



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale

Milano, 12 novembre 2012

AGLI ISCRITTI UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Accordo 19 ottobre: ribadita Contrattazione di Gruppo e scelta responsabile per l'occupazione

Da oggi, lunedì 12 novembre, iniziano nel Gruppo Intesa Sanpaolo le assemblee con le lavoratrici e i lavoratori per l'illustrazione e l'approvazione del Protocollo Occupazione e Produttività sottoscritto lo scorso 19 ottobre.

La Uilca ha firmato l'accordo dopo una lunga e attenta riflessione di tutte le luci e le ombre che lo caratterizzano, valutandone ogni implicazione positiva e negativa, consapevole dei sacrifici che comporta per le lavoratrici e i lavoratori e allo stesso tempo convinta delle certezze che stabilisce, in una situazione di estrema difficoltà attuale e futura per il Paese, per il settore e quindi anche per il primo Gruppo bancario italiano. Analoga approfondita disamina ha effettuato il Direttivo della Uilca del Gruppo Intesa Sanpaolo, che ha approvato a maggioranza la firma e i contenuti del Protocollo, seppur con un ampio e costruttivo dissenso, al termine di un dibattito caratterizzato da una pluralità di pensiero, che ha arricchito il dialogo di grande rilievo che ha contraddistinto tutta l'Organizzazione, rispetto alla portata dell'accordo.

In particolare la Uilca ha sottoscritto l'accordo in ragione dei seguenti aspetti positivi fondamentali:

- **definisce un impianto complessivo normativo ed economico per tutti i lavoratori del Gruppo, aggiuntivo rispetto al Contratto Nazionale, seppur attutito da misure straordinarie e temporanee rese necessarie dal momento di forte crisi.** Su questo punto è indispensabile valutare che gli accordi di armonizzazione di Gruppo erano scaduti e non producevano più alcun effetto. Questa considerazione è indispensabile per comprendere che quanto ottenuto può essere paragonato alle norme precedenti solo in termini formali, ma non effettivi, poiché dal 1° luglio nessuno degli accordi esistenti era più in vigore. Per quanto riguarda una portata inferiore della Contrattazione di Gruppo rispetto al passato va anche tenuto conto che la trattativa si basava su una procedura in cui l'Azienda chiedeva un taglio del costo del lavoro di 250 milioni di euro, poi ridotti a 127 milioni con la sottoscrizione del Verbale di Ricognizione dello scorso 31 luglio, grazie al quale si sono confermate le uscite previste dal precedente accordo del 19 luglio 2011 e si è ribadito il ricorso fondamentale al Fondo di Solidarietà quale ammortizzatore sociale di sistema;

- **ribadisce il principio fondamentale dell'esistenza di una Contrattazione di Gruppo.** Il valore di questo passaggio riviene dal fatto che l'Azienda aveva avviato il confronto negando qualsiasi possibilità anche solo di aprire una Contrattazione di Gruppo. Tra le richieste dello sciopero del 2 luglio scorso vi era infatti anche l'avvio di un confronto di secondo livello, che è stato quindi ottenuto e ha portato all'inserimento nel Protocollo di un capitolo intitolato Contrattazione di Gruppo, che, aldilà dei contenuti, rappresenta la salvaguardia di un principio da rivendicare anche in futuro quando il Protocollo, nelle sue parti positive e in quelle negative (taglio dei costi), avrà scadenza. Va altresì sottolineato senza sottovalutazioni che nel sistema del credito in tutte le banche è in corso il tentativo di smantellare i Contratti Integrativi (in proposito si ricordano le recenti disdette di quelli della Banca Popolare di Milano e di Monte dei Paschi di Siena), pertanto quanto definito nel Gruppo Intesa Sanpaolo rappresenta un baluardo di grande importanza, seppur insufficiente rispetto alla richiesta di un vero e proprio Cia che la Uilca continua a sostenere.
- **consente la conferma essenziale dei lavoratori in servizio con contratto di apprendistato e di inserimento e la riassunzione senza soluzione di continuità di quelli già licenziati, scongiurando penalizzazioni salariali.** E' quindi smentita l'ipotesi che potessero essere confermati con la retribuzione ridotta del 18%, come previsto dal rinnovo del Contratto Nazionale. Dopo la firma del Protocollo l'Azienda ha provato a ridurre la portata di questo risultato, alimentando le posizioni populiste dei detrattori dell'accordo, quando ha sostenuto che tali dipendenti li avrebbe comunque ripresi in servizio.

