

## La Uilca e il prossimo futuro

### Documento programmatico sulle tante questioni da affrontare nel Gruppo Intesa Sanpaolo

Giovedì 16 gennaio riprendono gli incontri tra Organizzazioni Sindacali e Azienda, interrotti da oltre quattro mesi a seguito della vertenza posta in atto per contrastare la disdetta del Contratto Nazionale del credito, decisa in modo unilaterale dall'Abi. Una situazione che ha trovato soluzione dopo gli accordi nazionali dello scorso 20 dicembre, con i quali sono stati sanciti il ritiro dell'iniziativa dell'Associazione Bancaria, con la proroga della vigenza del Contratto Nazionale almeno fino al 30 settembre, e il mantenimento del Fondo di Solidarietà del settore, tramite il suo adeguamento alle disposizioni della legge Fornero.

Lo sblocco della contrapposizione tra sindacato e Abi consente quindi anche la ripresa dei confronti a livello decentrato, territoriale e aziendale.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono quindi molteplici i temi che devono essere affrontati dalle parti relativamente a situazioni pregresse che ancora non hanno trovato definizione.

### Verifica accordo 2 luglio

La verifica sull'applicazione dell'accordo in merito al contenimento del costo del lavoro dello scorso 2 luglio era previsto per la fine di ottobre del 2013.

Nell'impossibilità di effettuarla per la mobilitazione in atto, Organizzazioni Sindacali e Azienda hanno deciso di prorogare allo scorso 31 ottobre il termine ultimo per la presentazione delle relative domande di esubero, part time e giornate di solidarietà.

Per la Uilca uno dei primi momenti di incontro da fissare è quindi la suddetta verifica, per stabilire quante richieste sono pervenute all'Azienda e definire la misura in cui verranno soddisfatte quelle inerenti la fruizione delle giornate di solidarietà, il cui accoglimento, come previsto dall'accordo, è in subordine al mancato raggiungimento del taglio del costo del lavoro, previsto tramite le uscite di personale in Fondo Esuberi e il ricorso al Part Time.

### Filiali con orario esteso

Per la Uilca è indispensabile affrontare quanto prima il tema relativo l'applicazione degli orari estesi nelle filiali, tramite un incontro di verifica sull'andamento dell'iniziativa.

Nel corso del 2013 la Uilca ha più volte evidenziato le molteplici problematiche emerse nell'applicazione degli orari estesi, che hanno comportato importanti ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori coinvolti, in particolare per quanto concerne la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il personale in questi mesi ha mostrato grande impegno, flessibilità e predisposizione al sacrificio, spesso intervenendo in modo diretto per fare fronte alle tante difficoltà organizzative e gestionali che si sono verificate.

Tutto ciò richiede oggi la massima considerazione da parte dell'Azienda, che deve fornire dati precisi sull'andamento di Banca Estesa, evidenziandone i ritorni economici, i lati positivi e quelli negativi.

Nell'ambito di questo indispensabile confronto **la Uilca avanzerà una serie di richieste su tutti gli aspetti di Banca Estesa, tra cui anche soluzioni in termini di occupa-**

## **zione, di conciliazione di vita e lavoro e una eventuale revisione degli orari, dell'utilizzo del turno 6X6 e dei periodi di apertura.**

Negli incontri effettuati nel 2013 su Banca Estesa sono state trovate soluzioni positive ad alcune criticità, ma molte su vari temi rimangono ancora aperte e necessitano di una regolamentazione chiara, per evitare anche interpretazioni unilaterali, come quella che l'Azienda sta applicando in merito alla sostituzione dei direttori, non pagando la relativa indennità.

Andrà quindi verificata la volontà aziendale di affrontare il tema in modo condiviso con i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali, al fine di concordare le migliori soluzioni, per fare fronte ai tanti problemi emersi e a effetti distorsivi verificatisi, come quelli inerenti la Banca delle Ore (*vedi sotto ndr*) e la mancata erogazione di Buoni Pasto per certi turni.

