

## Uilca: no ai licenziamenti e si apra il confronto

**L'incontro con il Ceo non ha dato segnali positivi. Il sindacato chiede la riassunzione degli apprendisti per poter proseguire in modo costruttivo le trattative**

Sono negativi i segnali giunti dall'Azienda in occasione dell'incontro con il Ceo Cucchiani, avvenuto a Torino lo scorso giovedì 4 ottobre, in merito al licenziamento dei lavoratori con contratto di apprendistato, attraverso la mancata conferma al termine del relativo periodo formativo di quattro anni. Da parte aziendale non vi è stato alcun impegno a ritirare i provvedimenti e a fermare i prossimi.

La Uilca ritiene gravissima l'iniziativa aziendale e unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali ne ha chiesto l'immediato ritiro, con la riassunzione dei lavoratori già oggetto del provvedimento.

La Banca ha agito in modo totalmente unilaterale, con un atto che per la Uilca colpisce in modo strumentale, immorale e miope la parte più debole dei lavoratori, senza considerare il valore che rappresentano, come patrimonio umano e professionale per il futuro del Gruppo.

La mancata conferma, per la Uilca rappresenta quindi una inutile e arrogante forzatura in una fase estremamente delicata del confronto sulle ricadute del Piano d'Impresa, il cui prossimo incontro è previsto per mercoledì 10 ottobre.

In quell'ambito la questione apprendisti sarà quindi dirimente e una sua soluzione è considerata dalle Organizzazioni Sindacali indispensabile per poter proseguire il confronto.

In proposito la Uilca giudica fondamentale trovare le soluzioni più opportune ai temi della trattativa, attraverso il confronto, con gli strumenti che gli appartengono.

Passaggio fondamentale per giungere a una soluzione è quindi il blocco immediato dei provvedimenti, per consentire lo sviluppo del confronto, e il ritiro da parte aziendale dell'ipotesi di trattare le eventuali eccedenze di personale per singole operazioni societarie, ripristinando la logica sempre percorsa di considerarle in ottica di Gruppo, ricorrendo in primo luogo al Fondo di Solidarietà, che rappresenta l'ammortizzatore sociale di settore.

In tal senso la Uilca respinge categoricamente l'impostazione aziendale per cui i giovani sono un patrimonio solo della Banca, di cui può disporre liberamente, in quanto tutti i lavoratori con contratto di apprendistato in servizio sono stati assunti nel tempo a seguito di accordi sindacali che prevedevano contemporanee uscite volontarie di personale più prossimo alla pensione. Per questo l'azione aziendale, come scritto dalle Organizzazioni Sindacali dopo l'incontro con il Ceo, mina l'impianto di relazioni industriali nel Gruppo Intesa Sanpaolo e incrina il rapporto di fiducia tra i lavoratori e l'Azienda.

### CALENDARIO

**mercoledì 10 e giovedì 11 ottobre 2012**

A Milano, incontro con l'Azienda sul piano di riorganizzazione del Gruppo

[redazione@uilcais.it](mailto:redazione@uilcais.it)  
[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)

La Uilca nel tempo ha sempre dimostrato senso di responsabilità, contribuendo in modo determinante a trovare soluzioni condivise e percorribili. Anche in questo momento, così delicato, è pronta a svolgere in pieno il suo ruolo, senza preclusioni ideologiche, per garantire tutele normative ed economiche a tutti i lavoratori, che rappresentano il presente e il futuro del Gruppo. La Uilca sostiene che un percorso virtuoso di riduzione dei costi debba partire dalla diminuzione dei compensi del top manage-

ment, dalla riduzione delle spese per consulenza e dalla riduzione dei Consigli di Amministrazione in una logica di equità distributiva.

Per la Uilca quindi la trattativa è il luogo indispensabile in cui le parti devono trovare soluzioni, che siano coerenti con il contesto attuale di crisi del settore, ma non così grave nel Gruppo Intesa Sanpaolo, e la necessità di dare future prospettive concrete in termini professionali, normativi ed economici a tutti i lavoratori.

## Scissione totale di Biis in Intesa Sanpaolo

È aperta la procedura di scissione totale di Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo, nei confronti di Intesa Sanpaolo, per attività creditizie, commerciali e di consulenza, e di Leasint, per attività di leasing a favore della Pubblica Amministrazione.

L'operazione fa seguito alla collocazione di Biis a riporto della Divisione Corporate Investment Banking annunciata lo scorso 11 gennaio, con l'obiettivo di mettere a fattore comune le rispettive competenze, in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione coerente con i mutati scenari economici. L'organico di Banca Infrastrutture e Sviluppo si compone di 320 lavoratori, di cui 28 dirigenti, che passeranno in Intesa Sanpaolo, tranne 3 che saranno destinati a Leasint.

La maggior parte di quelli destinati a Intesa Sanpaolo entreranno nella Divisione Corpo-

rate Investment Banking, mentre circa 50 saranno assegnati alle strutture di Governance di Intesa Sanpaolo e 30/40 ad altre società del Gruppo, in particolare Isgs e Banca Fideuram.

I lavoratori saranno prevalentemente impiegati nelle mansioni che svolgono attualmente, con distacco alle società che si occupano di tali attività, in caso non siano in Intesa Sanpaolo, e successiva intenzione di proporre le relative cessioni di contratto individuale.

