



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento nazionale

Milano, 4 febbraio 2010

Nuove risposte per lavoro e occupazione

Ora continua il nostro impegno per avere risposte concrete su Banca Depositaria, carenza di organici nella Rete, disfunzioni e ritardi, bisogni professionali dei lavoratori

La portata dell'accordo in tema di Occupazione, sottoscritto nel nostro Gruppo lo scorso 2 febbraio, ha un valore enorme per i lavoratori e per il Paese e tale da non poter essere liquidato attraverso spot o slogan.

L'accordo in questione, per quanto ci riguarda, non chiude la partita occupazionale all'interno del Gruppo, né liquida le difficoltà quotidiane con le quali i lavoratori si confrontano.

Questioni per le quali da tempo la Uilca si è dichiarata pronta alla mobilitazione.

Partiamo dai dati

A seguito della crisi economica la situazione nel Paese per quanto riguarda la disoccupazione e il ricorso alla cassa integrazione è drammatica.

Un sindacato responsabile deve trovare i modi per farsene carico.

CASSA INTEGRAZIONE

- Il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Cigo) è stato, nel solo primo trimestre 2009, di **91,1 Milioni** di ore autorizzate, con un aumento del **361%** rispetto al primo trimestre 2008; mentre, per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (Cigs), è stato di **39,7 Milioni** di euro, con un incremento del **51,5%** rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.
- Il **Nord, sempre con riferimento allo stesso periodo**, assorbe il **63,2%** del totale nazionale delle ore complessive di Cassa Integrazione autorizzate; il **Centro** il **14,8%** e il **Mezzogiorno** il **22%**.

DISOCCUPAZIONE

- Da aprile a giugno 2009 in Italia si sono persi 378.000 posti di lavoro, di cui 7 posti su 10 al Sud.
- Nel terzo trimestre 2009 in Italia i posti di lavoro persi ammontano a 500.000.
- Nella sola Campania, negli ultimi tre anni, si sono persi 174.000 posti di lavoro, vale a dire che è scomparso un medio capoluogo di provincia.

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- Nel corso degli ultimi anni, per effetto degli accordi di esodo definiti per far fronte alle esigenze derivanti dalla fusione, sono fuoriusciti circa **7.300 lavoratori**.
- A fronte di tali uscite ad **oggi sono entrati in azienda circa 1.400 giovani lavoratori**.

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

- **Tali ingressi non erano e non sono sufficienti: in alcune realtà la carenza di organico condiziona pesantemente ritmi e carichi di lavoro, qualità del lavoro e qualità della vita.**
- C'era e c'è bisogno di personale per essere più efficienti, per rispondere al modello organizzativo prescelto, ma anche per consentire la fruizione di ferie, di formazione, la concessione di Part Time, la conciliazione tempi di vita e di lavoro.
- Alla data del primo febbraio scorso nel Gruppo i lavoratori a tempo determinato senza alcuna certezza di continuare a lavorare erano circa **900**.

Tutti i giorni la cronaca ci parla di lavoratori che salgono sui tetti, manifestano, fanno sit in davanti al Parlamento per rivendicare il loro diritto ad avere un posto di lavoro. Fino a raccontarci dei casi più dolorosi, in cui qualcuno sceglie la via estrema di togliersi la vita, perché non riesce a vedere un futuro per sé e la propria famiglia. Forse l'ultimo in ordine di tempo è stato quello di Sergio Marra, un operaio bergamasco la cui fabbrica è fallita e ha chiuso.

Davanti a tutti ciò non ci siamo voltati da un'altra parte, ma abbiamo deciso di assumerci le nostre responsabilità e farci carico, seppur in piccola parte, dei tanti Sergio travolti da logiche sempre meno inclusive e stabili.

Lo scriviamo con pudore, con rispetto, ma anche con estremo senso di responsabilità.

Abbiamo sempre rifiutato logiche opportunistiche e lobbistiche e crediamo fermamente nel valore della solidarietà tra le generazioni e nei percorsi che consentono inclusioni sociali.

In questo caso inclusione sociale ha significato l'ingresso in banca di oltre mille giovani senza reddito e lavoro certo, che da domani potranno progettare un futuro più sereno.

Non abbiamo mai elevato il reddito a unico elemento di giudizio per valutare se un accordo fosse buono o cattivo, specie quando si correva il rischio di diminuire le garanzie per la qualità del lavoro e della vita: **in tal caso la garanzia di un posto fisso vale oltre i mille dubbi di chi ha un salario sicuro e un futuro garantito.**

Per questo abbiamo firmato un accordo che prevede l'assunzione di centinaia di lavoratori anche se prevede deroghe in diminuzione al Contratto Nazionale sotto il profilo salariale e normativo, per svolgere comunque precise mansioni di back office e amministrative in specifici siti operativi che l'Azienda dovrà aprire.

