

UILCA **S**

PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA UILCA INTESA SANPAOLO

OTTOBRE 2007



**Uilca Intesa Sanpaolo,
inizia il viaggio insieme**



Uilca IS, un'idea da costruire insieme

Quando nasce un nuovo giornale è come se vedesse la luce una nuova idea. La nascita di questo periodico di informazione non segna quindi solo un momento, seppur importante, nell'indispensabile processo che sta portando all'unificazione delle strutture della Uilca che esistevano nei Gruppi Intesa e Sanpaolo. Questo evento rappresenta l'inizio di un progetto di vita comune e di incontro di culture aziendali e sindacali diverse, che si fondano però sugli stessi principi e valori di solidarietà e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Poi, ogni nuova idea deve essere approfondita, migliorata, adattata alla realtà in cui vive, confrontata con altre idee e difesa contro logiche prevaricatrici e inaccettabili. Abbiamo voluto che questa prima uscita fosse un numero zero, per dare il senso di questa novità e per manifestare che questa idea vogliamo svilupparla insieme agli iscritti e a quanti intendono avvicinarsi in futuro alla Uilca. Con loro questa idea deve crescere e imparare a diventare un punto di riferimento per migliorarci costantemente. Anche il suo nome è stato scelto per rispecchiare questa sua caratteristica di sviluppo e crescita. L'abbiamo chiamato Uilca IS perchè questa sigla non sia solo l'acronimo di Intesa Sanpaolo, ma perchè la Uilca E' (traducendo IS dall'inglese) ciò che noi, insieme

agli iscritti e a tutte le lavoratrici e i lavoratori, contribuiamo a far diventare. Uilca IS deve quindi essere per ogni persona un punto di riferimento dove potersi esprimere e ritrovare, come con un vecchio amico o poter discutere, come con l'acerrimo rivale per la cui libertà di espressione si è però disposti a lottare fianco a fianco. Dopo la fusione tra i Gruppi Intesa e Sanpaolo, analogamente all'aggregazione che le sta coinvolgendo, anche la Uilca ha avviato al proprio interno il processo necessario a giungere alla riunificazione delle strutture sindacali che esistevano nelle aziende. Lo spirito con cui si sta creando la nuova Uilca di Intesa Sanpaolo, che sta iniziando la sua avventura come la mongolfiera che abbiamo riprodotto in prima pagina, è però opposto a quello con il quale vi si accingono le aziende coinvolte in questi processi. Il loro obiettivo è sfoltire i ranghi, sfruttare la situazione per liberarsi di persone che non ritengono adeguate per raggiungere i loro obiettivi di profitto economico, conseguire un'efficienza e un modo di lavoro che deve adeguarsi agli indirizzi decisi e imposti dal vertice. L'intento della Uilca è coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori intorno a un'idea di azienda equa, all'interno di una società funzionale a uno sviluppo che esalti il valore delle persone,

costruire una cultura solidale, in una logica di assistenza di fronte alle varie difficoltà lavorative e private, creare spazi e luoghi di comunicazione che consentano lo scambio di opinioni, il confronto fra le reciproche differenze, la nascita di un comune senso di appartenenza al sindacato e all'azienda stessa.

Ecco Uilca IS crescerà insieme a Uilca Intesa Sanpaolo e ne sarà l'immagine, ma dovrà esserne anche la coscienza critica e uno dei suoi luoghi di dibattito aperto a tutte le persone che vogliono frequentarlo con lo spirito costruttivo necessario a renderlo migliore e a contribuire allo sviluppo del sindacato e dei suoi valori.

Sommario

pag 2

Editoriale

pag 3

Direttivo congiunto di Rimini

pag 5

Cassa IBI, un SI per un futuro sereno

pag 7

Il congedo maternità

Stop alle dimissioni in bianco

pag 8

Troppe regioni rifiutano l'apprendistato

redazione@uilcaintesasanpaolo.it

Partito il viaggio per costruire la nuova Uilca Intesa Sanpaolo

A Rimini celebrato il primo Direttivo congiunto

La riunione ha confermato l'unità con cui il sindacato sta affrontando le trattative con l'Azienda e i problemi successivi alla fusione



Una veduta della sala e del tavolo di presidenza durante l'intervento di Aldo Mosso, segretario responsabile di Uilca Sanpaolo

Il Direttivo congiunto della Uilca di Intesa e di Sanpaolo, svoltosi a Rimini dal 19 al 21 settembre, è stato il primo atto ufficiale del percorso avviato dall'organizzazione per congiungere le strutture sindacali esistenti nei due Gruppi prima della fusione.