L'Azienda ha segnalato che l'operazione produce eccedenze di personale, stimate in circa 140 lavoratori, la cui gestione per l'Azienda deve avvenire all'interno della relativa procedura, mentre le Organizzazioni Sindacali ritengono debba essere oggetto di un confronto a livello di Gruppo.

## Vap Sociale

Le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato all'Azienda la complessità che presenta la procedura di presentazione delle domande di Premio Sociale e le difficoltà che incontrano i lavoratori cui viene respinta a comprendere le ragioni che hanno determinato il rifiuto e come sia possibile reiterare la pratica in modo corretto.

In proposito è stato chiesto un incontro, durante il quale l'Azienda ha sottolineato che alcuni problemi sono sorti per la mole di lavoro cui si è dovuto fare fronte, rispetto a una procedura nuova, relativa a una erogazione del Vap assolutamente inedita, che ha trovato un'adesione di oltre il 20 per cento dei lavoratori. Una percentuale molto elevata rispetto alle previsioni e alle attese,

che testimonia il successo di una modalità di erogazione che non aveva mai avuto precedenti.

La Banca ha fornito spiegazioni e dati in merito al Premio Sociale e alla relativa procedura.

In primo luogo ha sottolineato che l'erogazione del premio a fronte di rimborso spese per i figli è interamente detassato solo se rientra in una precisa casistica prevista per legge, rispetto alla quale l'Azienda deve essere assolutamente rigorosa nel controllo della documentazione che viene inviata dai lavoratori, in quanto, come sostituto di imposta, oltre a dover conservare la documentazione per almeno 5 anni, non può derogare dalle disposizioni normative ri-

spetto alla distribuzioni di somme esentasse.

Questa situazione, unitamente a un'adesione al Vap Sociale molto alta da parte del personale, all'implementazione di una procedura nuova, alla destinazione di lavoratori allo svolgimento delle relative attività, dopo processi formativi appositamente realizzati, sono i motivi che secondo l'Azienda hanno determinato, soprattutto all'inizio, alcuni problemi operativi.

Allo stesso tempo la Banca ha segnalato che spesso i lavoratori inviano la documentazione con modalità con cui dimostrano di non avere letto con attenzione le istruzioni necessarie, la cui complessità va ricondotta alla necessità prima ricordata di essere del tutto coerenti con le norme di legge.

L'adozione della procedura inerente il Premio Sociale ha comportato uno sviluppo in più fasi della procedura e l'uscita, il 26 settembre, di una ulteriore guida a rapida consultazione. Inoltre sono state aggiornate le Faq, ampliando le casistiche.

L'Azienda ha quindi ripercorso le varie tappe realizzate dalla firma dell'accordo e le prossime iniziative:

- il 21 maggio aperta scelta tra Vap Sociale e pagamento in Busta Paga;
- il 25 giugno aperta procedura per indicare scelta di destinazione del Vap Sociale, attraverso spese figlio, oppure previdenza, oppure assistenza.

In proposito dal 29 ottobre al 9 novembre sarà riaperta la procedura per dare la possibilità di indicare nuovamente la destinazione del Vap residuo, con l'aggiunta della nuova opzione - richiesta specificamente dalla Uilca - di destinazione in previdenza a

## **Poli di Pistoia e Trapani**

L'Azienda ha informato le Organizzazioni Sindacali che i Poli di Pistoia e Trapani diventeranno, come già quello di Treviso, strutture di supporto della Banca dei Territori per quanto riguarda attività prevalente-

favore dei figli fiscalmente a carico iscritti alla previdenza (ad es. Fondo Spimi), che secondo la normativa inerente il Vap Sociale devono essere obbligatoriamente privi di qualsiasi reddito, anche se inferiore a quelli per cui si è comunque fiscalmente a carico;

- il 3 luglio sono iniziati i percorsi formativi per il personale addetto all'attività inerente il Vap Sociale, che è consistita in 8 giornate in aula, con progetti formativi interamente realizzati dal Gruppo, in quanto la materia è assolutamente inedita;

- il 6 agosto è partita l'operazione.

A oggi i lavoratori che hanno optato per il Vap Sociale sono 11.817, quindi circa il 20 per cento dei circa 65.000 dipendenti destinatari del Premio Aziendale.

Circa 8.000 lavoratori hanno optato per la spesa figli, oltre 3.000 per un mix di causali multiple.

Fino all'8 settembre erano state lavorate circa 6.000 pratiche e messe in pagamento 1.700. Le pratiche inserite attualmente sono circa 26.000, delle quali più di metà sono state lavorate. A ottobre vi saranno pagamenti superiori a quelli di settembre e l'obiettivo dell'Azienda è azzerare l'arretrato entro fine mese.

Si stanno lavorando le pratiche secondo l'ordine di presentazione, con priorità per i lavoratori prossimi ai processi di esodo.

A settembre 3.703 matricole hanno visto un pagamento di Vap Sociale (quindi quasi la metà degli aventi diritto). 1.726 pratiche hanno avuto rimborsi per spese figli, con riferimento a 657 lavoratori, 863 versamenti in previdenza aggiuntiva, 2.344 rimborsi per assistenza sanitaria, 1.425 rimborsi per previdenza.

mente inerenti il credito problematico. Questa attività sarà svolta per la parte relativa a Banca dei Territori, mentre per quanto concerne il recupero crediti, rimane in capo a Intesa Sanpaolo Group Services.

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)