Le deroghe al Contratto Nazionale non intaccano i diritti dei lavoratori, né attuali, né futuri

Le deroghe concordate, sia sotto il profilo salariale che normativo, riguarderanno soltanto i lavoratori assunti a Lecce, L'Aquila, Potenza e in provincia di Torino, nei siti di nuova realizzazione del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'accordo del 2 febbraio non pone assolutamente a rischio la tenuta contrattuale del nostro Contratto Nazionale e anzi si inserisce in quella riforma della contrattazione, che riguarda esclusivamente il secondo livello dei contratti e sottoscritta col governo dalla maggioranza delle parti sociali.

Tale riforma fa salva la portata e il contenuto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e prevede la possibilità di deroghe allorquando i bisogni dei territori siano tali da dover mettere in campo una risposta eccezionale, proprio come abbiamo fatto con l'accordo per l'occupazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

In altri momenti storici nel settore del credito i lavoratori, per mantenere i livelli occupazionali, hanno deciso una riduzione del lavoro/stipendio, in tal caso la diminuzione del reddito riguarda i nuovi assunti in quegli specifici siti e non per difendere un posto, ma per creare occupazione nella direzione dello sviluppo dei territori, creando indotto, e dunque altro lavoro, a iniziare dalla realizzazione e dall'allestimento dei siti.

L'eccezione non diverrà regola nel Contratto Nazionale, né in alcun modo intacca i diritti dei lavoratori già attualmente dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'accordo sottoscritto ha una durata di quattro anni, è dunque sperimentale. Inoltre le deroghe che riguardano i lavoratori assunti in base a tale accordo avranno una durata al massimo di un quadriennio. Anche meno, se trasferiti in un'altra lavorazione o in un altro sito.

Salvo le deroghe previste si mantiene in capo ai lavoratori l'intera normativa del Contratto Nazionale e della contrattazione aziendale.

Già attualmente, nella complessa varietà dei lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo, sussistono diversità di prestazioni in materia di assistenza sanitaria e di contribuzione previdenziale. L'accordo del 2 febbraio dunque non costituisce affatto "una prima volta".

Su questi temi la Uilca ha da tempo puntato a definire trattamenti omogenei e continuerà il suo impegno in questa direzione.

Non si introducono lavoratori di serie A e di serie B

Il lavoro, su cui si fonda la nostra Repubblica, come recita la Costituzione all'articolo 1, è un diritto che soddisfa sia i bisogni materiali che morali della persona umana, lo rende capace di contribuire alla costruzione del proprio futuro e della comunità sociale a cui appartiene.

Questo elemento è un caposaldo importantissimo che rende sterile ogni critica sulla possibilità che da oggi nel credito ci siano lavoratori di serie A e di serie B.

È facile parlare quando si può progettare una famiglia, l'acquisto di una casa, pagare il mutuo o semplicemente la palestra ai propri figli. Abbiamo il dovere di mettere in condizioni tanti altri di coltivare questi sogni e questi progetti.

La progressione di carriera e le differenze retributive non sono state inventate con questo accordo, appartengono al mercato del lavoro e anche al settore del credito e nessuno si sogna di immaginare che un Quadro Direttivo sia un lavoratore di serie A rispetto a un lavoratore appartenente alle Aree Professionali, nonostante le differenze retributive e normative delle due categorie.

Lo stesso vale per i 550 giovani e/o cassintegrati che troveranno occupazione nei siti individuati, ai quali abbiamo risolto un problema senza intaccare di una virgola le tutele e i diritti di coloro che già sono in servizio.

Solo grazie a questo accordo si stabilizzano oltre la metà dei lavoratori con contratto a Tempo Determinato

Abbiamo risolto un problema anche ai tanti giovani che lavorano insieme a noi con un contratto a Tempo Determinato.

Grazie all'accordo oltre 500 tempi determinati impiegati in rete o in altre strutture che rischiavano di essere espulsi dal mercato del lavoro possono stare tranquilli.

Lo sappiamo, ma ribadiamolo con chiarezza.

Dopo i 29 anni si rischia di essere disoccupati a vita, perché oggi la maggioranza delle assunzioni avviene col contratto di apprendistato, che non si applica a chi ha superato i 29 anni e 364 giorni di età.

Tanti nostri giovani colleghi assunti a Tempo Determinato correvano il rischio di aver lavorato diversi mesi in banca e di non avere prospettive perché non potevano più essere assunti con contratto di Apprendistato.