Su questi aspetti la Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali già avevano avanzato proposte in precedenti incontri, ma l'Azienda le aveva respinte, non dando segnali di attenzione al grande impegno e spirito di sacrificio con cui i lavoratori hanno affrontato una novità assoluta nel credito, che ha modificato in modo repentino e profondo l'attività quotidiana e la gestione familiare.

**La Uilca crede che l'Azienda debba modificare questo atteggiamento di chiusura e miope nei confronti di lavoratori, il cui coinvolgimento in Banca Estesa è indispensabile per la sua riuscita.**

**Risulta infatti inconcepibile che i lavoratori delle filiali estese, che l'Azienda più espone a carenze di organico, inefficienze organizzative e per vari motivi maggiormente soggetti a richieste di sacrifici e flessibilità, risultino penalizzati e non abbiano dall'Azienda l'attenzione, il sostegno e i riconoscimenti che meritano.**

In proposito facciamo il punto sulla questione Banca delle Ore.

## **Banca delle Ore**

Con una decisione assunta dall'Azienda in modo del tutto autonomo e non condiviso si verifica per i lavoratori delle filiali con orario esteso la penalizzazione di non poter fruire, al pari di personale omologo, della Banca delle Ore nei primi mesi dell'anno.

L'Azienda non ha infatti operato l'attribuzione delle 23 ore iniziali della Banca delle Ore ai lavoratori delle filiali con orario esteso, inquadrati come Aree Professionali, compresi quelli che non svolgono turni (ad esempio i fruitori della legge 104). Una scelta anomala in una situazione già non ordinaria, di cui non si comprende il motivo e che non avrebbe giustificazione valida nel fatto che Intesap non può gestire distinzioni tra il personale della stessa filiale.

La procedura voluta dall'Azienda attiene alla decisione di imputare le ore di competenza, in relazione alle settimane in cui i lavoratori effettivamente le matureranno, in base ai turni settimanali. Si ricorda infatti che il Contratto Nazionale fissa l'orario settimanale in 37 ore, comportando l'attribuzione di 23 ore in Banca delle Ore per chi opera per 37 ore e 30 minuti a settimana.

I lavoratori che effettuano determinati turni non maturano la relativa mezz'ora nelle settimane che svolgono attività per un orario inferiore alle 37 contrattualmente previste (per la precisione mezz'ora ora per chi svolge 36 ore settimanali e 1/4 d'ora per chi ne lavora più di 36 ore fino a 37, in virtù di qualche cambio turno).

Per questo meccanismo lo scorso anno i lavoratori delle filiali con orario esteso si sono visti decurtare dalla dotazione iniziale di Banca delle Ore mezz'ora per le settimane in cui hanno svolto il Turno B serale e il Turno 6X6.

Quest'anno l'Azienda ha deciso di operare in modo inverso, non attribuendo le 23 ore iniziali, ma imputando la Banca delle Ore mensilmente dopo la verifica degli orari settimanali effettivamente svolti.

Un meccanismo che peraltro pone dubbi sulla decorrenza dei 24 mesi in cui è possibile fruire dei relativi permessi orari.

Allo stesso tempo, sempre per effetto della decisione aziendale, a questi dipendenti, in assenza di Banca delle Ore, la giornata da destinare al Fondo per l'Occupazione è sta-

ta trattenuta dalle ex festività, al pari di quanto avviene per i Quadri Direttivi.

Tutto ciò si inserisce in un contesto per il quale, a seguito degli effetti dei recuperi per il Fondo per l'Occupazione e per le turnazioni nelle filiali a orario esteso (specie quelle partite nella seconda metà del 2013, quando la riserva di Banca Ore era già stata utilizzata) vi sono lavoratori che si trovano già in una condizione di Banca Ore negativa o pari a zero. Di fatto ipotecendo il futuro.

**La Uilca segnalò questa anomalia all'inizio dell'applicazione dell'orario esteso e l'Azienda dichiarò che la questione sarebbe stata affrontata successivamente.**

**Ora ci siamo e il problema che poteva essere prevenuto è ormai evidente.**

**Tutto ciò è attinente anche con la disposizione aziendale di concedere permessi orari retribuiti a chi ne facesse richiesta, ad esempio per visite o anali-**

## **Carenza organici**

**Nell'ambito degli incontri di verifica sull'applicazione dell'accordo del 2 luglio e dell'orario esteso da effettuare, la Uilca evidenzierà anche l'assoluta necessità che l'Azienda mantenga gli impegni di sostenere la Rete e la Divisione Banca dei Territori con le risorse liberate e che si libereranno dalle chiusure/accorpamenti delle filiali e dalle operazioni societarie per le quali il Gruppo ha indicato possibili esuberanti.**

Su questi aspetti quanto l'Azienda aveva dichiarato si è realizzato solo in minima parte e i lavoratori hanno spesso operato in situazione di emergenza, anche perché la mancanza di personale in molte filiali, soprattutto quelle con orario esteso, si è acuita alla fine del 2013 a seguito della necessità di smaltire le ferie, secondo una procedura prevista dagli accordi in essere, rispetto alla quale però si dovevano esaurire quelle dell'anno di riferimento, mentre il pregresso poteva essere recuperato nell'arco di più anni.

**si mediche, solo una volta utilizzate le Banche delle Ore e le ferie.**

**La Uilca ha sempre contestato questa impostazione, chiedendo che la concessione dei permessi fosse indipendente.**

**La decisione aziendale relativa ai lavoratori delle filiali flexi comporta quindi anche l'ulteriore pesante ricaduta, che lavoratori che necessitano di un permesso debbano per forza chiedere ferie, non disponendo di un bacino di Banca delle Ore da cui attingere.**

**Per la Uilca è indispensabile concordare soluzioni che eliminino penalizzazioni per il personale coinvolto, ferma restando la denuncia dell'assoluto disinteresse che l'Azienda mostra per le ricadute delle sue scelte su lavoratori che stanno sostenendo un nuovo metodo di lavoro, funzionale allo sviluppo del Gruppo.**

La decisione dell'Azienda di azzerare le ferie nel 2013 ha quindi complicato una situazione di carenza di organici, che nelle filiali con orario esteso ha appesantito una situazione già complicata.

Soprattutto andranno trovate quindi soluzioni per queste realtà, dove sono più evidenti le difficoltà per mancanza di personale e pesanti carichi di lavoro.

**La Uilca ritiene inoltre fondamentale che l'Azienda operi in modo serio e concreto per uscire dalla logica di costante riorganizzazione in cui si trova da tempo per raggiungere e consolidare una situazione di reale stabilità.**

In quest'ottica prioritaria attenzione va posta all'occupazione, nel cui ambito deve essere ripreso dall'Azienda un percorso di assunzioni, oltre quelle previste per l'applicazione degli accordi pregressi, eventualmente anche a tempo determinato, con la prospettiva di stabilizzazione, per fare fronte alle difficoltà quotidiane in cui si trovano molte strutture.

## Pressioni commerciali

La Uilca ritiene debba essere affrontato il tema delle pressioni commerciali, di cui denuncia con forza il reiterarsi in azienda, a tutti i livelli, in modo grave, offensivo per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e pericoloso per gli effetti distorsivi che producono nell'attività commerciale e nel rapporto con la clientela. In tale ambito si ricordano gli effetti positivi che nella ex Banca Intesa ebbe il Protocollo sullo sviluppo sostenibile siglato nel 2006.

Quell'accordo prevedeva una condivisione da parte aziendale di principi e valori di rispetto e corrette metodologie commerciali, un costante monitoraggio della situazione e la possibilità di denunciare chi agiva secondo logiche fuori controllo rispetto a quanto convenuto nell'accordo stesso.

Gli effetti furono di effettivo calmiera per chi usava utilizzare pratiche vessatorie e pressioni indebite. Allo stesso tempo la Uilca considera ormai inderogabile trovare formule di gratificazione per il personale chiare, condivise e trasparenti, che possano anche essere riferimento per definire un Premio Variabile di Risultato del Gruppo Intesa Sanpaolo, introdotto dall'ultimo Contratto Nazionale, attraverso un apposito confronto.