I tre giorni di riunioni sono stati caratterizzati da un ampio e approfondito dibattito, che ha sancito l'unità di intenti e la coesione con cui la Uilca sta operando in azienda e nell'ambito delle trattative in corso dall'inizio dell'anno per definire, prima l'aspetto relativo agli esuberi e, successivamente, tutti i temi relativi all'armonizzazione degli istituti normativi ed economici

esistenti nei Gruppi Intesa e Sanpaolo. L'assemblea è stata aperta dalle relazioni introduttive di Patrizio Ferrari, segretario responsabile della Uilca Intesa e di Aldo Mosso, suo omologo nella Uilca Sanpaolo.

Ferrari ha più volte richiamato lo spirito collaborativo e la capacità dell'organizzazione di fare fronte a un'Azienda che, già come in Intesa, continua a dimostrare, nel suo intento di raggiungere gli obiettivi che si è posta nel piano d'impresa 2007-2009, un "inflexibile decisionismo al vertice e una esasperata interpretazione restrittiva delle regole". Il segretario responsabile del coordinamento di Intesa ha però sotto-

lineato la capacità dimostrata dalla Uilca "di fare fronte comune rispetto ai problemi che si dovevano gestire, prescindendo dalle provenienze di ognuno di noi e dai differenti metodi con i quali eravamo abituati a confrontarci con aziende gestite in modi diversi".

Aggiungendo che "a qualsiasi livello della struttura Uilca si è creato fin dall'inizio un clima di collaborazione, di fiducia e di sostegno reciproco, che, andando oltre il mero ambito dell'attività sindacale, si è manifestato in primo luogo nei nostri rapporti personali".

Un richiamo allo spirito unitario che secondo Ferrari sarà fondamentale per



*Sopra: il segretario responsabile di Uilca Intesa Patrizio Ferrari
A destra: Valeria Cavrini, segretaria nazionale Uilca*

affrontare le tante e difficili sfide future, nel cui ambito ha sottolineato che “il sindacato deve essere in grado di non limitarsi a difendere quanto è stato ottenuto in anni passati, ma anche saper analizzare la reale esigibilità e attualità di tali riferimenti rispetto alla nuova organizzazione del lavoro e ai giovani, in modo da formulare richieste che diventino diritti effettivamente rappresentativi dell’esistente”.

Uno sguardo verso il futuro ripreso e condiviso anche da Aldo Mosso, che ha sviluppato un’attenta e precisa analisi di quanto è avvenuto in azienda e sta accadendo nel sistema del credito, evidenziando come le tante concentrazioni aziendali che lo stanno caratterizzando stanno presentando scenari complessi e non ipotizzabili solo poco tempo fa.

In tale ambito Mosso ha ribadito l’importanza di saper trovare risposte adeguate al nuovo contesto, che sappiano coniugare la necessità di rispettare la storia di tutti i lavoratori, che stanno con impegno contribuendo a realizzare

la fusione, con quella di trovare nelle prossime trattative sintesi condivise sui nuovi assetti normativi e salariali. Nel corso del dibattito è intervenuta anche Valeria Cavrini, segretaria nazionale di riferimento per Intesa Sanpaolo, che, dopo avere ampiamente illustrato le difficoltà che stanno caratterizzando il confronto per il rinnovo del Contratto nazionale, ha espresso preoccupazione per lo scenario relativo alle trattative in Intesa Sanpaolo, sia per quanto concerne le posizioni tenute dall’Azienda nel corso delle stesse, sia in riferimento ai problemi che incontra il tavolo di intersindacale nel formulare proposte unitarie condivise.

In proposito ha quindi ribadito l’importanza per la Uilca di operare come Gruppo, proseguendo nel percorso di grande collaborazione e unità che ha intrapreso e la distingue per la capacità di analisi e la qualità delle proposte che rappresenta alle altre sigle e alla controparte aziendale.

Cavrini ha quindi evidenziato come sia proprio in questo momento di in-

certezza che si definiscono gli assetti futuri all’interno dell’organizzazione e del tavolo sindacale, e quindi come siano necessari da parte di tutti impegno e partecipazione nella costruzione di una struttura capace di confrontarsi con i nuovi scenari.

Il dibattito svoltosi nel corso delle giornate di lavoro ha ripreso e approfondito i tanti temi affrontati dalle relazioni, evidenziando l’attenzione del Direttivo nel prendere atto delle difficoltà del momento e la sua disponibilità a lavorare per costruire un futuro percorso unitario tra le strutture esistenti in Intesa e in Sanpaolo.

Rispetto a questo impegno diventano importanti i prossimi momenti di confronto interno che dovranno necessariamente portare, come sottolineato nel documento conclusivo del Direttivo, “a una struttura sindacale nuova, che sia il risultato di un Congresso unitario, con una rappresentatività omogenea e rispettosa delle diverse sensibilità”.

*le foto di questo servizio
sono di Antonio Occhiuto*

Cassa IBI, un SI per un futuro sereno

Un voto positivo al referendum in corso garantirà i diritti e la piena tutela dei soci, ponendo fine nel modo migliore a una brutta pagina di mala gestione

Per i lavoratori iscritti alla Cassa di previdenza per i dipendenti ex IBI è ormai giunto il momento di decidere il proprio destino.

In questi giorni dovranno infatti esprimersi in merito all'ipotesi di liquidazione della Cassa, attraverso l'Assemblea referendaria indetta dal commissario straordinario, professor Paolo Gualtieri, nominato dal ministro del Lavoro e della Previdenza sociale Cesare Damiano a seguito dei gravi ammanchi registrati nel patrimonio gestito dall'ente previdenziale.

La scoperta del "buco" avviene lo scorso gennaio, al momento del passaggio della gestione finanziaria a Intesa previdenza Sim, la quale scopre una perdita di oltre 42 milioni di euro sui circa 85 che risultavano dalla documentazione consegnata dal Comitato di gestione della Cassa, al momento del passaggio di consegne. La notizia immediatamente rimbalza sugli organi di informazione e getta nel panico gli iscritti alla Cassa IBI, che temono di vedersi drasticamente ridurre le somme accumulate nel corso della loro vita lavorativa.

Il ministro del Lavoro quindi nomina il commissario straordinario per accertare la situazione e verificare se esistono le possibilità di recuperare il patrimonio e risanare la Cassa.

Nel frattempo Intesa Sanpaolo esprime alle Organizzazioni sindacali la propria disponibilità a coprire integralmente l'ammanto a seguito di un accordo che

determini il trasferimento delle posizioni previdenziali dei soci al Fondo per il personale del Gruppo Intesa, ex Fapa di Gruppo, analogamente a quanto già positivamente effettuato per il Fondo pensioni Comit e per quello del Mediocredito, seppur per motivi e in circostanze differenti.

Dopo un serrato confronto le parti giungono a un accordo che stabilisce tale percorso e offre ampie garanzie patrimoniali e normative ai lavoratori interessati.

In particolare il reintegro da parte della Banca per tutti i soci dell'ultima posizione previdenziale attestata, che si riferisce al 31 dicembre 2005, maggiorata delle contribuzioni complessive di lavoratori e azienda relative al 2006 e al 2007 e, con l'accordo del 19 luglio, di un tasso di rendimento pari alla media di quello ottenuto dai fondi di pensioni negoziali nel 2006, come certificato dal Comitato di Vigilanza e individuato nel 3,80 per cento, calcolato dal 31 dicembre 2005 fino alla data del ripianamento. L'accordo garantisce inoltre altri due importanti capisaldi, che riguardano il mantenimento della qualifica di "vecchio iscritto" per i soci che passano all'ex Fapa di Gruppo e la conferma, smentendo quanti sostengono il contrario, delle stesse contribuzioni previste nella Cassa IBI, compreso il meccanismo crescente delle stesse, previste dalle cosiddette "griglie di solidarietà".

In sostanza viene definito un percorso per ricostituire totalmente il patrimonio dei lavoratori a fronte del suo spostamento in un contenitore differente, perché il primo non si era dimostrato affidabile.

Tutte le sigle sindacali firmano l'accordo, tranne la Falcri, che sostiene, in una fin troppo strana coincidenza, le posizioni di alcuni Comitati di lavoratori nel frattempo formati, con i quali dichiara però di non avere rapporti.

Le posizioni contrarie mettono in dubbio l'esistenza e la consistenza dell'ammanto e richiamano le responsabilità dell'Azienda nella gestione della Cassa e il suo obbligo a risanare il debito, a fronte di un impegno di ripianarne eventuali perdite patrimoniali assunto da Cariplo quando incorporò l'IBI.

A seguito di queste considerazioni ritengono quindi che l'accordo, malgrado lo stato d'ansia in cui verte il personale coinvolto, da loro stessi denunciato, sia stato raggiunto con troppa fretta.

Una serie di obiezioni che si dimostrano non fondate o prive di valore al fine di risolvere il problema venutosi a creare. A confermarlo sono i termini prima accennati dell'accordo e un successivo incontro con il commissario straordinario, che ratifica l'esistenza e l'ammontare dell'ammanto e denuncia di avere rilevato una gestione costellata da tali e tante irregolarità e falsi in bilancio, da richiedere l'immediato avvio della procedura di liquidazione coatta

amministrativa, smentendo categoricamente che la Cassa IBI possa continuare a operare, anche in caso di reintegro del patrimonio.

Lo stesso professor Galtieri dichiara che solo l'accordo tra Azienda e Organizzazioni sindacali, per fortuna quindi raggiunto tempestivamente, lo ha convinto a non far partire il procedimento di liquidazione coatta amministrativa cui sarebbe stato altrimenti obbligato.

Nel frattempo l'Azienda continua a non riconoscere, in assenza dell'accordo sindacale, l'esistenza di un suo obbligo a risanare eventuali deficit della Cassa, mettendo chiunque voglia rivendicarla nella condizione di dover intraprendere un percorso giudiziario probabilmente lungo e comunque dall'esito incerto. Una posizione peraltro rafforzata dal commissario straordinario che indica nei membri del Consiglio di amministrazione, composto da rappresentanti aziendali e di alcune sigle sindacali, i responsabili della gestione.

Di fronte a questa situazione l'Azienda e le Organizzazioni sindacali firmatarie del primo accordo ne firmano un secondo, che sospende i termini previsti dal primo accordo per consentire al commissario straordinario di esperire le procedure di scioglimento della Cassa indicate dallo Statuto.

Si arriva così al referendum, che può

portare allo scioglimento dell'istituto previdenziale attraverso l'applicazione degli accordi sindacali sottoscritti il 31 maggio e il 19 luglio scorsi, solo se otterrà il voto favorevole di almeno il 75 per cento degli aventi diritto.

In tal caso va pertanto sottolineato che l'astensione equivale a un voto contrario. Questa travagliata vicenda si può quindi risolvere felicemente per tutte le parti coinvolte attraverso una larga accettazione del quesito referendario. A rendere fosco e incerto il futuro degli associati sono però le posizioni dei suddetti Comitati di lavoratori e della Falcri, che persistono nel tentativo di far respingere la proposta di scioglimento e le modalità previste dagli accordi sindacali e dal commissario straordinario.

Una eventualità che aprirebbe uno scenario allarmante, poiché l'Azienda non riconoscerebbe più alcun obbligo a intervenire e il commissario straordinario procederebbe con la liquidazione coatta amministrativa, avviando una serie di azioni legali per recuperare il patrimonio perduto.

