UILCA
uil credito esattorie e assicurazioni

Notizie

numero 3 - giugno 2007

Periodico di informazione della UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo

PIANO D'IMPRESA, DA LUGLIO SI TRATTA

Nei primi giorni di luglio partirà la trattativa in merito alle ricadute sul personale del piano d'impresa 2007/2009 di Intesa Sanpaolo, che l'Azienda intende affrontare partendo dal suo obiettivo di risparmio sul costo del lavoro.
La procedura è stata attivata giovedì 21 giugno, durante un incontro con le Organizzazioni Sindacali convocato per effettuare la verifica, prevista entro la fine dello stesso mese, sulle uscite volontarie di personale avvenute nel 2007, in base all'accordo siglato lo scorso dicembre.
In tale sede l'Azienda ha comunicato che, a fronte di 6.819 dipendenti in possesso dei requisiti per lasciare il Gruppo Intesa Sanpaolo, dei quali 1.214 con requisiti pensionistici e 5.605 con possibilità di accedere al Fondo Esuberi di settore, le richieste pervenute si attestavano rispettivamente a 457 e a 2.940, per un totale di 3.397.
Questi dati, che potranno subire solo lievi modifiche prima del 30 giugno, termine ultimo per avanzare domanda di uscita, secondo l'Azienda non raggiungono l'obiettivo di riduzione dei costi, che l'Azienda ha unilateralmente stabilito in 425 milioni di euro e in una corrispondente riduzione di 6.500 dipendenti, in base alla quale mancano quindi 3.103 uscite.
In occasione della presentazione del progetto triennale al mondo finanziario, e successivamente all'assemblea degli azionisti, il CEO Corrado Passera dichiarò che gli strumenti per raggiungere la prevista diminuzione delle spese sarebbero stati concordati con le Organizzazioni Sindacali.
In proposito precisò quindi che la cifra di circa 6.500 persone indicate in una parte del prospetto di presentazione si riferiva ai dipendenti in possesso dei requisiti per accedere al piano di uscite volontarie deciso per il 2007.
Successivamente, incontrando le Organizzazioni Sindacali, comunicò che per raggiungere la cifra stabilita dall'Azienda di 425 milioni di riduzione dei costi erano necessari, in una quanto mai strana corrispondenza di cifre, esattamente 6.500 esuberi.
In proposito la Uilca sostenne la necessità che il confronto in merito alle ricadute del piano d'impresa sul personale sviluppasse un'analisi complessiva del processo di fusione e degli obiettivi di Intesa Sanpaolo, per valutare la validità delle stime aziendali e delle misure che sarà possibile adottare.
Una discussione che prende avvio dalla dichiarazione della banca di una cifra, che intende risparmiare, e dal relativo numero di esuberi, risulta inadeguata.
Rischia di portare a soluzioni svantaggiose e socialmente poco accettabili per quei lavoratori che finora non hanno aderito al piano di uscite poiché si trovano in condizioni professionali, personali o familiari che non gli consentono di fare tale scelta, e di non risolvere il problema relativo a organici numericamente inadatti ad affrontare l'enorme mole di lavoro che li attende.
Sono molti gli aspetti che possono condizionare il giudizio sulle strategie da intraprendere e che devono quindi essere approfonditi. C'è una questione relativa le cessione dei lavoratori di Cariparma, Friuladria e delle filiali che verranno vendute su indicazione dell'Antitrust. Vanno considerati i processi di armonizzazione tra i dipendenti provenienti da banche differenti e il tema della mobilità territoriale, devono essere chiariti i processi riorganizzativi che coinvolgeranno le strutture centrali, i poli informatici e i back office, è necessario avere un quadro preciso delle uscite di personale verificatesi in Intesa Sanpaolo per motivi indipendenti dal piano esuberi, considerando in particolare le dimissioni che coinvolgono l'area commerciale, serve comprendere le prospettive occupazionali della banca.