Cosa avremmo dovuto rispondere? Ci dispiace non ci riguarda? Un sindacato socialmente responsabile si fa carico di tutte queste attese e aspettative pur consapevole dei limiti temporanei e sperimentali che sono stati posti in essere.

Grazie a questo accordo si evitano delocalizzazioni in Romania

Per tutti i lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo la delocalizzazione costituisce un rischio pesante, contro cui la Uilca si opposta con determinazione per garantire lavoro e occupazione.

L'Azienda, nel corso della trattativa che ha portato alla firma dell'accordo del 2 febbraio, ha assicurato che il polo rumeno di Back Office servirà solo a servire le Banche estere o picchi di lavorazione. **Questa soluzione non rimuove la necessità che sul tema si avvii nel Paese un percorso e un confronto che definisca un quadro normativo di riferimento per le attività de localizzate, che coniughi salvaguardia del lavoro, bisogni migratori, solidarietà e livelli di produttività.**

Grazie a questo accordo rientrano nel contratto del credito lavorazioni attualmente appaltate

Una delle principali preoccupazioni nel mondo delle imprese è la mancanza di lavorazioni. Molte attività che occuperanno i siti di nuova realizzazione attualmente vengono svolte all'esterno. Grazie a questo accordo rientrano nel perimetro aziendale. Ci sarà dunque più lavoro e ci saranno più lavoratori a cui si estenderà il Contratto del credito per lo svolgimento di :

- Approvvigionamento, deposito e gestione amministrativa/contabile dei magazzini;
- Archivio
- Trattamento corrispondenza;
- Sicurezza fisica ed informatica;
- Trattamento e trasporto valori;
- Attività di supporto tecnico/funzionale/operativo all'electronic banking e telephone banking

Grazie a questo accordo si sono sbloccate le assunzioni congelate

Circa 60 lavoratori che avevano superato positivamente le selezioni prima dell'assunzione si erano visti frapporre difficoltà e impedimenti. Ora l'Azienda ha sbloccato tali assunzioni garantendo l'immissione in servizio. È per questo motivo che le 450 assunzioni che residuavano per mantenere fede agli accordi di esodo, che prevedevano una assunzione ogni due uscite di lavoratori addetti alla fase commerciale, sono divenute 400.

L'accordo non chiude le partite sospese. Ora rivendichiamo altre risposte

- Continua la trattativa sulla cessione delle attività di Banca Depositaria, rispetto alla quale continuiamo a sostenere la non cedibilità, se non volontaria, dei lavoratori.
- L'azienda preannuncia a breve, dopo oltre un anno e mezzo di ritardo, la presentazione del "dimensionamento", che, grazie anche all'ausilio delle casse automatiche, rileverebbe un'eccedenza in rete di oltre duemila lavoratori. **Non condividiamo assolutamente tale enunciazione e al contrario registriamo in molte aree del Paese, specie nelle filiali meno strutturate, carenze di personale.**
- Insieme alle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto abbiamo preso una ferma posizione contraria rispetto all'irrigidimento dell'Azienda, fatto registrare in questi ultimi tempi, nella concessione del Part Time. Intesa Sanpaolo ha assicurato il rispetto della normativa in essere. Vigileremo con attenzione perché, sia sotto il profilo gestionale che tecnico, l'accordo sul Part Time venga rispettato nelle norme e nello spirito
- Le disfunzioni nelle applicazioni degli accordi, i ritardi e le anomalie che minano la fiducia dei lavoratori e ledono le loro aspettative personali e professionali necessitano di risposte organizzative, anche in termini di investimenti, non più rinviabili.
- In solitudine la Segreteria Nazionale della Uilca sta da tempo svolgendo una campagna di sensibilizzazione e di pressione per la riduzione delle remunerazioni del top management del settore. Anche su tale argomento continua il nostro impegno. Per noi non è solo un auspicio, ma una vera e propria azione politica. Porteremo avanti questa battaglia in ogni sede, anche attraverso il ruolo riservato ai piccoli azionisti nell'ambito dell'Assemblea dei soci.
- Per primi e soli abbiamo chiesto di definire una contrattazione integrativa aziendale, che rappresenti un corpo normativo unico, modificando l'assetto delle relazioni sindacali attuali, per ispirarle al principio di un maggiore decentramento e una maggiore partecipazione.

Su tutte queste materie la Uilca, in coerenza con le posizioni assunte all'interno di tutte le aziende del Gruppo, terrà alto il profilo delle rivendicazioni e della mobilitazione.

Segreteria Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo