

Accordo esuberanti e assunzioni tante voci, una verità

La trattativa riguardava le ricadute sul personale del piano d'impresa di Intesa Sanpaolo. Ora è stata chiesta l'apertura di un confronto sulle disfunzioni causate dalla Migration e la Uilca auspica si possano affrontare al più presto i problemi gestionali, organizzativi e quelli relativi alla razionalizzazione degli organici

L'accordo sugli esuberanti e le almeno 750 assunzioni di apprendisti sottoscritto in Intesa Sanpaolo lo scorso 8 luglio, come era prevedibile, ha scatenato un intenso dibattito fra i lavoratori e le Organizzazioni sindacali firmatarie e non firmatarie. Sulle ragioni per cui la Uilca ha condiviso l'accordo è stato dedicato il precedente numero di *Uilca notizie*, si è espresso anche il segretario generale Massimo Masi, in una lettera aperta a tutti gli iscritti del Gruppo, e sono stati inviati alle lavoratrici e ai lavoratori più comunicati unitari da parte delle sigle sindacali che hanno sottoscritto il documento.

Per quanto ci concerne riprendiamo l'argomento nella sola logica che ci compete; quella di fare informazione in modo che gli iscritti Uilca e tutto il personale non siano fuorviati da notizie errate, che rischiano anche di svilire i seri motivi per cui Uilca, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Silcea, Sinfub e Ugl hanno sottoscritto tale accordo.

Tra i quali rientrano anche considerazioni legate alla necessità di mantenere in vita un istituto fondamentale per affrontare difficili situazioni aziendali come il *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito*, comunemente chiamato Fondo esuberanti, la cui efficacia era stata posta in discussione da Intesa Sanpaolo con una lettera all'ABI, e quella di incrementare l'occupazione giovanile, che nel credito e nel mondo del lavoro in generale è in uno stato di pericolosa stagnazione.

Nell'ottica di comprendere fino in fondo la situazione creatasi va chiarito in primo luogo il contesto di riferimento.

L'accordo sottoscritto l'8 luglio conclude il confronto in merito alle ricadute sul personale del piano d'impresa 2007/2009 di Intesa Sanpaolo. In tale ambito l'Azienda, per raggiungere il suo obiettivo triennale di riduzione del costo del lavoro, chiedeva la possibilità di far uscire, anche in via obbligatoria, i dipendenti che hanno maturato il requisito pensionistico lo scorso 31 marzo. Lavoratori che non si erano proposti dopo il precedente accordo sulle ricadute del piano d'impresa dello scorso 1° agosto 2007, che aveva invece prodotto oltre 1.700 richieste di accesso volontario al Fondo esuberanti in più rispetto a quelle definite in tale documento.

CALENDARIO

lunedì 4 agosto

A Milano incontro per il trasferimento di ramo d'azienda delle 188 filiali del Veneto di Intesa Sanpaolo a Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, che prenderà il nome di Cassa di Risparmio del Veneto S.p.A.

Sono in corso nelle varie aziende del Gruppo le trattative per recepire l'accordo quadro dell'8 luglio, che ha concluso la procedura relativa alle ricadute sul personale del piano d'impresa 2007-2009.

redazione@uilcais.it

In questo scenario Uilca, Fibi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Silcea, Sinfub e Ugl hanno ottenuto un numero di assunzioni di apprendisti pressoché corrispondente a quello dei lavoratori già in possesso dei requisiti pensionistici, che usciranno il prossimo 1° ottobre. Da quella data infatti Intesa Sanpaolo effettuerà 450 nuovi innesti, che si sommano ai 150 già realizzati nelle scorse settimane.

E' quindi evidente che questa operazione non produce effetti negativi sugli organici, ma anzi dovrebbe favorire la soluzione di alcuni problemi, poiché il personale che accederà alla pensione è attualmente in servizio in vari settori del Gruppo, mentre quello assunto verrà destinato tutto in Rete, dove è più necessaria nuova forza operativa.

In cambio della possibilità di far uscire i lavoratori pensionabili, l'Azienda ha accettato di consentire l'accesso al Fondo esuberi in via volontaria alle oltre 1.700 persone che si erano viste rifiutare la loro domanda in base all'accordo dello scorso 1° agosto, per le quali Intesa Sanpaolo non voleva accettare l'uscita, poiché dichiarava troppo oneroso, e quindi non in linea con gli obiettivi del piano d'impresa, il costo del loro accompagnamento alla pensione per un periodo medio di oltre 50 mesi. Per questa ragione, nell'ambito della trattativa, la loro uscita ha scontato una incentivazione inferiore rispetto a quella prevista nel precedente accordo, del quale è invece rimasta invariata la pre-

visione di assunzioni di apprendisti nel rapporto di uno ogni due dipendenti addetti a mansioni commerciali, che chiedono di accedere al Fondo esuberi, con l'aggiunta della piccola miglione che gli ingressi dovranno in ogni caso essere almeno 300.

Se questa operazione produrrà entrate di personale inferiori in confronto alle uscite, si ribadisce che tale ipotesi era già stata prevista il 1° agosto 2007.

E' curioso, se non forse strumentale, che sigle firmatarie di quel documento, che in loro comunicati avevano criticato la decisione di sospendere le domande dei lavoratori proposti in numero superiore alle previsioni, ritengano solo in questa fase che accogliere le loro richieste determinerà problemi di organico.

Nell'ambito della trattativa per giungere all'intesa dello scorso 8 luglio, oltre alle assunzioni di apprendisti, è stata anche ribadita la possibilità della loro conferma definitiva dopo due anni.

Tale previsione varrà quindi per i nuovi assunti e per quanti sono già in servizio. Una formula che già a giugno ha prodotto i primi positivi effetti, con la maturazione del biennio da parte di 250 lavoratori.

In proposito va ulteriormente precisato che il giudizio su chi verrà confermato in anticipo, o comunque al termine dei quattro anni previsti dal Contratto nazionale, è in capo all'Azienda perché lo è sempre stato e non a seguito di qualche modifica determinata dal documento dell'8 luglio.

Tra le richieste sindacali avanzate durante il confronto, vi è stata quella di trasformare a tempo indeterminato il contratto dei lavoratori attualmente in servizio in Intesa Sanpaolo a tempo determinato.

Questa proposta è stata respinta dall'Azienda, la quale NON ha però dichiarato che rinuncerà di certo a questi dipendenti, ma ha specificato che continuerà a valutarli nell'ottica di un utilizzo a tempo determinato.

In proposito **nell'accordo 8 luglio non vi è quindi scritto nulla che possa in qualche modo avallare o condividere l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato dagli organici, la cui conferma potrà quindi essere richiesta ulteriormente in seguito, anzi sono specificamente previste assunzioni per sostituzioni di lavoratrici in maternità.**

Le trattative nelle singole aziende, dove deve essere recepito quanto sancito a livello di gruppo l'8 luglio, possono poi definire ulteriori assunzioni di lavoratori a tempo determinato o con contratto di inserimento.

L'accordo raggiunto per la Capogruppo Intesa Sanpaolo il 22 luglio stabilisce con chiarezza tale eventualità, come peraltro già era stato normato nell'intesa del 1° agosto 2007.

Questo aspetto si collega a una considerazione di fondo molto importante, che segue il concetto espresso all'inizio.

L'accordo sottoscritto riguarda le ricadute sul personale del piano d'impresa triennale e non

doveva e poteva risolvere i tanti problemi organizzativi, gestionali e di utilizzo degli organici.

E' stato grazie a una forte richiesta delle Organizzazioni sindacali firmatarie che in tale scenario sono state concordate le assunzioni prima specificate, favorendo, allo stesso tempo, la volontà di uscita di chi si era visto rifiutare la propria domanda e stabilendo importanti garanzie per chi lascerà il servizio.

Per risolvere il problema relativo alle disfunzioni organizzative o ai crescenti carichi di lavoro, l'ambito del confronto non era quello conclusosi con la firma del documento dell'8 luglio. Sostenere quindi che l'accordo raggiunto non è condivisibile perché non risolve tali questioni rappresenta una stortura, perché l'oggetto della trattativa era un altro. Non solo, sostenerlo significa accettare implicitamente che il

coinvolgimento del sindacato per favorire la soluzione di problemi legati alla carenza di organici o gestionali si è concluso con l'accordo dell'8 luglio.

In proposito, invece, **le sette sigle firmatarie hanno già richiesto all'Azienda un incontro per discutere delle tante disfunzioni, peraltro ancora irrisolte, causate dalla migrazione delle procedure informatiche e la Uilca auspica che al più presto si apra un confronto sulla razionalizzazione e integrazione degli organici e sui problemi organizzativi e gestionali, che causano carichi operativi sempre crescenti, in questo periodo, come detto, ulteriormente acuitisi.**

Non avere vincolato la soluzione di questi problemi alla trattativa che ha portato all'accordo dell'8 luglio consentirà ora di riproporre tali questioni e di avanzare pro-

poste di congrui riconoscimenti al personale, come già fatto e ribadito dalla Uilca, e di un ulteriore incremento di personale, tra cui la richiesta di conferma dei dipendenti assunti a tempo determinato.

Muoversi in questo modo significa fare attività sindacale all'interno di logiche sostenibili e coerenti con le trattative in corso, tutelando tutti i lavoratori e non solo alcuni, portatori di interessi particolari, piuttosto che cavalcando avventure demagogiche, prive di prospettiva e fini a se stesse.

La Uilca ha sempre seguito con convinzione e grande senso di responsabilità questo percorso costruttivo, nell'intento di trovare soluzioni condivise e vuole continuare a farlo anche in futuro per definire importanti riconoscimenti al valore professionale e all'impegno di tutti i lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Indennità di mancato preavviso

Intesa Sanpaolo sta perseverando nel disporre trasferimenti di lavoratori, senza rispettare i tempi di preavviso previsti dal Contratto nazionale vigente e non erogando la relativa indennità di mancato preavviso.

Di fronte alla richiesta di Uilca, Fabi, Fiba/Cisl, Fisas/Cgil, Silcea, Sinfub e Ugl di modificare tale atteggiamento, cui ha fatto seguito specifica lettera, l'Azienda ha dichiarato di agire in tal modo poiché ritiene l'accoglimento verbale, espresso da parte del dipendente al momento della comunicazione della nuova sede di lavoro, come impli-

cita accettazione di non voler usufruire dei tempi di preavviso, o della relativa indennità, in caso questi non siano rispettati.

Questa modalità non trova alcuna condivisione da parte della Uilca e delle suddette sigle sindacali.

Il Contratto nazionale prevede che il trasferimento di un lavoratore a una unità produttiva di un comune diverso debba avvenire in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, tenendo anche conto delle "condizioni personali e di famiglia dell'interessato". Per quanto riguarda il personale delle

Aree professionali tale disposizione deve essere comunicata con un preavviso di 15 o 30 giorni, a seconda che la distanza dal comune o dalla piazza di destinazione sia a meno o più di 30 chilometri.

Per questi lavoratori, considerate le mansioni che svolgono, non è stabilito che il trasferimento possa avvenire con una urgenza tale da giustificare il mancato rispetto di queste tempistiche, pertanto non sono previste specifiche erogazioni in caso di mancato preavviso.

E' comunque evidente che, se tale situazione si dovesse configurare, sarebbe neces-

sario trovare soluzioni che, analogamente a quanto previsto per i Quadri direttivi, indennizzino il lavoratore per non aver fruito del preavviso di cui ha diritto.

Per quanto concerne i Quadri direttivi, invece, il Contratto nazionale contempla che, in ordine al trasferimento, possano sussistere motivazioni urgenti, in caso, quindi, di non rispetto dei tempi previsti, stabilisce l'erogazione di una indennità pari "a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito". Questi importi vanno calco-

lati rispetto a una comunicazione di trasferimento che dovrebbe essere non inferiore ai "45 giorni di calendario, per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso il quale sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per tutti gli altri lavoratori". Il personale che dovesse ricevere comunicazione di trasferimento in altra unità produttiva dovrà quindi specificare, meglio se in forma scritta (alleghiamo un fac simile di ipotetica lettera n.d.r.), anche tramite mail al proprio gestore del

personale, che, prendendo atto della disposizione aziendale, non sta accettando il mancato rispetto dei tempi di preavviso contrattualmente previsti, di cui chiede quindi l'attuazione. Nel caso di un Quadro direttivo tale dichiarazione può comprendere la domanda di vedersi erogare il previsto indennizzo se l'Azienda intendesse comunque trasferirlo con urgenza.

In ogni caso i rappresentanti sindacali della Uilca sono a disposizione per intervenire a tutela dei diritti dei lavoratori.

Fac simile di lettera per mancato preavviso in caso di trasferimento

Intesa Sanpaolo

Area

c.a.

.....
Luogo, data

Oggetto: Trasferimento ad altra unità produttiva

Io sottoscritto/a.....matricola, ho ricevuto in data odierna comunicazione che l'Azienda intende trasferirmi dall'attuale sede di lavoro nella unità produttiva di

In proposito specifico che, prendendo atto di tale disposizione, chiedo il rispetto dei tempi di preavviso previsti per tale operazione dal vigente Contratto nazionale del Credito.

(solo per i Quadri direttivi n.d.r.) Faccio altresì presente che, ove non fosse possibile rispettare i suddetti termini, chiedo la corresponsione della prevista indennità economica per i giorni di preavviso non fruito.

Cordiali saluti

.....
(firma)

Aumenti contrattuali di luglio

Con la retribuzione di luglio è stata erogata a tutti i dipendenti la seconda tranches relativa all'aumento salariale concordato con il rinnovo del Contratto nazionale dello scorso 8 dicembre.

La percentuale distribuita in questa fase è dello 0,85 per cento dell'incremento salariale totale che alla fine del

2010 sarà stato ricevuto dai lavoratori del credito.

Si ricorda che la prima parte del 6,70 per cento è stata pagata dalle aziende all'inizio dell'anno, mentre i successivi aumenti sono previsti per il 1° dicembre 2008 (0,85%), 1° luglio 2009 (0,75%), 1° ottobre 2009 (0,70%), 1° dicembre

2009 (0,75%), 1° luglio 2010 (0,75%) e 1° dicembre 2010 (0,75%).

Di seguito pubblichiamo le tabelle relative all'aumento economico di luglio 2008 e al nuovo salario mensile tabellare, diversificati per inquadramento e scatti di anzianità.

AUMENTI DAL 1° LUGLIO 2008													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD 4	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51	31,51			
QD3	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69	26,69			
QD2	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83	23,83
QD1	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42	22,42
3Area 4° livello	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66
3Area 3° livello	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29	18,29
3Area 2° livello	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26	17,26
3Area 1° livello	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36
2Area 3° livello	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37	15,37
2Area 2° livello	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78	14,78
2Area 1° livello	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38
g.notturmo	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75
livello unico	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39	13,39

STIPENDIO DAL 1° LUGLIO 2008													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD 4	3.738,85	3.843,57	3.948,29	4.053,01	4.157,73	4.262,45	4.367,17	4.471,89	4.576,61	4.681,33			
QD3	3.167,06	3.271,78	3.376,50	3.481,22	3.585,94	3.690,66	3.795,38	3.900,10	4.004,82	4.109,54			
QD2	2.827,17	2.874,51	2.921,85	2.969,19	3.016,53	3.063,87	3.111,21	3.158,55	3.205,89	3.253,23	3.300,57	3.347,91	3.395,25
QD1	2.659,61	2.706,95	2.754,29	2.801,63	2.848,97	2.896,31	2.943,65	2.990,99	3.038,33	3.085,67	3.133,01	3.180,35	3.227,69
3Area 4° livello	2.332,42	2.379,76	2.427,10	2.474,44	2.521,78	2.569,12	2.616,46	2.663,80	2.711,14	2.758,48	2.805,82	2.853,16	2.900,50
3Area 3° livello	2.169,62	2.216,96	2.264,30	2.311,64	2.358,98	2.406,32	2.453,66	2.501,00	2.548,34	2.595,68	2.643,02	2.690,36	2.737,70
3Area 2° livello	2.047,32	2.094,66	2.142,00	2.189,34	2.236,68	2.284,02	2.331,36	2.378,70	2.426,04	2.473,38	2.520,72	2.568,06	2.615,40
3Area 1° livello	1.940,90	1.988,24	2.035,58	2.082,92	2.130,26	2.177,60	2.224,94	2.272,28	2.319,62	2.366,96	2.414,30	2.461,64	2.508,98
2Area 3° livello	1.823,37	1.863,90	1.904,43	1.944,96	1.985,49	2.026,02	2.066,55	2.107,08	2.147,61	2.188,14	2.228,67	2.269,20	2.309,73
2Area 2° livello	1.753,17	1.786,29	1.819,41	1.852,53	1.885,65	1.918,77	1.951,89	1.985,01	2.018,13	2.051,25	2.084,37	2.117,49	2.150,61
2Area 1° livello	1.705,83	1.738,95	1.772,07	1.805,19	1.838,31	1.871,43	1.904,55	1.937,67	1.970,79	2.003,91	2.037,03	2.070,15	2.103,27
g.notturmo	1.631,18	1.655,29	1.679,40	1.703,51	1.727,62	1.751,73	1.775,84	1.799,95	1.824,06	1.848,17	1.872,28	1.896,39	1.920,50
livello unico	1.588,30	1.611,21	1.634,12	1.657,03	1.679,94	1.702,85	1.725,76	1.748,67	1.771,58	1.794,49	1.817,40	1.840,31	1.863,22

www.uilcais.it