

Passera riconosce il ruolo del personale nella fusione

Nell'ambito dell'incontro per la presentazione dei risultati aziendali relativi al 2007, il CEO ha offerto disponibilità al dialogo che andranno verificate alla ripresa delle trattative

Dialogo aperto rispetto alla prossima trattativa per definire il Premio aziendale relativo al 2007, con possibile inserimento nella discussione di una quota riferita ai risultati raggiunti nella realizzazione del Piano d'impresa dopo la fusione.

Intenzione di affrontare la situazione riferita alle oltre 2 mila domande di uscita dal servizio, che risultano al momento sospese, poiché in eccesso rispetto agli obiettivi fissati con l'accordo sindacale dell'1 agosto 2007.

Volontà di costruire una Cassa sanitaria di eccellenza che si rivolga a tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo.

Sono questi i tre passaggi di maggior rilievo per quanto concerne la gestione del personale espressi dal CEO (Chief Executive Officer) di Intesa Sanpaolo Corrado Passera con le Organizzazioni sindacali, durante l'incontro svoltosi a Torino martedì 1 aprile per la presentazione dei risultati aziendali dello scorso anno.

La riunione è iniziata proprio con la disamina dell'andamento del bilancio 2007, per il quale Passera ha dichiarato che "bisogna essere orgogliosi di quanto è stato fatto, alla luce del processo di fusione che ha riguardato tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo e della crisi economico finanziaria vissuta ancora oggi da tutti i mercati del mondo".

In proposito il CEO ha evidenziato la consistente copertura che caratterizza Intesa Sanpaolo rispetto ai rischi derivanti dagli investimenti effettuati dal Gruppo e, in particolare, a quelli legati ai *sub prime*, nei cui confronti le riserve della banca sono maggiori del peggiore scenario possibile.

Passera ha anche sottolineato la massima trasparenza con cui sono stati presentati i dati relativi a questi temi particolarmente delicati, dichiarando che nessuna banca ha informato in modo altrettanto dettagliato il mondo economico e i mercati. Se quindi la solidità patrimoniale e finanziaria dell'azienda deve costituire un elemento di serenità per il personale, alla luce dell'attuale contesto, maggiore preoccupazione può destare la conferma da parte del CEO degli ambiziosi obiettivi indicati nel Piano d'impresa per quanto concerne un eventuale incremento dei carichi operativi e quindi delle pressioni commerciali. Un tema su cui Passera ha lanciato un messaggio rassicurante, sostenendo che tale

CALENDARIO

giovedì 3 aprile

Incontro con l'Azienda sugli sviluppi della situazione relativa alla liquidazione del Fondo pensioni Comit, al quale prenderanno parte anche i professori Pietro Ichino e Piero Sandulli.

venerdì 4 aprile

Focus Group con l'Azienda in merito alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

mercoledì 9 aprile

Incontro con l'Azienda sui dati annuali e quelli relativi all'accesso al Fondo esuberi.

giovedì 10 aprile

Incontro con l'Azienda in merito all'assistenza sanitaria di Gruppo.

lunedì 14 aprile

A Napoli incontro con all'ordine del giorno la situazione del Fondo pensioni Banco Napoli.

redazione@uilcaintesasanpaolo.it

scelta è stata effettuata poiché tutti i responsabili dei vari settori aziendali hanno confermato, ognuno per la loro parte, la possibilità di conseguire i risultati attesi. In proposito ha però precisato, che sull'etica di vendita dei prodotti, tra cui ha citato le obbligazioni strutturate, molto è stato fatto e quindi bisognerà continuare a proporre alla clientela quelli che più apprezza e richiede.

Secondo il CEO, quindi, l'applicazione del Piano d'impresa prosegue secondo il programma stabilito, per il quale il 2007 doveva essere l'anno dell'integrazione, il 2008 il momento del consolidamento di quelli che ha definito i "motori aziendali" (crescita, disciplina dei costi e dei rischi, investimenti e gestione della liquidità), mentre il 2009 sarà quello in cui l'operatività della banca dovrà entrare a regime. In merito ai risultati conseguiti Passera ha riconosciuto l'impegno e la professionalità di tutte le persone che lavorano nel Gruppo e ha pertanto convenuto con le Organizzazioni sindacali che il Premio aziendale può essere il momento in cui tale sforzo venga riconosciuto. Ha quindi rimandato la definizione di tale questione alla trattativa che si dovrà aprire prossimamente, durante la quale si verificherà se Inte-

sa Sanpaolo confermerà la sua disponibilità a corrispondere ai dipendenti la giusta gratificazione per il ruolo fondamentale che hanno rivestito nel sostenere il processo di fusione e il conseguimento dei risultati indicati dal Piano d'impresa. Una considerazione che deve riguardare aspetti non solo economici del rapporto tra Azienda e personale, tra i quali emerge in tutto il suo valore sociale la questione relativa alla Cassa sanitaria di Gruppo, la cui costituzione dovrà essere anch'essa discussa nel prossimo futuro. La richiesta di una particolare sensibilità da parte di Intesa Sanpaolo rispetto a un tema che, tra l'altro, costituisce un elemento fondamentale nella creazione di un condiviso senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori alla banca, pare trovare un interlocutore disponibile nel CEO quando asserisce che "quella di Intesa Sanpaolo può essere una cosa fantastica nell'ambito dell'assistenza integrativa da prendere a esempio nel Paese". In proposito Passera ha inoltre condiviso che la Cassa deve avere caratteristiche intergenerazionali, quindi rivolgersi anche ai pensionati, ma ipotizza una gestione contabile separata da quella degli attivi, per individuare dove si generano eventuali

criticità economiche. Un aspetto particolarmente delicato, sul quale bisognerà porre molta attenzione al momento della trattativa, per non disperdere il valore sociale e solidaristico di tale istituto.

La verifica delle reali intenzioni aziendali si sposta quindi, anche in questo caso, al momento del confronto sindacale, che in futuro dovrà occuparsi inoltre della possibilità di trovare una soluzione per far uscire comunque dal servizio gli oltre 2 mila dipendenti, la cui domanda di accesso al Fondo esuberi è attualmente in sospeso. Passera ha dichiarato che per Intesa Sanpaolo si tratterebbe di un forte impegno economico ulteriore rispetto alle previsioni, ma ha espresso l'intenzione di discutere con le Organizzazioni sindacali le possibili soluzioni a tale questione nell'ottica di consentire nuove assunzioni.

Questa partita, come le altre, è quindi tutta da affrontare e discutere, pertanto la Uilca ritiene che solo la conferma di un atteggiamento disponibile al dialogo con le Organizzazioni sindacali può favorire la condivisione di soluzioni che riconoscano il valore del personale, facendolo finalmente sentire parte integrante del processo di costruzione di Intesa Sanpaolo.

Il limite degli *ad personam*

Intesa Sanpaolo lo aveva annunciato e lo ha fatto. Erogo, con la retribuzione di marzo, gli aumenti rivenienti dal rinnovo del Contratto nazionale ha contestualmente assorbito gli im-

porti che fino allora distribuiva a singoli dipendenti in qualità di *ad personam*. L'Azienda aveva annunciato la sua decisione tramite una lettera, nel cui oggetto figura il Contratto nazionale del

credito, sottoscritto lo scorso 8 dicembre. In tale ambito specificava inoltre che l'assorbimento si riferisce agli aumenti inflattivi, con esclusione di quelli corrisposti come riconoscimento alla

produttività di settore e degli arretrati per il biennio 2006/2007, secondo un principio di scorporo da attribuire a una interpretazione solo aziendale. Una comunicazione, quindi, in cui viene insinuata una sorta di accettazione da parte del sindacato nell'ambito della trattativa di rinnovo del Contratto nazionale di iniziative di tale tenore; in realtà non esiste alcun nesso con gli aumenti contrattuali concordati tra Organizzazioni sindacali e ABI, che riconoscono alle lavoratrici e ai lavoratori legittimi aumenti economici. La decisione in merito all'assorbimento degli *ad personam* è da attribuire a una scelta operata unicamente dell'Azienda, che poteva quindi non metterla in atto, come è avvenuto in occasione di precedenti rinnovi del Contratto nazionale, raggiunti peraltro in situazioni di difficoltà aziendale e di sistema attualmente non riscontrabili. In proposito si ricorda che molti dei dipendenti interessati percepivano l'*ad personam* prima della fusione tra Banco Ambrosiano Veneto, Cariplo, e successivamente Comit e nessun aumento contrattuale aveva precedentemente assorbito queste entità economiche, utilizzate, peraltro, soprattutto nell'ex rete Intesa in sostituzione di possibili promozioni, mentre in altri casi erano funzionali a evitare il passaggio del dipendente a un istituto di credito concor-

rente. Intesa Sanpaolo ha comunque facoltà di attuare l'assorbimento in questione, in virtù della natura individualistica degli accordi raggiunti tra il singolo dipendente e l'Azienda, i quali dimostrano la loro fondamentale fragilità rispetto a quelli collettivi, che devono essere sottoscritti con la condivisione delle Organizzazioni sindacali.

In proposito va pertanto sottolineato come sia percorribile un intervento contrario all'assorbimento solo quando attuato su somme determinate da contratti collettivi o integrativi, delle quali la Uilca sta verificando l'effettiva esistenza.

La procedura attuata da Intesa Sanpaolo dovrebbe infatti essere stata applicata solo agli importi *ad personam*, che, nelle lettere di attribuzione alle lavoratrici e ai lavoratori non erano specificamente dichiarati non assorbibili.

Questa vicenda conferma come l'assegnazione da parte aziendale di forme retributive variabili non concordate con le Organizzazioni sindacali, tra cui del resto anche il sistema incentivante, produce spesso profonde iniquità tra i dipendenti, favorendo solo alcuni tra loro.

Gli stessi, probabilmente, che hanno ottenuto di non essere penalizzati dalla decisione di Intesa Sanpaolo o stanno già concordando il recupero delle somme loro trattenute, non ancora convinti della precarietà di un

accordo con l'Azienda di questa natura, spesso giustificato con la necessità di assegnare un merito, che non si vuole estendere al resto del personale.

A questo riguardo va ribadito che il risultato cui mira l'azione della Uilca è quello di costruire accordi capaci di attribuire un riconoscimento duraturo al merito e alla partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori alla costruzione di benessere per la collettività e di un condiviso senso di appartenenza.

La questione relativa all'assorbimento degli *ad personam* si inserisce peraltro in un contesto nel quale si continuano a verificare sbagli nelle buste paga di molti lavoratori, che riscontrano l'erroneo riconoscimento di varie voci, quali le indennità di cassa e di missione e gli assegni di studio, mentre a oggi non sono ancora state applicate al personale assunto come apprendista le norme concordate con il rinnovo del Contratto nazionale e persistono ritardi sull'emanazione della nuova normativa su mutui, prestiti e conti correnti ai dipendenti.

Queste sono solo alcune tra le disfunzioni più evidenti, in merito alle quali la Uilca e le altre otto Organizzazioni sindacali stanno definendo una lettera con cui chiedono all'Azienda un incontro urgente per trovare le soluzioni più adeguate a favore dei dipendenti.

Part time e Banca delle Ore

Lo scorso 26 marzo Intesa Sanpaolo ha emesso la circolare numero 155/2008 in applicazione delle nuove

norme relative al lavoro a tempo parziale, stabilite con il rinnovo del Contratto nazionale, sottoscritto lo scorso

8 dicembre. In proposito la comunicazione aziendale fornisce le direttive per consentire al personale a Part

time di scegliere se destinare dal 1° gennaio scorso alla Banca delle Ore le prestazioni lavorative effettuate oltre il normale orario individuale. Il modulo per comunicare la propria decisione, come specificato nella circolare, è scaricabile dal manuale "Regole in materia di prestazioni di lavoro a tempo parziale", che i dipendenti interessati possono trovare nell'intranet azien-

dale, entrando nella procedura *Arco Intesa Sanpaolo* e successivamente seguendo il percorso: *Documenti Governance – Norme Intesa Sanpaolo – Policy*.

La scelta relativa all'utilizzo della Banca delle Ore dovrà essere inviata entro e non oltre il prossimo 11 aprile all'Ufficio Amministrazione del Personale all'indirizzo di via Lorenteggio, 266 – 20152 a Milano, per il per-

sonale ex Banca Intesa e assunto da Intesa Sanpaolo, oppure a quello di via Lugaro, 15 – 10121 a Torino, per i dipendenti provenienti da Sanpaolo IMI.

Nel Regolamento è comunque specificato tutto quanto concerne l'applicazione in Intesa Sanpaolo delle norme relative al Part time e altri moduli necessari al personale interessato.

www.uilcaintesasanpaolo.it