UILCA Notizie

UILCA INTESA SANPAOLO

Accordo 11 aprile - La Uilca: nuove soluzioni solo volontarie

Lunedì 1° luglio l'incontro con l'Azienda per il mancato raggiungimento dell'obiettivo di 600 uscite di lavoratori

CALENDARIO

lunedì 1 luglio

Incontro con l'Azienda per ricerca di soluzioni su esito accordo dell'11 aprile. Possibile prosecuzione il giorno successivo.

redazione@uilcais.it

Nella giornata di lunedì 1° luglio, con possibile prosecuzione il giorno successivo, si svolgerà a Roma l'incontro con l'Azienda in merito al mancato raggiungimento dell'obiettivo di 600 uscite di personale, fissato con l'accordo dello scorso 11 aprile, per il quale lasceranno il servizio 252 lavoratori, tra adesioni al pensionamento e al Fondo Esuberi e pensionamenti obbligatori.
Nel precedente incontro dello scorso 20 giugno l'Azienda ha rimarcato che i mercati giudicano il Gruppo Intesa Sanpaolo anche in relazione all'effettiva applicazione degli accordi, pertanto ha ribadito l'importanza di condividere ulteriori interventi, per evidenziare che in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti le parti responsabilmente trovano soluzioni conseguenti.
Il tutto in un contesto in cui secondo l'Azienda ha sostenuto che il Retail continua a manifestare difficoltà in termini di produzione di reddito, che viene garantito da altre strutture del Gruppo, peraltro caratterizzate da livelli occupazionali inferiori rispetto alla Banca dei Territori.
Le Organizzazioni Sindacali, dichiarando la loro disponibilità a discutere, hanno espresso un fermo rifiuto a ulteriori interventi sui lavoratori in servizio e hanno chiesto che eventuali soluzioni devono essere volontarie e a livello di Gruppo.
Allo stesso tempo il sindacato ha sottolineato le consistenti uscite di lavoratori concordate negli ultimi 5-6 anni, chiedendo pertanto che la valutazione complessiva avvenga il prossimo anno.
In proposito la Uilca sottolinea che l'Azienda evidenzia la necessità di dimostrare ai mercati di conseguire i suoi obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro mentre:

- nel Gruppo continua il ricorso a consulenze esterne e a fuoriuscite dal Gruppo lautamente retribuite;
- il top management si è ridotto i compensi (la stima aziendale sostiene del 20%), sebbene tali dati siano difficilmente verificabili, ma la loro retribuzione resta tuttora eccessiva nel rapporto con il reddito medio dei lavoratori;
- nel Gruppo, per decisione unilaterale dell'Azienda, è stato distribuito un Ciclo Premiante a pochi, con criteri autonomamente decisi e incontrollabili, attingendo da una somma accantonata per eventuali premi, ormai inattesi dagli stessi lavoratori, il cui montante supera il mancato risparmio rispetto all'obiettivo previsto dall'accordo dell'11aprile;
- l'applicazione del Protocollo su Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 a consuntivo sta producendo notevoli risultati in termini di risparmio dei costi. L'A-

zienda, se preoccupata del giudizio dei mercati sull'applicazione degli accordi di Gruppo, dovrebbe rappresentare in modo completo l'impianto degli interventi effettuati negli anni e sottolineare come il Protocollo Occupazione e Produttività sta realizzando effetti più che sufficienti rispetto agli obiettivi. Dati che i mercati dovrebbero apprezzare e considerare quando valutano il mancato raggiungimento degli obiettivi dell'11 aprile.

Per la Uilca esistono quindi fondati motivi per ribadire quanto espresso unitariamente in merito alla condivisione solo di eventuali interventi di natura volontaria.

Analoga considerazione la Uilca esprime rispetto alla richiesta di spostare il tema degli organici e di eventuali eccedenze al prossimo anno, una volta che saranno a regime gli interventi riorganizzativi che il Gruppo sta applicando e dovrà realizzare, dalle varie operazioni societarie all'applicazione di Banca Estesa, alle chiusure e agli accorpamenti di filiali alla riorganizzazione di Isgs.

L'attuazione di questi processi sta infatti producendo situazioni del tutto inconciliabili con la dichiarazione di esuberi, quali l'effettuazione di lavoro straordinario e il mancato accoglimento di richieste di trasferimento verso la Rete da strutture che per l'Azienda dovrebbero avere eccedenze di organico.

In merito al lavoro straordinario la Uilca ribadisce inoltre la richiesta avanzata in modo unitario di verificare il ricorso che si sta realizzando al codice con cui non si riconoscono le prestazioni aggiuntive non autorizzate, per verificare che, a fronte dell'applicazione stringente e impropria delle regole aziendali sul lavoro straordinario, si verifichi una larga e incontrollata effettuazione di prestazioni non retribuite fuori dall'orario ordinario.

Anche questa eventualità, per la Uilca del tutto inaccettabile, è in aperta contraddizione con la dichiarazione di eccedenze di organico.

CICLO PREMIANTE

Con lo stipendio del mese di giugno è stato pagato il premio relativo al Ciclo Premiante, definito unilateralmente dall'Azienda e destinato a parte delle filiali che hanno raggiunto il Mint di 2°livello ed a parte degli uffici di struttura.

Ricordiamo che le somme erogate rientrano in un intervento premiante discrezionalmente definito dall'Azienda e NON sono frutto di contrattazione con le organizzazioni sindacali che da tempo sollecitano una trattativa sul Premio di Risultato in linea con le previsioni del Contratto Nazionale.

Proprio in quanto non definiti da accordo sindacale gli importi erogati non sono soggetti a tassazione agevolata al 10%, prevista ed applicata invece sul Premio Aziendale e in generale su tutti i premi di Produttività contrattati.

www.uilcais.it