Hanno collaborato a questo numero:

Segreterie di Coordinamento

Gruppo Intesa

Gruppo Sanpaolo

WEB: www.uilcaintesa.it
www.uilcagrupposanpaolo.it

MAIL: uilca.intesa@uilca.it
uilca.sanpaolo@uilca.it

Ciclostilato in proprio ad uso interno

Le Organizzazioni Sindacali, e la Uilca in particolare, hanno affrontato la fusione tra Intesa e Sanpaolo senza pregiudizi, ma con la determinazione a non accettare la ripetizione di analoghe situazioni passate, quando politiche che privilegiavano gli interessi della banca e dei suoi azionisti avevano condizionato negativamente l'organizzazione e la crescita dell'azienda e pesantemente penalizzato il personale in termini professionali e salariali.
Una situazione dalla quale è stato possibile uscire grazie al fondamentale contributo di tutti i lavoratori, che oggi quindi rivendicano di essere posti al centro dei progetti di crescita di Intesa Sanpaolo e non sarebbero più disposti ad accettare politiche aziendali basate su penalizzanti riduzioni dei costi e solo su logiche di profitto analoghe al passato, di cui hanno peraltro minimamente beneficiato.

LE INCERTEZZE DOPO LA FUSIONE

Dopo la dichiarazione del numero di esuberi da parte di Intesa Sanpaolo, di cui riferiamo in altro articolo, le trattative relative alle ricadute della fusione sul personale e per realizzare l'armonizzazione degli istituti normativi esistenti nelle due ex banche, entreranno nella sua fase più importante.
Gli incontri che hanno preceduto questa fase hanno avuto esiti diversi e sono stati caratterizzati da atteggiamenti discordanti da parte dell'Azienda.
Vi è stato una positiva collaborazione in merito a temi delicati come il sistema incentivante e la valutazione del personale, sui quali, malgrado le Organizzazioni Sindacali continuino a non condividere criteri di gestione scelti unilateralmente dalla banca, è stato possibile trovare un accordo rispetto ad alcune regole base valide per tutto il personale.
É risultato incomprensibile l'irrigidimento dimostrato da Intesa Sanpaolo nella trattativa sulla cessione al Crèdit Agricole degli sportelli Friuladria, per i cui lavoratori l'Azienda non ha voluto mantenere importanti tutele occupazionali e normative, causando la scadenza dei termini necessari a raggiungere un accordo.
Successivamente è stato sottoscritto un verbale di intesa, che la Uilca non ha però condiviso, giudicandolo ancora insufficiente per consentire ai lavoratori di affrontare con serenità il nuovo impegno lavorativo e il loro futuro e per garantire i dipendenti coinvolti in altre cessioni, come quelli di Cariparma, anch'essi al Crèdit Agricole, e quelli degli sportelli venduti per le indicazioni dell'Antitrust ad acquirenti ancora da definire.
La trattativa in merito alla cessione dei 173 sportelli Cariparma si è conclusa lo scorso lunedì 18 giugno e ha invece avuto un esito positivo, stabilendo importanti garanzie per il futuro dei lavoratori, in particolare sui temi relativi alla Cassa Sanitaria, alla previdenza integrativa, alla mobilità territoriale e a eventuali future tensioni occupazionali nella nuova banca.
Il felice esito del confronto ha dimostrato che, anche per i lavoratori di Friuladria, Intesa Sanpaolo avrebbe potuto porsi con uno spirito più disponibile a recepire le esigenze di tutela dei lavoratori.
L'atteggiamento che Intesa Sanpaolo intenderà adottare nei prossimi incontri costituisce quindi un elemento fondamentale per raggiungere un risultato che favorisca la crescita dei lavoratori e della banca senza sviluppare momenti di tensione sociale pericolosi e inutili.

FUSIONE INTESA SANPAOLO

Vuoi esprimere opinioni, dubbi, domande sulla fusione?
scrivici a questo indirizzo:

fusioneintesasanpaolo@uilca.it

SISTEMA INCENTIVANTE

Lo scorso 6 giugno le Organizzazioni Sindacali di Intesa Sanpaolo e l'Azienda hanno sottoscritto un accordo in merito ai criteri che regolano la distribuzione del sistema incentivante e al processo di valutazione dei dipendenti, che costituisce un nuovo importante passo per limitare la discrezionalità con cui la banca gestisce ambiti determinanti del suo rapporto con il personale e nella costruzione del salario.
La possibilità per le Aziende di erogare premi ai lavoratori che ritiene più validi, si fonda su un principio meritocratico che dovrebbe funzionare da stimolo per il personale e quindi risultare incentivante più che premiante.

Negli ultimi anni le banche, comprese Intesa e Sanpaolo, hanno però interpretato in modo unilaterale questo strumento, sviluppandolo su meccanismi mai condivisi con il sindacato e trasformandolo in un dispositivo salariale parallelo a quello concordato, che produce enormi disparità di trattamento tra i dipendenti.
Lo strumento, premiando pochi a discapito di tanti, ha quindi in molti casi perso il suo effetto virtuoso di stimolo alla crescita professionale, ma si è trasformato in un riconoscimento a chi si è conformato alle politiche commerciali della banca e ha sfiduciato chi se ne è ritenuto ingiustamente escluso.
La riduzione della parte retributiva non concordata costituisce in questa fase uno degli aspetti determinanti per eliminare una sperequazione che penalizza i più deboli nel rapporto con l'Azienda, chi ricopre posizioni importanti per il funzionamento della banca, ma non direttamente collegabili ai servizi che secondo il management producono utili e, in generale, quella sottile, ma palese discriminazione di cui si trovano oggetto quei lavoratori che non si adeguano alle politiche di profitto della banca.
La definizione, nell'accordo sottoscritto lo scorso 6 giugno, di un premio minimo di squadra per il personale che ha ottenuto una valutazione pari a 3 nelle prestazioni e 4 nei comportamenti nella Rete, e 4 sia nelle prestazioni che nei comportamenti nelle strutture centrali, ma è escluso dalla distribuzione delle quote individuali, costituisce un primo vincolo all'assoluta autonomia di cui finora avevano goduto le Aziende in materia.
Malgrado la differenza di valutazione sia giustificata dalla natura diversa degli obiettivi assegnati alla Rete, che sono di natura prevalentemente commerciale, rispetto alle strutture centrali, l'introduzione di una quota minima comune costituisce un elemento positivo nell'intento di valorizzare il lavoro delle persone, piuttosto che i diretti benefici economici che produce, e una limitazione alla pressioni che l'Azienda esercita sui dipendenti della Rete. In questo contesto va sottolineato come il sistema incentivante e la valutazione del personale, che tuttora si fondano su criteri determinati dalla Banca e non condivisi dal sindacato, siano solo due aspetti di quel vasto ambito di riferimento aziendale che riguarda anche gli obiettivi economici e di prestazione richiesti al personale e le politiche poste in atto per raggiungerli.
Cercare di sottoscrivere norme che stabiliscano regole e tutele in materie così indefinite è molto complesso, poiché è forte il rischio di introdurre norme troppo punitive, che possono penalizzare il lavoratore che si trova in un ruolo di responsabilità, oppure eccessivamente permissive, che lasciano spazio all'azione unilaterale della banca e a un utilizzo distorto del salario premiante.
La soluzione deve essere quindi trovata con la costruzione di un modo di fare azienda e di raggiungere il profitto attraverso i comportamenti sostenibili che vengono sempre richiamati quando si parla di Responsabilità Sociale d'Impresa.
In questo contesto divengono fondamentali accordi la cui esigibilità non può essere immediata, ma che favoriscono lo sviluppo di una cultura aziendale condivisa e che fissano principi inderogabili come quello recente sui metodi di valutazione e sul sistema incentivante e quello sullo sviluppo sostenibile e le pressioni commerciali, siglato in Intesa il 5 aprile dello scorso anno.
Impegni che assumono grande valore se non rimangono fini a se stessi, ma se diventano costante stimolo ad adottare comportamenti coerenti da parte dell'Azienda e vengono intesi dal sindacato e da tutti i dipendenti come un primo, seppur fondamentale, passo verso il giusto riconoscimento del lavoro di ognuno.
In questo senso diventa inderogabile richiamare costantemente l'Azienda all'applicazione di questi accordi attraverso gli strumenti che sanciscono, come, nel caso di quello sullo sviluppo sostenibile, i focus group e i momenti di incontro con l'Azienda, ma anche la prevista possibilità di denunciare comportamenti in ambito commerciale che escono dai confini dell'organizzazione di un settore fondamentale per diventare lesivi della dignità dei lavoratori.

ANTITRUST: CESSIONE FILIALI

10 Regioni interessate dalle future cessioni degli sportelli: 37 in Piemonte, 37 in Lombardia, 62 in Veneto (che si sommano a quelle già vendute a Friuladria) , 25 in Campania (che si sommano a quelle già vendute a Cariparma), 9 in Friuli, 5 in Puglia, 5 in Liguria, 4 in Sardegna e 2 nelle Marche;

8 Aziende del gruppo coinvolte dalle vendite: ex Intesa, ex Sanpaolo, Sanpaolo Banco di Napoli, Popolare dell'Adriatico, Cariparo, Carive, Friulcassa, Cassa di Spoleto.

Possibili acquirenti ancora da individuare, auspicando che come avvenuto per le anticipazioni (vere e false) sulle filiali in futura vendita, non inizi a breve la rincorsa delle "voci" dei bene informati che si andrebbero ad aggiungere a quelle dei giornalisti che hanno già da un po' iniziato un **"toto compratore"**: tifiamo per Carige, Montepaschi, Unipol, Popolare Vicentina o per gli spagnoli di Banco de Bilbao y Vizcaya?

Abitualmente molto seri, e ancora di più davanti alle preoccupazioni dei colleghi, noi sappiamo che il nome o i nomi dei compratori sono frutto di riservate e stringenti trattative tra Intesa Sanpaolo e le altre aziende interessate e che le notizie ufficiali usciranno, con la solita grande attenzione al mercato, solo dopo l'apposizione delle firme da parte delle due aziende, cedente e cessionario.

Abbiamo **ripetutamente richiesto anche all'AD Corrado Passera** di limitare il più possibile il **frazionamento delle vendite:** un solo acquirente non è di per sé garanzia della miglior rete di tutele e continuità dei diritti contrattuali dei colleghi in "vendita, ma di certo **è già un primo passaggio,** quantomeno in termini dimensionali**, rispetto alla trattativa che si aprirà successivamente all'individuazione dell'azienda acquirente**.

RINNOVO CCNL, ANCORA IN SOSPESO

Le Organizzazioni Sindacali e la delegazione dell'ABI hanno già svolto alcuni incontri, ma la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale, scaduto alla fine del 2005, di fatto non è ancora iniziata e partirà il prossimo 11 luglio..

A bloccare l'avvio del confronto è stata la proposta del Governo di subordinare la concessione anche alle aziende di credito e a quelle assicurative dei benefici sul cuneo fiscale, come peraltro imposto dall'Unione Europea, alla loro partecipazione al sostegno della Cassa Integrazione, che diventerebbe quindi l'ammortizzatore sociale cui dovrebbero ricorrere in caso di necessità.

Questa eventualità porterebbe al superamento del Fondo di solidarietà, che negli ultimi dieci anni ha consentito la ristrutturazione del mondo del credito senza costituire un costo per la collettività, poiché è stato interamente finanziato con il contributo dei lavoratori e delle banche.

La proposta del Governo non trova quindi il consenso delle Organizzazioni Sindacali e dell'ABI che, con una singolare unità di intenti, hanno impiegato i precedenti incontri a definire una strategia comune per chiedere al Ministero del Lavoro il ritiro della proposta.

A dividere sindacati e controparte aziendale erano i presupposti da cui partiva l'opposizione al provvedimento governativo, perché le banche sostenevano che tale ipotesi avrebbe costituito un peggioramento delle previsioni sui costi di gestione, che pregiudicava l'avvio della trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale sulle basi espresse nella piattaforma rivendicativa sindacale.

Un documento dove le importanti richieste di aumenti salariali trovano giustificazione nello straordinario contributo offerto dai lavoratori negli ultimi anni, sotto il profilo personale, professionale e retributivo, che ha consentito al sistema di completare positivamente il processo di ristrutturazione di cui necessitava e alle banche di raggiungere straordinari risultati economici.

La differente impostazione all'inizio del confronto aveva impedito la sottoscrizione di un documento comune da presentare al Governo, che è stato invece condiviso durante l'incontro svoltosi a Roma mercoledì 20 giugno, perché le Organizzazioni Sindacali hanno ottenuto che l'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale non fosse subordinata all'esito della discussione con il Ministro del Lavoro.

In attesa di questo passaggio, per il quale ci si attende dal Governo attenzione e disponibilità al dialogo, a luglio si entrerà nel vivo del confronto sul Contratto Nazionale, che, per la sua importanza sotto il profilo dei contenuti e del contesto di sistema ed economico, non si presenta comunque semplice e il cui termine non è al momento preventivabile.

TFR, IL FAPA INTESA HA SCELTO LA LINEA GARANTITA

Nel corso dell'ultima seduta del CDA del Fondo per il personale non dirigente del Gruppo Intesa (ex FAPA di Gruppo) è stato approvato il bilancio dell'esercizio 2006, che verrà ora sottoposto all'approvazione dell'assemblea dei soci.

Nella stessa seduta si è provveduto alla scelta della linea garantita resasi necessaria in seguito alla individuazione, da parte delle Organizzazioni Sindacali e dell'Azienda con l'accordo dello scorso 18 maggio, del FAPA di Gruppo come fondo destinatario del TFR inoptato, cioè quello dei dipendenti che non esprimono una scelta in merito alla destinazione del loro Trattamento di Fine Rapporto.
La linea garantita sostituirà quella obbligazionaria 5 e oltre a recepire i versamenti relativi al TFR inoptato, diventerà una vera e propria linea di investimento a disposizione di tutti.
Nella definizione delle condizioni di questa linea si sono estese le previsioni di legge (pensionamento, invalidità permanente, decesso e disoccupazione per più di 48 mesi), che prevedono la garanzia del capitale versato anche ad altra casistica: licenziamento per superamento del periodo di comporto, anticipazioni per spese sanitarie gravissime, anticipazioni per acquisto prima casa per sé e per i figli, fondo esuberi e cessione ramo d'azienda.
La linea garantita, oltre a stabilire la garanzia del capitale, prevede, nel medio periodo, un rendimento atteso più elevato di quello del TFR e di quello della linea obbligazionaria 5 che sostituisce.
Con l'introduzione della nuova linea di investimento e delle modifiche legislative, sarà possibile suddividere il proprio capitale e/o contribuzioni e/o TFR su più linee di investimento.

Nel corso della stessa riunione il CDA ha costituito al suo interno una commissione per addivenire in tempi stretti alla sottoscrizione di una convenzione per la gestione di premorienza e invalidità, come sollecitato dalle Organizzazioni Sindacali e dall'Azienda in occasione dell'accordo che ha sancito la liquidazione della Cassa IBI e il trasferimento delle relative posizioni nel FAPA di Gruppo.

NOVITÀ DALL'INPS SUL CONGEDO MATERNITÀ

Come noto, la flessibilità del congedo di maternità consente alla lavoratrice in gravidanza di **posticipare l'astensione obbligatoria dal lavoro fino a un mese prima la data presunta del parto** (cioè tra l'ottavo ed il nono mese di gravidanza), prorogando quindi il periodo *post partum*.
A tal fine, la lavoratrice deve presentare un'apposita domanda, sia al datore di lavoro sia all'INPS, corredata dalla certificazione attestante il non pregiudizio alla salute della donna e del nascituro (del ginecologo del Sistema Sanitario Nazionale o convenzionato, oppure del medico aziendale preposto alla tutela della salute sul luogo di lavoro).
L'INPS, con il recente messaggio n. 13279 del 25/5/07, precisa che **le domande di flessibilità potranno essere accolte a condizione che la certificazione allegata rechi una data NON SUCCESSIVA alla fine del settimo mese di gravidanza** e attesti la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro dal primo giorno dell'ottavo mese.

NUOVE RSA

Costituita in INTESA SANPAOLO:

la RSA UILCA a Monza
Segretaria RSA: Maria Pia FORTE,

la RSA UILCA a Casalpusterlengo.
Segretaria RSA: Rossella BERTOLI.

Auguri di buon lavoro !