Un'operazione che avrebbe una serie di conseguenze negative per i soci, perché bloccherebbe per un tempo indefinibile l'erogazione delle somme ai lavoratori e vedrebbe la probabile richiesta di restituzione di parte del capitale anche a quei dipendenti che negli ultimi due

anni hanno lasciato Banca Intesa, ricevendo dalla Cassa la loro posizione previdenziale calcolata su bilanci rivelatisi falsi. In ogni caso, inoltre, non vi sarebbe alcuna garanzia per i lavoratori di vedere ripianate le loro posizioni alla fine dell'iter giudiziario.

Oltre alle motivazioni sopra esposte crediamo che resti poco chiaro perché gli associati alla Cassa dovrebbero fidarsi a mantenere il loro patrimonio in un istituto previdenziale, che, alla luce di quanto avvenuto, si è dimostrato perlomeno inadatto nelle persone e nella struttura organizzativa a garantire il patrimonio che deve costituire la pensione complementare dei lavoratori, considerato, tra l'altro, che tutte le peculiarità della Cassa vengono garantite nel Fapa di Gruppo.

Posizioni diverse sono assolutamente legittime, ma non è giusto che a pagare le conseguenze del loro pervicace e sconsiderato perseguimento debbano essere lavoratori che da anni stanno contribuendo a costituirsi un patrimonio pensionistico e ora lo vedono a rischio.

A tutti i soci, la Uilca e tutte le altre Organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi prima ricordati, ma soprattutto la logica chiedono quindi di esprimersi a favore del referendum per la liquidazione della Cassa IBI.

Al referendum sulla Cassa IBI

VOTA SI

Il congedo maternità aumenta di un giorno

La data presunta del parto, pur rimanendo oggetto di tutela, non deve più essere conteggiata nel computo del congedo per maternità antecedente alla nascita. Il datore di lavoro, determinando il periodo in cui la lavoratrice dovrà assentarsi dal servizio, calcolerà due mesi a ritroso senza contare la data in cui dovrebbe avvenire il parto. Nell'eventualità in cui la data presunta e quella effettiva siano coincidenti, il congedo obbligatorio, che di norma si compone di due mesi prima della nascita e tre successivi, aumenterà quindi a cinque mesi e un giorno. Tale termine diventa pertanto il periodo minimo di congedo di maternità, poiché rimane confermato quanto previsto in caso di parto prematuro o successivo rispetto alla data preventivata. In queste occasioni si ricorda che, se la nascita avviene prima del giorno previsto, i tre mesi successivi partono comunque dalla

data presunta, mentre sono calcolati dalla nascita effettiva nel caso il parto sia successivo. La decisione, concordata con il Ministero del Lavoro, è stata comunicata dall'INPS con il messaggio numero 18311 del 12 luglio scorso, che recepisce in materia la sentenza 1401 del 2001 con cui la Suprema Corte di Cassazione fornisce la sua interpretazione all'articolo 16 del decreto legge 151 del 2001. La precedente disposizione dell'INPS al riguardo era vecchia di 25 anni (circolare nr. 134382/82), e disponeva che i due mesi precedenti la data ipotizzata per la nascita andavano calcolati conteggiando anche il giorno di parto presunto. Dopo un lungo iter, durante il quale è stato necessario il giudizio della Magistratura e un confronto con il Ministero interessato, finalmente le lavoratrici che si assentano dal servizio per maternità hanno visto assegnarsi un piccolo, ma giusto e si-



gnificativo riconoscimento.

Su tutto ciò che riguarda i congedi parentali, e quindi anche sul congedo maternità e le sue novità, è in fase di ultimazione la nuova edizione, aggiornata rispetto alla prima, del libretto informativo redatto e pubblicato dal Dipartimento Pari Opportunità della Uilca nazionale, che sarà distribuito a tutti gli iscritti.

Stop alle dimissioni in bianco

Con l'approvazione al Senato del 25 settembre scorso, il Governo ha finalmente trovato uno strumento per combattere il "ricatto" che da sempre (e nonostante i precedenti divieti, impliciti o espliciti, contenuti nelle diverse leggi) pendevano sui lavoratori, in particolare in settori meno tutelati. E' noto, infatti, che spesso, soprattutto le giovani donne, al momento dell'assunzione, per formalizzare il contratto sono costrette dai datori di lavoro a firmare dimissioni in bianco, che potrebbero essere usate in caso il rapporto "mutasse i presupposti". In altre parole le aziende si premuniscono contro matrimoni,

gravidezze e altri "incidenti di percorso"

Da oggi tutto ciò non sarà più possibile grazie a un decreto del Governo per cui le dimissioni saranno valide soltanto se scritte su appositi moduli, predisposti dal Ministero del Lavoro, che avranno un codice di identificazione progressivo, una data di emissione e una validità massima di 15 giorni. Le nuove disposizioni, che si applicano a tutti i tipi di contratto di lavoro, sanano una situazione che perdurava da troppo tempo e rappresentano una ulteriore conquista contro le discriminazioni verso le donne e verso tutto il mondo del lavoro.

Troppe Regioni rifiutano l'apprendistato

Abruzzo, Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche e Trentino Alto Adige. Sono queste, in stretto ordine alfabetico, le regioni dove è impresa ancora ardua, se non impossibile, riuscire ad assumere lavoratori nel credito con contratto di apprendistato professionalizzante. A parte il Trentino, dove la situazione pare in positiva evoluzione, in tutte le altre regioni si registra un sostanziale rifiuto da parte degli Enti di recepire quanto previsto per l'apprendistato nell'Accordo nazionale di settore tra ABI e Organizzazioni Sindacali del 25 giugno 2005 e, in particolare, di dividerne i principi e i relativi percorsi formativi. Una presa di posizione che sta penalizzando il risultato ottenuto dal sindacato in sede di rinnovo del Contratto nazionale del 12 febbraio 2005, di cui il suddetto Accordo fissa i criteri applicativi, allorché riuscì a ridurre al solo apprendistato professionalizzante l'introduzione nel settore del credito dei contratti di assunzione previsti dalla Legge Biagi. Allo stesso modo rischiano di perdere efficacia gli accordi

raggiunti con le aziende che stanno affrontando nuovi importanti processi di ristrutturazione, nei quali, tra le soluzioni concordate, le assunzioni sono per le Organizzazioni Sindacali elemento di condivisione fondamentale per favorire l'occupazione giovanile e per non incrementare ulteriormente i già pesanti carichi di lavoro. Questa impostazione è stata confermata nei documenti sottoscritti con Intesa Sanpaolo per stabilire l'apertura di un Fondo Esuberi volontario e incentivato, dei quali quello dello scorso 1 agosto proroga in larga parte il precedente del primo dicembre 2006, valido per il 2007, la cui applicazione rischia però di trovare rallentamenti rispetto alle assunzioni, o quantomeno rispetto alle tipologie dei contratti da applicare, e tutto mentre la Rete mostra grande sofferenza per la carenza di organico, che ha già condotto a partecipate forme di protesta. In proposito l'Azienda ha comunicato che, nell'impossibilità di utilizzare i contratti di apprendistato professionalizzante, avrebbe fatto ricorso a quelli di inserimento,

analoghi, ma di minore valenza, poiché prevedono una scadenza massima di 18 mesi e un periodo di formazione decisamente inferiore. La Segreteria nazionale e le strutture territoriali Uilca sono costantemente impegnate per favorire, anche attraverso una flessibilità governata, una maggiore occupazione strutturale, impedendo lo sviluppo di quegli elementi che, viceversa, generano precarietà e insicurezza.

L'azione di enti istituzionali e aziende si dimostra però troppo spesso disunita e caratterizzata da comportamenti differenti, che rendono molto più difficile raggiungere l'obiettivo di sfruttare le soluzioni condivise per limitare, se non eliminare, le forme di lavoro precario.

In proposito la Uilca è viceversa convinta sia necessario lavorare uniti per costruire una coscienza collettiva, che consideri l'ingresso strutturale nel mondo del lavoro, non solo un problema di occupazione e di garanzie, ma anche un fattore indispensabile per consentire ai giovani di costruire il loro futuro e quello della società su basi certe e stabili.

www.uilcaintesasapaolo.it

per comunicare con noi:

redazione@uilcaintesasapaolo.it