

Un Premio aziendale di armonizzazione

L'importo definito con l'Azienda rappresenta un aumento del 15 per cento e verrà distribuito a tutto il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo

L'accordo sul Premio aziendale sottoscritto tra Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni sindacali giovedì 29 maggio costituisce un momento importante, e forse di svolta, nella costruzione del Gruppo nato dalla fusione del primo gennaio 2007, nel processo di armonizzazione delle norme esistenti nelle banche precedenti e nella reale e condivisa integrazione di tutto il personale.

In primo luogo l'accordo riconosce un montante complessivo da distribuire maggiore del 15 per cento rispetto al totale dell'importo erogato lo scorso anno.

Si tratta quindi di un significativo riconoscimento della professionalità e dell'impegno con cui le lavoratrici e i lavoratori hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi aziendali, malgrado il difficile processo di fusione in atto, che tutti stanno ancora oggi contribuendo a realizzare. Un contesto in cui sono rimaste forti le pressioni commerciali per raggiungere i risultati fissati nel piano d'impresa triennale e sono cresciuti i carichi lavorativi a seguito della diminuzione del personale, dovuta alla necessità di raggiungere l'obiettivo aziendale di riduzione del costo del lavoro e solo parzialmente assorbita dalle assunzioni di giovani con contratto di apprendistato, ottenute dalle Organizzazioni sindacali.

Nella costruzione di un Premio unico in tutto il Gruppo si sono dovuti risolvere molti problemi derivanti dalla diversa architettura con cui veniva erogato negli istituti prima della fusione, dove l'utilizzo da parte degli ex Gruppi Intesa e Sanpaolo di differenti scale parametriche di distribuzione degli importi creava discordanze tra quanto ricevevano le aree professionali e i quadri direttivi. A questo va aggiunto che in certi casi esistevano diversità di impostazione anche tra banche dello stesso Gruppo.

La necessità di trovare soluzioni che non penalizzassero alcun lavoratore rispetto agli importi percepiti l'anno precedente è stata segnalata dalla Uilca e dalle altre Organizzazioni sindacali fin dall'avvio della trattativa. Malgrado ciò l'Azienda inizialmente proponeva una somma complessiva per il Premio, che non solo non avrebbe riconosciuto il valore dell'impegno di tutti i lavoratori, ma non consentiva di creare quei meccanismi distributivi successivamente individuati.

La Uilca e le altre Organizzazioni sindacali hanno invece ottenuto un risultato che costituisce un aumento del Premio mediamente molto consistente e gratifica sostanziosamente tutto il personale e in particolare quello con retribuzioni più basse, raggiungendo un risultato di grande rilevanza sociale. Gli importi distribuiti dall'Azienda inoltre non penalizzano, nel confronto con quelli dello scorso anno, alcuna fascia di inquadramento.

CALENDARIO

martedì 3 giugno

A Milano apertura della trattativa per l'incorporazione di Neos Banca.

mercoledì 4 giugno

A Milano incontro tra le Organizzazioni sindacali e le associazioni dei pensionati ex Cariplo, Comit e Sanpaolo in merito alla realizzazione della nuova Cassa sanitaria del Gruppo Intesa Sanpaolo.

lunedì 9 giugno

martedì 10 giugno

A Roma riunione della Segreteria Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo.

redazione@uilcais.it

E' in riferimento a questo aspetto che va considerata l'erogazione di 500,00 e di 1.000 euro, rispettivamente per i quadri direttivi di 3° livello e per quelli di 4° dell'ex Gruppo Sanpaolo, che costituisce un *una tantum* a parte rispetto al montante complessivo del Premio aziendale e consente a questi lavoratori di non ricevere una somma inferiore a quella ottenuta l'anno precedente.

Il risultato raggiunto assume un grande valore anche sotto il profilo politico, perché può favorire una più rapida integrazione tra le lavoratrici e i lavoratori e la costruzione di un condiviso senso di appartenenza all'Azienda. Obiettivi sempre sostenuti dalla Uilca di Intesa Sanpaolo e ribaditi anche all'ultimo Congresso svoltosi a Riccione dal 12 al 15 maggio scorsi.

In quest'ottica è altrettanto importante avere definito nell'accordo una somma di riferimento su cui saranno costruiti i prossimi Premi aziendali, riferiti al 2008 e al 2009 da percepire rispettivamente nel 2009 e 2010, che verranno distribuiti in base alla scala parametrica utilizzata nel Contratto nazionale e attraverso criteri decisi da Azienda e Organizzazioni sindacali, in coerenza con il nuovo Contratto nazionale, entro il prossimo settembre.

In proposito nell'accordo del 29 maggio è comunque già stato inserito il principio che una parte di Premio farà riferimento ai risultati conse-

gnuti a livello di singola azienda e un'altra parte a quelli raggiunti come Gruppo. Se nell'impianto del Premio aziendale relativo al 2007 è stato deciso un "premio di partecipazione" unico per tutti di 258,00 euro, per quanto concerne il futuro l'Azienda ha mostrato disponibilità a discutere della definizione di un riconoscimento relativo al raggiungimento dei risultati stabiliti nel piano d'impresa. L'erogazione del Premio aziendale verrà effettuata dall'Azienda nella prima decade di luglio. Questa scelta, oltre a non appesantire l'aliquota relativa alla retribuzione di giugno, che comprenderà anche il sistema incentivante delle Banche dei Territori (ad eccezione di Carive), consente a tutto il personale con salario annuo inferiore ai 30 mila euro di beneficiare della riduzione fiscale introdotta dal recente provvedimento del Governo in tema di premi aziendali contrattati e in vigore dal prossimo 1° luglio.

La Uilca ha in proposito sottolineato l'importanza che tale impostazione comunque non impedisca a nessuno di poter fare fronte alla eventuale rata semestrale di mutuo, in scadenza il 30 giugno. Il metodo di valutazione deciso dall'Azienda, tanto criticato dalle lavoratrici e dai lavoratori, che peraltro hanno avanzato una notevole quantità di ricorsi, non estenderà i suoi effetti distortivi sull'erogazione del Premio. E' stato infatti deciso che il pagamento sarà

indipendente dalla votazione annuale ottenuta. Per quanto concerne le clausole di non erogabilità l'Azienda è stata irremovibile nel voler introdurre il principio che il personale oggetto di provvedimenti disciplinari (due in caso di "rimprovero scritto", uno in caso di "sospensione dal servizio") per quell'anno non percepisca il Premio aziendale.

Una rigidità, quella di Intesa Sanpaolo, per molti versi incomprensibile, che riduce la soddisfazione di avere raggiunto un accordo la cui importanza, come detto, supera gli aspetti meramente economici, costituendo un significativo passo avanti verso l'armonizzazione delle norme in tutto il Gruppo, ma soprattutto nel percorso di costruzione di quel "comune sentire" e di un unico senso di appartenenza tra tutto il personale, che deve essere tra i principali obiettivi sociali di un'azienda e in particolare di una banca.

Malgrado il disappunto per un atteggiamento aziendale, che anche di fronte a un momento di coesione vuole introdurre elementi di frizione, la Uilca auspica sia possibile proseguire sulla strada di un dialogo costruttivo, per trovare soluzioni positive a favore di tutti i lavoratori sulle tante questioni ancora aperte, tra cui, in particolare, la Cassa sanitaria, gli inquadramenti e i Circoli ricreativi, per giungere finalmente a poter realizzare nel prossimo futuro il primo Contratto Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.

www.uilcais.it