, ecc.

Riunione Ordinaria Comitato Aziendale Europeo 16-17 Ottobre 2012 Madrid

La riunione si è svolta in 2 giornate, la prima con inizio nel tardo pomeriggio del 16 dando così la possibilità a tutti i partecipanti di raggiungere la sede della Banca in tempo utile per la riunione

Riunione dei Sindacati 16 ottobre (h. 16,00 - 20,00).

Nel pomeriggio del giorno 16 si sono riuniti i rappresentanti sindacali dei paesi appartenenti al CAE, ovvero Spagna (4) – Regno Unito (4) – Portogallo (2) – Germania (1) – Italia (1), non era presente alcun rappresentante della Polonia.

Si è ampiamente discusso sui tempi e modi di lavoro che vengono attuati dall'azienda nei vari Paesi.

Ogni paese ha infatti presentato una propria relazione in merito ai problemi, di fatto questi sono comuni in tutte le Business Unit dell'Azienda e sostanzialmente riconducibili al cattivo clima che si è venuto a creare all'interno delle varie Filiali dovuto agli eccessivi controlli (pressioni telefoniche, multi conferenze, esigenza di prolungare la giornata lavorativa senza di fatto aver nessun risultato), alla continua diminuzione dell'autonomia decisionale di ogni singolo lavoratore, ad una pressione commerciale non più sostenibile, alla cattiva gestione dei reclami.

Tutto ciò può sfociare in forti stress per i lavoratori e di conseguenza ripercuotersi negativamente anche sull'azienda che potrebbe trovarsi di fronte ad un aumento dell'assenteismo, a dipendenti con patologie cardiologiche, oppure con scarsa attenzione nello svolgere i compiti affidati o quant'altro ancora.

Ma per i sindacati un altro modo di lavorare può esserci, abbiamo infatti predisposto una presentazione da presentare all'Azienda nel corso della riunione ordinaria del giorno successivo.

Il documento mostra un modo migliore di lavorare è possibile, ad esempio :

- ❖ condividendo gli obiettivi in funzione dell' attuale situazione economica;
- ❖ proponendo una diminuzione dei controlli che altro non fanno che portare via tempo utile,
- ❖ i responsabili devono essere di supporto e non una minaccia per i lavoratori,
- ❖ qualità della consulenza e buon servizio devono essere i fattori del rendimento.

Riunione Azienda - Sindacato 17 ottobre (h. 9,00 - 16,15).

Per la Banca sono presenti Diversi Direttori di Area di diversi settori e tutti i Responsabili delle Risorse Umane dei paesi presenti al CAE.

In mattinata vengono proiettate e discusse da parte aziendale alcune presentazioni in merito alla situazione economica finanziaria del Gruppo in generale, ai modelli e alle tecnologie globali applicate in tutto il Gruppo ed alle Risorse Umane.

In merito ai modelli ed alle tecnologie globali, il responsabile illustra il fatto che la piattaforma informatica Parthenon (molti di voi sanno in Italia abbiamo da sempre un fornitore di base, la OCS S.p.a. di Brescia) è ormai una realtà in tutti i Paesi in cui opera Santander, personalmente ho fatto presente che in Italia di questa piattaforma se ne parla dal 2007 ma che di fatto da noi non è mai partita, la risposta è stata che per ora dare corso a questo investimento in Italia sarebbe troppo oneroso.

A proposito di Risorse Umane, di seguito segue specchio riepilogativo delle Business Unit del Gruppo in Europa aggiornamento a Luglio 2012 dal quale si evince che il **Gruppo ha perso negli ultimi 7 mesi 2.053 dipendenti pari al 2,29%.**

	N°. Società	N° Dip. al 7/12	N.° Dip. al 12/11	Variaz. Dip	%
Spagna	73	34.762	35737	-975	-2,73
Regno Unito	13	26.392	26720	-328	-1,23
Polonia	13	12.096	12754	-658	-5,16
Portogallo	19	6.126	6.300	-174	-2,76
Germania	10	5548	5406	142	2,63
Italia	6	887	887	-7	-0,78
Resto Paesi	25	1732	1785	-53	-3,2
Totale Europa	159	87.543	89589	-2053	-2,29

Passiamo ora al dettaglio relativo al ns. paese, dal quale si evince una diminuzione di 7 dipendenti pari allo 0,78%. Doveroso tenere presente che l'aumento di 19 Dipendenti in Santander Consumer

Bank pari a +2,9 è di fatto comprensivo del passaggio dei colleghi di Finanzia in SCB, in caso contrario avremmo un segno negativo.

	N° Dip. al 7/12	N.° Dip. al 12/11	Variaz. Dip	%
Santander Private Banking	137	138	-1	-0,78
Santander Consumer Finanzia	0	23	-23	-100
Isban Italia	20	20	0	
Santander Consumer Finance	674	655	19	2,9
Unifin Compagnia Finanziaria	39	40	-1	-2,5
Succursale di Milano	17	18	-1	-5,56
Totale Italia	887	894	-7	-0,78

Da parte sindacale in tarda mattinata si proietta la nostra presentazione relativa agli argomenti discussi il giorno precedente intitolata "Un'altra maniera di lavorare" (vedi all.).

Nel pomeriggio viene discusso ed approvato il nuovo regolamento CAE Santander secondo la Direttiva 2009/38/CE.

La prossima riunione del Comitato aziendale Europeo coinvolgente solo la controparte sindacale è stata agendato nel mese Aprile a Berlino.