

## Piano d'Impresa: tagli a sorpresa

**Intesa Sanpaolo ha prospettato riduzioni di personale e del costo del lavoro impreviste.**

**Il sindacato rifiuta penalizzazioni per i lavoratori e chiede chiarezza.  
Intanto sul fronte nazionale  
è possibile l'avvio di un processo di mobilitazione**



# Intesa Sanpaolo, confronto difficile

**L'Azienda annuncia soluzioni più pesanti di quelle stimate nel Piano d'Impresa: fino a 10.000 eccedenze di personale e un obiettivo di taglio del costo del lavoro per 300 milioni di euro. Ma il sindacato non ci sta**

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono molto distanti le posizioni tra le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto e l'Azienda in merito alla trattativa sul Piano d'Impresa triennale.

La situazione di tensione, che fa seguito a un mese di interruzione delle relazioni industriali nelle aziende per le difficoltà nei rapporti con l'Abi, è maturata lo scorso 30 maggio, dopo che la Banca ha inviato alle Organizzazioni Sindacali la lettera con cui ha dato avvio alla procedura di confronto sul Piano d'Impresa, prevista dal Contratto Nazionale.

In tale comunicazione l'Azienda indica alcune iniziative, che la Uilca e le altre sigle sindacali hanno giudicato in forte e pericolosa contraddizione, con quan-

to riportato nel Piano d'Impresa e con l'illustrazione che dello stesso ha fatto il Ceo Corrado Passera, lo scorso 11 aprile. La trattativa è partita giovedì 9 giugno, con un incontro durante il quale l'Azienda ha illustrato i suoi progetti, sostenendo che non esiste difformità tra la lettera e il Piano d'Impresa. La Uilca e le altre sigle sindacali hanno giudicato non convincenti le dichiarazioni aziendali e confermato il giudizio negativo rispetto all'annuncio di 10.000 possibili eccedenze di personale e la volontà di raggiungere l'obiettivo di riduzione del costo del lavoro entro il 2014 per 300 milioni di euro.

Il Piano d'Impresa in realtà evidenziava una riduzione di personale per 3.000 unità in tre anni e la riconversione professionale in ruoli commerciali di 5.000 dipendenti, mentre per il costo del lavoro non indicava un calo, ma un suo incremento dell'1,1 per cento, proprio per sostenere la riqualificazione del personale coinvolto da un cambio di mansione.

Questa posizione è stata peraltro ribadita dal professor Andrea Beltratti, presidente del Consiglio di Gestione del Gruppo Intesa Sanpaolo, in una intervista al quotidiano La Stampa, pubblicata mercoledì 1 giugno e confermata da Intesa Sanpaolo durante l'avvio del confronto.

Per il sindacato la posizione aziendale è quindi oscura e confusa, in linea peraltro con quanto evidenziato dal segretario generale della Uilca Massimo Masi, in riferimento a tale articolo, in una lettera al direttore de La

Stampa, Mario Calabresi, in cui sostiene che "quanto dichiarato dal Ceo in sede di presentazione del progetto triennale, e ribadito da Beltratti, non trova corrispondenza nella missiva inviata dall'Azienda ai sindacati il 30 maggio, in cui si fa esplicito riferimento a possibili 10.000 eccedenze di personale, con un'articolazione che non corrisponde per vari aspetti con le previsioni del Piano d'Impresa".

"La riduzione di personale di 3.000 unità - ha proseguito Masi - era da raggiungere in tre anni con una gestione attenta del turn over e non si ipotizzava che le 5.000 riqualificazioni potessero trasformarsi in uscite di personale, in caso non si trovassero soluzioni organizzative per tale processo.

In ogni caso non si comprende l'indicazione delle ulteriori 2.000 possibili eccedenze, che si configurano quale una vera e propria novità rispetto al Piano d'Impresa, come è inedito l'obiettivo di riduzione del costo del lavoro di 300 milioni di euro entro gennaio 2014".

Nell'ambito del processo di riqualificazione Intesa Sanpaolo annuncia inoltre la possibilità di rivedere le attuali previsioni aziendali in tema di mobilità territoriale, inquadramenti, orari di lavoro e utilizzo del part time, fruizione delle ferie ed ex festività.

