

## **AVVIO DELLA TRATTATIVA**

### **TRA TIMORI ED INCERTEZZE**

Oggi si è tenuto il previsto incontro di approfondimento sul Piano Industriale con l'Amministratore Delegato dr. Corrado Passera, durante il quale **abbiamo espresso una serie di preoccupazioni e formulato alcuni quesiti necessari.**

Nel rispondere alle nostre puntuali richieste, l'A.D. Passera ha ribadito la difficile situazione in cui versa il Gruppo unitamente alla necessità di un recupero di credibilità.

A seguito dei chiarimenti ottenuti riteniamo, fra l'altro, che per effetto dell'operazione di pulizia del bilancio siano stati caricati sui conti aziendali del 2002 una serie di oneri congiunturali che presentano un'immagine eccessivamente negativa della situazione Aziendale.

Pertanto, pur riconoscendo alcune criticità, **ribadiamo che appare eccessivamente oneroso e non sopportabile per i Dipendenti l'importo di 500 milioni di euro di riduzione del costo del lavoro.**

A questo proposito, abbiamo richiesto tutti i dati disaggregati utili ad identificare la composizione anche geografica del Personale ed il reale onere del costo del Personale rispetto agli interventi da effettuare.

Il Piano presentatoci è, a nostro avviso, ancora incompleto e non definito specialmente per quanto riguarda l'incremento dei ricavi previsti che risultano pertanto aleatori. E', però, preciso nell'individuare gli interventi sul fronte della riduzione dei costi e, tra questi, **quello del lavoro anche attraverso pesanti e preoccupanti ricadute sui livelli occupazionali.**

**Riteniamo pertanto inaccettabile e improponibile l'automatismo ipotizzato dall'Azienda che, a fronte di un minore incremento dei ricavi, farebbe ricorso ad una maggiore riduzione dei costi facendo sempre più ricadere sulle lavoratrici e sui lavoratori le conseguenze delle incapacità manageriali.**

Rispetto all'affermazione dell'A.D. Corrado Passera di "*considerare centrale soltanto il Contratto nazionale di lavoro*" riteniamo che, accanto allo stesso, il Contratto Integrativo Aziendale sia il vero strumento per realizzare l'obiettivo aziendale "*di ricondurre i diversi modelli culturali oggi presenti nel gruppo ad un modello culturale di riferimento unico*".

Riteniamo, altresì, che il sistema incentivante evidenziato nello stesso Piano **non rappresenti** un collante per la valorizzazione delle donne e degli uomini che lavorano in questa Azienda, mentre "*l'individuazione e la valorizzazione dei cosiddetti talenti*" oltre ad essere in stridente contrasto con i ventilati tagli occupazionali, può mettere in sordina la parità sostanziale se non si costruiscono sistemi di valutazione e selezione improntati alle pari opportunità di formazione e di crescita professionale.

Con riferimento, poi, ad una serie di chiarimenti da noi richiesti (su ISS, IGC, Esattorie, Banche del Gruppo), abbiamo ottenuto risposte non esaustive. L'argomento sarà da noi ripreso e la trattativa che si aprirà dovrà fare chiarezza in merito a queste importanti realtà del Gruppo, sui diversi progetti (ISS) ed alcune determinazioni (IGC) che il Piano enuclea.

La lacunosità del Piano Industriale sotto molti dei suoi aspetti ci permette, altresì, di esprimere una serie di preoccupazioni sulla sua stessa strategia complessiva. In particolare, anteporre la questione della riduzione dei costi - con la prevedibile riduzione degli organici anche nella Rete - all'operatività delle unità produttive, contrasta seriamente con l'esigenza di assicurare un miglior servizio alla clientela e di riconquistare quote di mercato.

Le scriventi OO.SS., nel riaffermare l'esigenza di regole certe ed uniformi per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo, ribadiscono:

- la centralità ed il valore dell'Accordo di fusione del 13/4/2001 in tutte le sue parti, nonché le previsioni (accordo 24/01/2001) circa l'accesso volontario al "Fondo Esuberi";
- la necessità di avviare in tempi rapidi la contrattazione del C.I.A., così come concordato con l'Azienda in occasione della verifica di conformità della relativa piattaforma approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori di IntesaBci e presentata all'Azienda lo scorso mese di maggio.

Nel ricordare i prossimi appuntamenti (2/10 avvio formale della procedura sulla negoziazione delle ricadute derivanti dal Piano Industriale; 7/10 Intersindacale; 8/10 primo incontro con la Banca) non mancheremo di informare costantemente le colleghe e i colleghi sull'evoluzione della trattativa anche attraverso momenti assembleari.

Allegiamo inoltre i dati che l'Azienda ci ha fornito sui **potenziali** fruitori del Fondo esuberi.