

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FABI – FALCRI - FEDERDIRIGENTI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Gruppo Intesa – Segreterie Nazionali e di Coordinamento Aziendale

BANCA INTESA – RAGGIUNTO L'ACCORDO

Nella giornata del 5/12/2002 è stata siglata un'ipotesi di accordo che nell'ambito della procedura contrattuale ex art.18 CCNL, affronta le pesanti ricadute occupazionali derivanti dal piano di impresa 2003-2005 in tutte le aziende del gruppo.

Lo strumento prioritario utilizzato è il **FONDO DI SOLIDARIETA'**, con criteri d'accesso previsti dal DM 158/2000, che prevede l'erogazione di assegni straordinari sino ad un massimo di 60 mesi al raggiungimento della finestra che dà diritto alla pensione AGO.

Le riduzioni di organico interesseranno complessivamente 5.700 lavoratrici e lavoratori, che usciranno alle seguenti scadenze:

- aprile 2003 n. 1.300 persone, luglio 2003 n. 1.300;
- aprile 2004 n. 2.500
- aprile 2005 eventuali ulteriori 600 persone dopo una specifica verifica.

Verosimilmente nel 2003 lasceranno le aziende coloro che hanno raggiunto i requisiti AGO e i volontari tra coloro che hanno diritto ai prepensionamenti, nonché una possibile quota marginale di obbligatori fino alla concorrenza delle eccedenze dichiarate.

Nel 2004 insieme alle eventuali quote residue dei volontari usciranno i lavoratori con diritto alle prestazioni straordinarie con criteri di maggiore prossimità ai requisiti AGO.

Le adesioni volontarie si raccoglieranno con modalità definite da un accordo specifico, che prevede il ricorso tecnico all'art. 4 e 24 della L.223 per IntesaBci, ISS, IGC e Caboto. Chi segnalerà la propria adesione tempestivamente, entro 45 giorni, riceverà 1/13,5 della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Una massiccia adesione in forma volontaria dovrebbe produrre un minor ricorso alle uscite obbligatorie.

I lavoratori nati entro il 31.12.1953 delegheranno le aziende citate a richiedere all'INPS la certificazione sulla contribuzione complessiva (ECOCERT).

Al personale in "FONDO DI SOLIDARIETA' " saranno riconosciute le seguenti integrazioni:

- *il pagamento del contributo di parte aziendale, nella misura in vigore per il personale in servizio, onde assicurare l'iscrizione alla cassa sanitaria aziendale fino al raggiungimento della pensione;*
- *l'erogazione di un contributo complessivo equivalente all'importo che l'azienda verserebbe per la previdenza complementare;*

- *l'applicazione delle condizioni bancarie e creditizie agevolate in essere per il personale in servizio.*

E' stata inoltre ripresa la garanzia prevista nell'accordo sottoscritto tra ABI e Organizzazioni Sindacale nel 1998, che tutela i lavoratori esodati in presenza di modifiche legislative sui requisiti AGO, rinforzata dalla previsione anche di un confronto aziendale.

Vengono ripristinati sino alla data del 31.12.2004 i contenuti dell'accordo di fusione del 13.4.2001 e i contratti aziendali disdettati, ivi comprese le tutele sulla mobilità con scadenza al 31.12.2003.

Abbiamo ottenuto inoltre la disponibilità aziendale a negoziare ed armonizzare gli inquadramenti delle figure commerciali entro l'anno 2003.

Di fronte ad una iniziale posizione aziendale molto aggressiva in merito alla riduzione strutturale del costo del lavoro, l'unico sacrificio salariale per tutti i lavoratori consiste nella parziale rinuncia al premio aziendale riferito al 2002, con il riconoscimento a titolo "una tantum" di una cifra fissa di € 258. Per i due successivi esercizi, rispettivamente nei mesi di ottobre 2003 e 2004, si individueranno soluzioni che colleghino l'erogazione del premio al raggiungimento degli obiettivi del piano d'impresa ed ai classici criteri per la determinazione del salario variabile aziendale.

Nella verifica da effettuarsi nel 2004, qualora il piano d'impresa realizzasse anche gli obiettivi di rilancio, l'azienda si è impegnata a valutare la percorribilità dell'ipotesi di assegnazione di quote azionarie al personale.

Siamo consapevoli che gli strumenti individuati, per far fronte ad una situazione degenerata per responsabilità e incapacità manageriali, saranno causa di amarezze per chi sarà costretto ad interrompere forzatamente il proprio percorso lavorativo.

Tuttavia, siamo convinti che in presenza di un andamento recessivo domestico ed internazionale, in una situazione di forte criticità gestionale e reddituale del gruppo, per effetto delle chiusure di filiali e dell'affermarsi crescente di canali distributivi alternativi allo sportello ed a seguito dell'accentuazione dei processi di accorpamento, l'accordo siglato in data odierna possa rappresentare una soluzione equilibrata.

In tal senso riteniamo significativo l'aver individuato, nell'ambito dell'accordo, un percorso che garantisce soluzioni non traumatiche anche per i lavoratori esattoriali dell'ETR, che rischierebbe altrimenti la perdita del posto di lavoro, nei fatti non protetto da ammortizzatori sociali.

**FABI – FALCRI - FEDERDIRIGENTI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Gruppo Intesa – Segreterie Nazionali e di Coordinamento Aziendale**

Milano, 5 dicembre 2002