Questa dichiarazione non evidenzia però che il Gruppo Intesa Sanpaolo aveva dichiarato che avrebbe proceduto alle riassunzioni mesi dopo e senza specificare dove e con quali condizioni. Un'affermazione generica, che non dava alcuna garanzia ai lavoratori e li lasciava senza retribuzione per un numero imprecisato di mesi.

Spesso le delegazioni trattanti firmatarie del Protocollo sono state accusate di fidarsi troppo dell'Azienda, in questo caso non l'hanno fatto e non è quindi ammissibile che debbano rispondere ad accuse opposte. Chi vuole accreditare le posizioni dell'Azienda è libero di farlo, ma deve anche sostenere che sarebbe stato pronto a scommettere sul futuro di tanti giovani con la stessa leggerezza con cui rilascia certe affermazioni.

Sicuramente l'accordo presenta anche aspetti negativi, dovuti alla necessità di far fronte e contenere le iniziative aziendali di riduzione del costo del lavoro.

La portata dei sacrifici ha alimentato il dibattito interno alla Uilca.

Ci riferiamo ad esempio al tema esuberanti di personale, che l'Azienda ha estrapolato dall'accordo per affrontarli successivamente, come sta avvenendo in merito a Biis, come avverrà per Neos Finance e Moneta e per le Casse del Centro.

La Uilca in queste trattative ribadisce che le soluzioni individuate dovranno essere in ogni caso di Gruppo.

Analoga considerazione va fatta per la rinuncia all'assunzione dei lavoratori a Tempo Determinato definita nell'accordo del 29 luglio 2011. La Uilca considera comunque questa misura temporanea e continuerà a ritenere fondamentale il loro ingresso nel Gruppo con contratti a tempo indeterminato.

Inoltre l'accordo stabilisce il blocco degli straordinari, la fruizione delle ferie, la non monetizzazione delle ex festività e giornate di solidarietà. Queste soluzioni certamente comportano sacrifici, ma sono largamente inferiori alle iniziali proposte della Banca e nel caso delle giornate di solidarietà vengono contenuti grazie al ricorso al Fondo di Solidarietà nella sezione ordinaria, che ne rimborsa una percentuale.

Per far fronte a uno scenario così complesso e ad azioni tanto incisive, perentorie e penalizzanti dell'Azienda esiste la strada della trattativa o della contrapposizione. Quando non c'erano più possibilità per il dialogo è stata presa la via dello sciopero, che ha avuto il merito di riaprire il confronto e poter trattare anche temi come la Contrattazione di Gruppo, che l'Azienda voleva escludere, e contenere le misure di risparmio dei costi.

Tra i detrattori di una strada di confronto c'è la Unità Sindacale Falcri Silcea, che ha anche emesso comunicati offensivi e diffamatori rispetto alle sigle firmatarie del Protocollo.

In primo luogo è curioso che tale sigla sindacale, che con tanta arroganza si erge a giudice, rivendichi il mantenimento di tutele che rivenivano da accordi che non aveva firmato. Quegli stessi accordi di armonizzazione di cui si è compreso il valore e la portata appena sono scaduti e l'Azienda non ha più voluto riconoscere.

Naturalmente Unisin Falcri Silcea potrà dare le solite pretestuose giustificazioni, comunque è certo che fosse stato per lei, dalla fusione a oggi, nessuna delle tutele economiche e normative che hanno regolato la vita dei lavoratori del Gruppo (dagli avanzamenti di carriera, alle indennità, alle regole su Part Time, Trasferimenti, maternità, ecc...) ci sarebbe stata.

Oggi con analogo approccio viene dileggiato chi ha firmato il Protocollo, ma ancora una volta Unisin Falcri Silcea non dice cosa proponeva per la Contrattazione di Gruppo, per difendere gli apprendisti, per raggiungere il taglio dei costi di 250 milioni di euro, poi divenuti 127, chiesti dall'Azienda.

La risposta che non avrebbe concesso i tagli al costo del lavoro in ragione del fatto che i manager guadagnano troppo e la banca è ricca purtroppo non è sufficiente, quando un'azienda decide di chiudere 1.000 filiali e di licenziare gli apprendisti.