## Isgs e Poli

La Uilca crede necessario che sia convocato al più presto l'incontro di verifica già richiesto lo scorso 29 luglio sulla situazione in Isgs, anche alla luce delle dichiarazioni di esuberi che aveva fatto l'Azienda e dei progetti di chiusura di alcune strutture, poi rivista.

E' ora che il Consorzio esca dalla costante situazione di riorganizzazione nella quale si trova costretta a operare fin dalla sua costituzione.

In quest'ambito l'Azienda deve definitivamente chiarire se esistono e quanti sarebbero gli esuberi e come intende procedere rispetto a un loro spostamento a supporto della Rete, come previsto dagli accordi sottoscritti dal 19 ottobre 2012 ad oggi.

La Uilca sottolinea l'importanza di avere raggiunto l'accordo per l'assunzione dei lavoratori nei Poli appositamente costituiti, pur con stipendio ridotto del 20%, considerando la prossimità della scadenza degli anni di vigenza di tali riduzioni e quindi della conferma definitiva dei lavoratori coinvolti.

## Prossimo Piano d'Impresa

In primavera, come annunciato dal nuovo Ceo Carlo Messina, sarà presentato il nuovo Piano d'Impresa, del quale andranno affrontate le ricadute e valutati gli scenari che si verranno a determinare, tra cui già si parla di ulteriore chiusure di filiali e di nuovi accorpamenti di società del Gruppo, in particolare in Banca dei Territori.

Questo appuntamento potrebbe essere l'occasione per un nuovo incontro delle Organizzazioni Sindacali con il nuovo Ceo e consigliere delegato, dopo quello dello scorso 29 luglio, in occasione della sua nomina a Responsabile della Divisione Banca dei Territori.

Il nuovo Piano d'Impresa sarà un momento importante per comprendere i progetti futuri del Gruppo, rispetto ai quali la Uilca ribadisce la necessità che abbia fine lo stato di costante ristrutturazione che caratterizza l'Azienda, le cui conseguenze producono evidenti disagi e difficoltà alle lavoratrici e ai lavoratori.

**La Uilca auspica inoltre che il nuovo progetto non sia ancora una volta finalizzato al taglio del costo del lavoro, ma presenti indirizzi finalizzati al mantenimento e allo sviluppo della Banca dei Territori, alla crescita dell'occupazione, alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, al cui interno va affrontato l'importante tema degli inquadramenti, al consolidamento del welfare di Gruppo, al miglioramento del clima aziendale e della possibilità per i dipendenti di conciliare vita e lavoro. In termini prospettici la Uilca continua a sostenere e credere, che le soluzioni individuate su ognuno di questi temi debbano trovare compimento nella definizione del primo Contratto Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.**

In tutto ciò la Uilca sottolinea inoltre che eventuali riduzioni di costi dovrebbe partire dai livelli apicali e ribadisce la ferma denuncia per compensi ed elargizioni esorbitanti e fuori controllo al management, come già fatto in modo chiaro e inequivocabile rispetto alle storture delle laute elargizioni distribuite dal Gruppo all'ex Ceo e a manager.

## **Congresso Uilca**

Nel 2014 si svolgerà il Congresso della Uil e della Uilca.

Si tratta di un momento di grande importanza per una Organizzazione Sindacale, durante il quale vengono rinnovati tutti gli organismi statutari e si definiscono le linee programmatiche per i successivi quattro anni.

In coerenza con i valori democratici e di partecipazione che la Uilca ha posto alla base della sua azione e intende sempre più sviluppare, i lavoratori saranno quindi coinvolti nei processi elettivi dei rappresentanti sindacali aziendali nel corso di apposite assemblee che saranno indette presumibilmente dal prossimo marzo.

Sarà l'occasione per approfondire i tanti temi che coinvolgono le lavoratrici e i lavoratori come dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo e in riferimento ad aspetti generali relativi al settore del credito e al mondo del lavoro.

L'ampia e attiva partecipazione sarà un fattore importante per consentire un dibattito quanto più aperto e costruttivo.

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)