Questa posizione costituisce un ulteriore elemento di forte contrapposizione con il sindacato, poiché prefigura il superamento degli accordi su questi temi, scaduti lo scorso 31 dicembre, ma finora risultati di grande valore per

## Sommario

**pag 2 e 3**

Intesa Sanpaolo, confronto difficile

**pag 3**

Editoriale

La Uilca: no a penalizzazioni per i lavoratori

**pag 4**

Contratto Nazionale, tensione sempre alta

**pag 5**

Azione Intesa Sanpaolo prende posizione

**pag 6**

Cresce l'attività della Onlus del Gruppo

**pag 7**

Quali convenzioni polizze auto?

**pag 8**

Un faro Uilca sugli organismi paritetici

**pag 8**

Precisazione sui permessi per gravi infermità

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)  
[redazione@uilcais.it](mailto:redazione@uilcais.it)

realizzare il processo di armonizzazione successivo alla fusione tra Intesa e Sanpaolo.

Secondo il sindacato però le incongruenze non finiscono qui, perché Intesa Sanpaolo nella sua lettera sostiene l'ipotesi che l'uscita di personale attinente al bacino dei 5.000 lavoratori potrebbe essere gestito tramite il ricorso al Fondo di Solidarietà di settore.

È evidente la dicotomia di questa posizione con quelle assunte dall'Abi in merito al Fondo, nella recente trattativa per un suo possibile rinnovo.

La Uilca in proposito ha segnalato che tutto ciò avviene "come se Intesa Sanpaolo fosse estranea a tali contesti, mentre invece ne è

parte preponderante, essendo uno dei maggiori gruppi bancari del Paese e l'azienda da cui proviene il responsabile della delegazione trattante dell'Abi". La trattativa sarà comunque il luogo in cui si verificherà la percorribilità di



questa solu-

zione, con la previsione di uscite volontarie incentivate. In quest'ambito si potrebbe considerare l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

Questo aspetto dimostra come la

situazione di Intesa Sanpaolo, e quella che potrebbe verificarsi in altre banche, sia strettamente collegata e si intreccia in modo indissolubile con le vicende nazionali, rispetto alle quali il sindacato ha già avuto mandato nelle assemblee con i lavoratori per avviare un processo di mobilitazione, dopo l'interruzione delle relazioni sindacali per tutto maggio.

A questo punto le iniziative di lotta, che si annunciavano in riferimento alle questioni legate al Fondo di Solidarietà e al rinnovo del Contratto Nazionale, in Intesa Sanpaolo trovano ulteriori possibili motivazioni, in un contesto dove le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti del Gruppo Intesa Sanpaolo delle Organizzazioni Sindacali agiscono di concerto e con grande coesione.

**Editoriale** di Patrizio Ferrari - segretario responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo

## No a penalizzazioni per i lavoratori

La Uilca, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto, ha rilevato e contestato i contenuti della lettera inviata dall'Azienda per avviare il percorso di trattativa sul Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo fin dal suo recepimento. Le perplessità e le preoccupazioni emerse di fronte a quelle che appaiono forti penalizzazioni per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo sono rimaste, se non addirittura aumentate, dopo i primi incontri, durante i quali l'Azienda ha illustrato i contenuti della missiva e dei suoi progetti. La Banca ha confermato l'intenzione di ridurre il costo del lavoro di 300 milioni di euro entro il 2014 e l'esistenza di 10.000

eccedenze di personale.

Su questi dati l'Azienda ha fornito precisazioni secondo cui la riduzione del costo del personale rientra comunque in un aumento complessivo degli investimenti dell'1,1 per cento in tre anni e che la gestione delle eccedenze riguarderà comunque 8.000 lavoratori, tramite 3.000 riduzioni e 5.000 riconversioni in ruoli commerciali. Queste spiegazioni presentano evidenti aspetti confusi e oscuri, che lasciano perplessi su quali siano i reali progetti che la Banca vuole porre in atto. Se a queste considerazioni si aggiungono dichiarazioni con cui l'Azienda prospetta il ricorso al Fondo di Solidarietà di settore, l'uscita di lavoratori che hanno conse-

guito i requisiti pensionistici e la revisione degli accordi che hanno favorito l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, dopo la fusione tra Intesa e Sanpaolo, il quadro diventa ulteriormente preoccupante.

La Uilca ha già dichiarato quindi che non sarà disponibile a soluzioni che prevedano uscite di personale senza logiche di volontarietà, alla revisione degli accordi di armonizzazione e, in generale, a penalizzazioni per i lavoratori, che dal Piano d'Impresa si attendono invece progetti di valorizzazione economica e professionale.

L'auspicio è che Intesa Sanpaolo faccia al più presto chiarezza sulle sue intenzioni.

# Contratto Nazionale, tensione sempre alta

**Nelle assemblee i lavoratori hanno approvato la Piattaforma di rinnovo e possibili azioni di mobilitazioni contro le posizioni dell'Abi.**

**Una situazione strettamente collegata con quella di Intesa Sanpaolo**

Con la fine di maggio è terminato il mese di interruzione delle relazioni sindacali nel settore del credito, a tutti i livelli, da quelli nazionali a quelli di Gruppo e aziendali, decisa dalle Segreterie Nazionali di Uilca, Dircredito, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub e Ugl, a seguito della decisione unilaterale dell'Abi di disdettare dal prossimo 1° luglio l'accordo del 24 gennaio 2001, che disponeva l'applicazione volontaria in via prioritaria del Fondo di Solidarietà di settore per accompagnare lavoratrici e lavoratori alla pensione.

Una scelta, quella dell'Associazione Bancaria, comunicata giovedì 7 aprile, proprio il giorno in cui le sette Organizzazioni Sindacali presentavano alla stampa e unitariamente ai propri Direttivi la Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale, scaduto alla fine dello scorso anno.

Questa operazione, anche per le sue modalità e tempistiche, è stata giudicata dal sindacato come un atto provocatorio, che si aggiungeva a una serie di posizioni assunte dall'Abi negli ultimi mesi, tra cui il rifiuto delle proposte per rinnovare il Fondo di Solidarietà di settore a seguito della sua accresciuta onerosità, in particolare di natura fiscale, a carico delle banche.

In quest'ambito l'Abi ha inoltre inviato chiari segnali di rifiuto delle richieste che il sindacato ha delineato nella Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Nazionale, sebbene la trattativa sul tema non sia ancora stata avviata. Nello specifico la parte

datoriale ha evidenziato di non voler corrispondere gli aumenti economici richiesti legati al recupero dell'inflazione non percepita nello scorso triennio e quella prevista per il prossimo, che le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto hanno quantificato in 205 euro mensili medi, pari a circa il 7,28 per cento. In particolare il presidente dell'Abi Giuseppe Mussari ha dichiarato che le retribuzioni potrebbero essere aumentate solo in rapporto a incrementi di produttività. Una posizione che il sindacato respinge in quanto non garantirebbe ai lavoratori del credito il mantenimento di livelli retributivi in linea con l'aumento del costo della vita e presupporrebbe, in ogni caso, il permanere di una logica di banca che privilegia il ricorso a sistemi premianti gestiti unilateralmente dalle aziende.

In tale ambito permarrebbe quindi la costante rincorsa alla massimizzazione dei profitti a breve termine, alla vendita di prodotti finanziari, a pressioni commerciali indebite, all'erogazione di bonus, stock option e dividendi agli azionisti, secondo metodi che non rispondono ai principi di equità distributiva invocati nella Piattaforma rivendicativa.

Le Organizzazioni Sindacali hanno invece sottolineato che le loro proposte costituiscono il tentativo di costruire un nuovo modello di banca, in grado di superare la crisi applicando in modo concreto i principi di sviluppo sostenibile e Responsabilità Sociale d'Impresa, che le stesse aziende enunciano nei loro bilanci sociali.

In proposito il sindacato evidenzia che tale processo di svolta, anche culturale, è possibile nel settore del credito italiano in virtù della tenuta che lo stesso ha dimostrato rispetto alla crisi economica, grazie alle regole che esistono in Italia nel mondo bancario e al peso di un movimento sindacale che ha sempre richiamato le banche a comportamenti etici e socialmente responsabili.

In questo contesto la sospensione delle trattative a tutti i livelli e le assemblee per la presentazione della Piattaforma di rinnovo del Contratto hanno quindi rappresentato un primo passo in un processo di mobilitazione, che le sigle sindacali del primo tavolo di confronto sono intenzionate a rafforzare e ampliare, contemplando anche la dichiarazione di scioperi in tutta la categoria, qualora l'Abi non recedesse dalle sue posizioni, in primo luogo sulla disdetta dell'accordo sull'applicazione volontaria del Fondo di Solidarietà, che scatterà dal prossimo 1° luglio. Questa situazione inevitabilmente si intreccia con quella del Gruppo Intesa Sanpaolo, dove è partito il confronto sulle ricadute del Piano d'Impresa triennale, presentato lunedì 11 aprile a Torino dal Ceo Corrado Passera. Come riportato in altro articolo di questo giornale anche il confronto sulle ricadute del Piano si annuncia molto complesso e irto di incognite, pertanto, se le situazioni a livello nazionale e aziendale non si dovessero sbloccare la mobilitazione annunciata dalle Organizzazioni Sindacali potrebbe a breve arrivare ai suoi livelli più alti.

# Azione Intesa Sanpaolo prende posizione

**L'Associazione piccoli azionisti sostenuta dalla Uilca, nell'ultima assemblea dei soci del Gruppo Intesa Sanpaolo, ha espresso la sua contrarietà rispetto ai costi troppo elevati delle strutture di governance e del top management**

La Uilca da tempo ha dichiarato il suo sostegno a logiche di democrazia economica, che prevedano lo sviluppo di forme dirette di partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende, con l'ingresso di loro rappresentanti negli organismi di governance.

In linea con questo obiettivo nel Gruppo Intesa Sanpaolo la Uilca sostiene e promuove l'attività di Azione Intesa Sanpaolo, Associazione di piccoli azionisti, alla quale ci si può liberamente iscrivere a prescindere dall'adesione al sindacato.

Chi aderisce può anche valutare se delegare l'Associazione a votare in occasione delle assemblee dei soci di Intesa Sanpaolo, durante l'ultima delle quali, svoltasi a Torino lo scorso 10 maggio, il presidente di Azione Intesa Sanpaolo, Lino Casciano, tra i vari argomenti, ha segnalato il peso dei costi relativi ai vari Consigli di Amministrazione del Gruppo e del top management.

Tema questo di grande attualità e di particolare attinenza con quanto sta avvenendo in azienda, a seguito dell'avvio del confronto relativo al Piano d'Impresa, nel quale si è prospettato un taglio del costo del lavoro di 300 milioni di euro, che non figurava al momento dell'illustrazione del progetto triennale da parte del Ceo Corrado Passera.

“Il Gruppo si articola in una pletera di società (più di 50) con relativi Consigli di Amministrazione e/o Sorveglianza – ha dichiarato Casciano durante l'assemblea dei soci - oltre 730 figure apicali e ben 135 società controllate. Il tutto per un onere complessivo, di sole remunera-

zioni, stimabile in oltre 90 milioni di euro annui”. In occasione dell'ultima assemblea, in relazione a questi costi, cui vanno aggiunti oneri relativi alla revisione dei conti, ritenuti da Azione Intesa Sanpaolo necessari, ma eccessivi, Casciano ha inoltre detto: “ci sia consentito polemicamente sottolineare come sembri che i costi si possano dividere in due gruppi: quelli che si possono e devono contenere, relativi al Personale e alla Rete operativa (anche in termini di sicurezza, arredi, forniture, ecc...), e gli altri, non comprimibili, che in un modo o nell'altro si riconducono sempre alla struttura e alla governance”.

Azione Intesa Sanpaolo ha inoltre votato contro un piano di incentivazione destinato unicamente a 200 top manager, sottolineando che se rappresentano solo lo 0,7 per cento del costo del personale, è altrettanto vero che costituiscono non più dello 0,25 per cento dello stesso, con una cifra massima dell'esborso che, secondo l'Associazione, equivale al costo di circa 5.000 nuovi posti di lavoro. “Il Piano di Incentivazione – ha

dichiarato Casciano al riguardo - traveste da operazione strutturata quella che in sostanza è una erogazione in denaro, contraddicendo le linee guida in materia emanate dagli organismi internazionali e di Bankitalia”.

“Non riusciamo a capire – ha proseguito il presidente di Azione Intesa Sanpaolo - come mai si debba insistere pervicacemente nell'attuare verso il top management una politica retributiva continuamente stigmatizzata da commentatori e analisti di tutto il mondo e costantemente all'attenzione degli organi di governo preposti ai settori finanziari, con la conseguenza di mettere in cattiva luce la stessa banca e segnare sempre di più il solco esistente con le risorse umane di questa azienda”.

Su questo tema Azione Intesa Sanpaolo ha recentemente emesso un comunicato stampa, con cui ha espresso approvazione con il principio, sostenuto dal presidente dell'Abi Giuseppe Mussari, di dimensionare le remunerazioni dei manager, prendendo a parametro base il salario medio dell'azienda.



*Lino Casciano, presidente di Azione Intesa Sanpaolo*

# Cresce l'attività della Onlus del Gruppo

**La Fondazione Intesa Sanpaolo ha presentato il bilancio 2010, durante il quale ha completato l'azione di beneficenza a favore dell'Abruzzo ed erogato sostegno a lavoratori in difficoltà per circa 200 mila euro**

Lo scorso 28 marzo 2011 è stato reso noto il bilancio della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ([www.Fondazioneintesa-sanpaolo.org](http://www.Fondazioneintesa-sanpaolo.org)) costituita all'interno del Gruppo, nel cui Consiglio di Amministrazione figurano esponenti aziendali e rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgl e Uilca, che è presente con la segretaria nazionale Valeria Cavrini, recentemente confermata nella carica di vice presidente.

L'attività dell'organismo è indirizzata a:

- sostenere lavoratori in servizio o in pensione e loro famigliari, che versano in stato di difficoltà economica o di svantaggio fisico, psichico, sociale o familiare, in conseguenza di malattie e comunque di eventi straordinari;

- promuovere la cultura mediante borse di studio o corsi di formazione a favore di persone svantaggiate;

- svolgere attività di beneficenza verso altri enti che operano nel campo della solidarietà e dell'assistenza sociale.

Per quanto riguarda i dipendenti in attività o in quiescenza e loro famigliari, nel corso del 2010 sono pervenute 69 domande, di cui il Consiglio di Amministrazione ha privilegiato quelle di maggiore gravità, deliberando interventi per 22, relative allo stesso anno, e 1 riferita al 2009, con un importo complessivo di 216.407,54 euro.

Riguardo il secondo filone di attività a sostegno della cultura, la Fondazione nel 2010 ha deliberato interventi in collaborazione con le Università di Udine, Parma e Bologna e con il Politecnico di Milano, per Borse di Studio a studenti

in stato di disagio, per 120.000 euro e ha destinato ulteriori 11.000 euro per 2 domande di persone fisiche, una relativa al 2010 e una al 2009, di cui si sono erogati finora circa 5.000 euro.

Infine, in relazione alle azioni di beneficenza, nel 2010 si è conclusa l'operazione di sostegno a favore delle popolazioni dell'Abruzzo colpite dal terremoto del 6 aprile 2009, concordando con la Provincia di L'Aquila la ristrutturazione di un istituto scolastico, che ha comportato una spesa di 1 milione e 500 mila euro: questa raccolta di fondi è avvenuta anche grazie ai contributi volontari dei lavoratori del Gruppo, pari a circa 459.000. L'Azienda è intervenuta per la differenza, come da accordo sindacale appositamente sottoscritto.

Il bilancio della Fondazione riporta anche i dati relativi ai contributi erogati, oltre quelli decisi dalla Direzione aziendale, dalle banche del Gruppo tramite il versamento, ai sensi di quanto previsto dallo Statuto della Fondazione, delle eccedenze di cassa (art. 35 del

***La Onlus si sostiene anche con le eccedenze di cassa delle aziende del Gruppo.***

***Per il 2010 hanno contribuito solo Intesa Sanpaolo, Cariromagna e la Banca Fideuram***

Contratto Nazionale), per le quali sia trascorso il periodo di prescrizione ordinaria.

In quest'ambito va segnalato che, a fronte di un impegno di tutte le aziende, e all'approvazione delle Organizzazioni



*Valeria Cavrini, segretaria nazionale Uilca e vice presidente della Onlus Intesa Sanpaolo*

Sindacali, cui si era opposta solo la Falcri in Carive, nel 2010 hanno partecipato a tale formula di raccolta fondi solo Intesa Sanpaolo, con oltre 600 mila euro, Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna con oltre 9 mila euro, Banca Fideuram, con poco più di 2.500 euro.

La Fondazione ha infine ottenuto di poter essere destinataria del versamento del 5 per mille Irpef.

Le somme introitate dalla Fondazione con le eccedenze di cassa sono destinate a tutti i lavoratori del Gruppo, senza verificare se appartenenti alla banca che ha contribuito.

Questo aspetto solidaristico è la base che anima tutta l'attività della Fondazione, alla quale partecipa con grande impegno il sindacato, e in particolare la Uilca, tramite la sua azione all'interno della Onlus e di promozione delle sue attività tra i dipendenti, consentendo a chi ne avesse necessità di richiedere il sostegno necessario.

# Quali convenzioni polizze auto?

Il continuo aumento delle tariffe delle polizze auto porta in molti casi i lavoratori a ricercare la soluzione più conveniente, rispetto alle proprie esigenze assicurative, al momento del rinnovo annuale della polizza.

Per districarsi in una vera e propria giungla tariffaria, che si intreccia con mille convenzioni e campagne pubblicitarie, con cui vengono promessi sconti e tariffe non sempre convenienti, la Uilca ha predisposto questa breve disamina sulle polizze auto, sotto forma di Faq.

**La Uilca ha una convenzione per le polizze auto a favore degli iscritti?**

Sì. Gli iscritti possono richiedere al loro Rappresentante Sindacale Aziendale Uilca di riferimento il codice convenzione da utilizzare per un preventivo gratuito con la compagnia Genialloyd. Inoltre le agenzie Unipol praticano sconti (dal 20% al 30% circa) agli iscritti Uilca, con la presentazione della tessera sindacale.

**Come posso sapere se il preventivo della polizza convenzionata Uilca è il migliore?**

I preventivi di qualsiasi Compagnia possono essere facilmente comparati in modo trasparente tramite il sito ufficiale dell'Isvap. Alla pagina internet "Tuo Preventivatore" in pochi minuti è possibile ottenere una comparazione - puntuale e personalizzata - con i listini ufficiali di tutte le Compagnie assicurative autorizzate a operare in Italia.

**Tramite il sito ufficiale del Isvap, alla pagina internet**

**"Tuo Preventivatore" è possibile comparare i preventivi delle Compagnie con i loro listini ufficiali**

Il prezzo esposto dal "Tuo Preventivatore" è quello ufficiale, mentre tramite le convenzioni si possono ottenere ulteriori sconti.

**Quali altre convenzioni ci sono per i dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo?**

L'Azienda ha una convenzione con Eurizon Tutela, che prevede sconti per i dipendenti, tramite il sito internet azien-

dale. Inoltre la compagnia Fondiaria ha una convenzione per i dipendenti Intesa Sanpaolo, il cui codice è AL924. Solo comparando i preventivi con il "Tuo Preventivatore" è possibile sapere se il prezzo finale è veramente conveniente.

**Esistono ulteriori convenzioni?**

Certo. Ad esempio per gli iscritti al Touring Club o all'Acio, più banalmente, per i possessori di tessere fedeltà di supermercati, di cooperative e mille altre forme di associazioni o campagne di marketing. Il "Tuo Preventivatore" consente di valutare la bontà delle tariffe praticate al netto dello sconto pubblicizzato dalle compagnie.

**Come posso utilizzare le convenzioni?**

La convenzione Eurizon Tutela (da questo mese ridenominata Intesa Sanpaolo Assicura Spa) è automatica nel caso di preventivo richiesto tramite il sito internet aziendale (ad esempio [www.intesasanpaolo.com](http://www.intesasanpaolo.com)).

La convenzione Genialloyd della Uilca è riservata agli iscritti che richiedano il codice convenzione al proprio rappresentante Uilca.



# Un faro Uilca sugli organismi paritetici

Martedì 24 e mercoledì 25 maggio si è svolta a Milano la prima riunione dei Quadri Sindacali Uilca facenti parte delle Commissioni Miste Pari Opportunità a oggi costituite nelle aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo, cui ha partecipato il segretario responsabile Uilca del Gruppo Intesa Sanpaolo Patrizio Ferrari.

Le due giornate sono state organizzate dalla Segreteria di Coordinamento del Gruppo Intesa Sanpaolo che ritiene il tema delle Pari Opportunità di grande rilevanza per le sue implicazioni sociali e per le ricadute dirette sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'incontro è nato con la finalità di creare

una prima occasione di raccordo fra i rappresentanti sindacali Uilca in considerazione del loro impegno in seno alle Commissioni Miste, al fine di allinearne le conoscenze in materia di Pari Opportunità e definire linee programmatiche di azione futura.

Il bilancio delle due giornate è stato decisamente positivo, sia per l'affiatamento che le partecipanti e i partecipanti hanno saputo stabilire fra loro, in modo assolutamente spontaneo, sia per il proficuo dibattito che si è sviluppato, gettando le basi per un lavoro coordinato e strutturato. Alle Commissioni Miste Pari Opportunità si affiancano altri due orga-

nismi paritetici: le Commissioni Miste aziendali sulla Formazione, come le prime previste dal Contratto Nazionale, e dal Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo, recentemente rinnovato, e l'Osservatorio di Gruppo in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza.

La Uilca guarda con attenzione ai temi oggetto dell'attività di tutti gli organismi paritetici e intende favorire ulteriori e future iniziative analoghe a quella già realizzata, valorizzando anche l'aspetto di interdisciplinarietà esistente fra Pari Opportunità, Formazione, Responsabilità Sociale d'Impresa e Sicurezza.

## Precisazione sui permessi per grave infermità

Un intervento della Uilca presso l'Azienda ha consentito di fare chiarezza in merito alla fruizione dei permessi per grave infermità.

Nella scheda normativa, che Intesa Sanpaolo aveva pubblicato sull'intranet aziendale, venivano indicate le condizioni per poterne fruire e tra queste figurava anche la presentazione della certificazione relativa all'assistenza prestata da parte del dipendente.

La Uilca ha segnalato che questo obbli-

go non è previsto dal testo del Dpcm 278/00, richiamato tra i riferimenti normativi dalla stessa scheda, che norma la materia agli artt. 1, 2 comma 1 lett. d, 3 e 4. In tale ambito è stato evidenziato che la richiesta della certificazione relativa all'assistenza appariva quindi ingiustamente restrittiva della possibilità di fruizione dei permessi, in contrasto con il dettato legislativo, che consente solo di contrattare modalità più favorevoli, lasciando peraltro emer-

gere un'idea di scarsa fiducia dell'Azienda nei confronti del dipendente. Alla luce di queste osservazioni, nei prossimi casi, per fruire del permesso per grave infermità sarà sufficiente adempiere alle seguenti due condizioni: richiesta scritta redatta su apposito modulo e presentazione di certificato medico espressamente attestante la situazione di "grave infermità" del soggetto a favore del quale il dipendente presenta richiesta.



**AZIONE INTESA SANPAOLO**  
*Associazione dei piccoli azionisti  
del Gruppo Intesa Sanpaolo*

*Sede Operativa: Via Goito, 2 - 10125 Torino - Tel. 011 6694884 - Fax 011 6695008  
e-mail: [azioneintesasampaolo@alice.it](mailto:azioneintesasampaolo@alice.it) - sito internet: [www.azioneintesasampaolo.com](http://www.azioneintesasampaolo.com)*

**Stop alle disuguaglianze retributive  
Sostieni i piccoli azionisti**

**Iscriviti all'associazione piccoli azionisti  
AZIONE INTESA SANPAOLO**