Detto questo la Uilca da anni contesta le esorbitanti retribuzioni dei manager bancari e continuerà a farlo in qualsiasi sede, a ogni livello.

Se qualcuno sostiene che andava bene lasciare gli apprendisti al loro destino deciso dall'Azienda e che, in caso di chiusura di filiali, il personale coinvolto può essere un esubero, per il quale non è il caso di ricercare soluzioni condivise, a prescindere dalla sua età o condizione economica, lo dica apertamente.

Il problema è che non lo fa, perché è molto più semplice lanciare anatemi, criticare, cavalcare e alimentare dissenso e tensioni, che affrontare realmente i problemi e spiegare quali sono le conseguenze delle scelte che si intende perseguire.

Ogni azione del sindacato vede l'Azienda porre in atto un'altra, anche drammatica come quella che riguardava gli apprendisti; chi è responsabile deve quindi assumere decisioni, anche difficilissime, ma sceglie; chi non sceglie lascia mano libera all'Azienda e i lavoratori in sua balia.

In tal senso non è pertinente considerare se l'Azienda sia in crisi o meno, perché non è questo il tema. Il tema è come opporsi a un'Azienda quando effettua scelte organizzative e di licenziamento che le sono consentite dalla legge.

Il tema è che oggi la redditività del Gruppo non remunera il capitale investito, pertanto gli investitori sono tecnicamente in perdita e l'eventuale arrivo di nuovi investitori è quindi impossibile.

Non è un caso che in questi giorni sugli organi di stampa si parli di ipotetiche nuove fusioni o di possibili azioni di acquisizioni straniere.

Per far fronte a questi eventuali scenari l'Azienda evidenzia la necessità di recuperare remunerazione del capitale, tramite taglio di costi, nell'impossibilità di aumentare la redditività per la crisi in corso.

Se ciò non avviene la Banca ha dimostrato di essere in grado e pronta a mettere in atto azioni estremamente aggressive, che contemplano anche il licenziamento di lavoratori con contratto di apprendistato e con questo scenario grave il sindacato è chiamato a confrontarsi.

Un sindacato serio e responsabile ha l'obbligo di considerare questi fattori e di trovare soluzioni che limitino le ricadute negative sui lavoratori

La Uilca è con questo spirito che svolge il suo ruolo di sindacato.

Noi poniamo in primo piano il senso di responsabilità, la coerenza e una visione di tutela complessiva e prospettica. Noi respingiamo logiche populistiche, noi ci poniamo come obiettivo di unire i lavoratori e rifiutiamo tentativi di alimentare divisioni tra loro, secondo un'impostazione tipicamente aziendale, noi rappresentiamo in modo consapevole le conseguenze relative alle scelte intraprese.

Noi crediamo che il sindacato debba essere un argine a scelte unilaterali dell'Azienda e che questo argine debba essere tanto più alto quanto più le decisioni sono contro i lavoratori, gravi, penalizzanti e aggressive.

Lo abbiamo fatto nel confronto e con la firma del Protocollo e continuiamo a farlo sul tema degli esuberanti che la Banca sta dichiarando in Biis, e dichiarerà in Neos Finance e Moneta e in merito ad altre operazioni societarie, forte del fatto che volevamo trattare gli esuberanti già nel confronto che ha portato al Protocollo Occupazione e Produttività, di cui uno degli elementi di insufficienza valutati era proprio la sua carenza di misure che contenevano questi processi.

In ogni caso la Uilca non smette di svolgere in pieno il suo ruolo sindacale, che significa, ancora di più oggi, in un momento grave e difficile come l'attuale, assumersi la responsabilità di fare scelte difficili e continuare a rivendicare condizioni migliori come l'assunzione dei lavoratori a Tempo Determinato oggi accantonate, come la definizione di un reale Contratto Integrativo, come la gestione a livello di Gruppo con soluzioni di Gruppo alle procedure aziendali che prevedono esuberanti.

La Uilca, in linea con l'importanza che tutta l'Organizzazione attribuisce alla partecipazione e al coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori a ogni livello, ritiene le assemblee e la votazione del Protocollo un passaggio molto positivo e di grande valore, perché consentirà un confronto con i colleghi che potranno esprimere il loro indispensabile giudizio.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo