

<p style="text-align:center"><b>RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI</b> <b>FABI – FALCRI - FEDERDIRIGENTI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA</b> <i>Gruppo Intesa – Segreterie Nazionali e di Coordinamento Aziendale</i></p>
--

## **RIPRESA DEL CONFRONTO: UN AVVIO IN SALITA**

Nei giorni 29 e 30 ottobre 2002 sono iniziati in sede aziendale gli incontri con la Banca, da un lato, sui problemi occupazionali e del costo del lavoro derivanti dal Piano di Impresa 2003-2005 e, dall'altro, sulla cosiddetta "armonizzazione" dei CIA delle ex banche oggetto della fusione, dopo la proroga di 60 giorni sulla disdetta dei contratti integrativi, degli accordi aziendali e dell'accordo del 13.4.2001

In premessa, intanto, è stata contestata alla controparte la modalità dell'attuazione dei processi di efficientamento relativi al *roll out* del nuovo modello target di Filiale ( con particolare riferimento alla redistribuzione ai Gestori dei portafogli della clientela), alla riqualificazione del Personale ausiliario ed al Progetto Estero-Merci (Progetto pilota in Emilia Romagna). La contestazione deriva dal mancato rispetto dell'art. 14 CCNL laddove specifica: "... le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati [casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni] formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa".

Ci è stato risposto, su nostra insistenza, che tale argomento – assieme al rientro delle attività in IntesaBci da I.S.S. – saranno discussi in un apposito incontro già programmato per il prossimo 5 novembre.

### **Le ricadute del Piano di Impresa 2003-2005**

L'azienda si è presentata con una copiosa documentazione relativa a dati, alcuni dei quali - come quelli sull'entità degli straordinari, sul *part time*, su alcune voci retributive (sistemi premianti) - erano stati da noi sollecitati per potere avviare alcune valutazioni su ipotesi di lavoro tendenti a limitare l'impatto sui livelli occupazionali. Sempre a tal fine, sono stati, altresì, chiesti ulteriori approfondimenti: a) sulla disaggregazione degli straordinari (per servizi, uffici, aree professionali ed aree territoriali) e del *part time* (per aree professionali ed Area Quadri direttivi); b) sulle prospettive della Divisione Corporate di nuova costituzione; c) sulla composizione della forza lavoro femminile e delle categorie protette, non potendo superare, in caso di attivazione del Fondo esuberi, le percentuali di effettiva presenza, nel primo caso, e, di Legge, nel secondo; d) sul piano nazionale degli sportelli, alla luce, fra l'altro, della novità che non saranno più effettuati i preventivati cento scambi fra Filiali di IntesaBci e Filiali delle altre banche del Gruppo e che, di conseguenza ammonterebbero a circa 250 gli sportelli da chiudere, mentre sarebbero 500 quelli risultanti poco redditizi. Tale dato, assieme alla richiesta dell'attuale composizione dell'organico delle Filiali, è utile per individuare le eventuali ridondanze e/o i bisogni di personale, tenendo conto, ovviamente, sia della necessità di assicurare il miglior servizio alla clientela (per recuperare quella perduta e quote di mercato), sia dell'imminente migrazione delle procedure.

Gli altri capitoli riportati dalla richiamata documentazione aziendale hanno riguardato le statistiche sugli organici, il costo del lavoro, l'andamento del costo medio unitario, la formazione ed il "*Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito*". Su quest'ultimo argomento, in particolare, oltre a riproporre la distribuzione dei dipendenti – che maturano i requisiti per accedere al "Fondo esuberi"- dall'1.1.2003 al 31.12.2004 già da noi resa nota in precedenti comunicati, la Banca ha

elencato le unità territoriali per Regione relativamente ad IntesaBci + Caboto + ISS + IGC (Valle d'Aosta: 6; Piemonte: 476; Liguria: 301; Lombardia: 1.921; Trentino A.A.: 30; Veneto: 422; Friuli V.G.: 64; Emilia R.: 168; Toscana: 222; Marche: 25; Umbria: 41; Abruzzi: 45; Molise: 1; Lazio: 535; Sardegna: 100; Campania: 274; Basilicata: 1; Puglia: 237; Calabria: 99; Sicilia: 238; Estero: 8) ed alcune simulazioni. Su tale materia l'Azienda non ha escluso elementi di flessibilità sui suoi obiettivi, ma è stata ferma sulla sua volontà di utilizzare il fondo esuberanti su base obbligatoria.

Di fronte alla pressante richiesta aziendale di incominciare ad individuare gli strumenti da utilizzare rispetto al bivio occupazione-interventi sulla struttura retributiva, **le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito la non condivisione del Piano di Impresa, e la non sostenibilità del taglio del costo del personale di 500 milioni di €.**

Con tali tagli, poi, sarebbe oltremodo difficoltoso assicurare l'operatività delle Filiali, che costituiscono i punti nevralgici per il dichiarato obiettivo di assicurare rilancio e sviluppo alla banca. **Le ipotesi di riduzione del costo del lavoro contenute nella documentazione sono state annunciate come possibili esercitazioni per realizzare l'obiettivo aziendale.** Da parte nostra non sottovalutiamo la pericolosità di tale documento e, in ogni caso, il messaggio che abbiamo trasmesso all'azienda è che eventuali sacrifici debbano essere improntati all'equità, gradualità e temporaneità

L'argomento, comunque, abbisogna di ulteriori approfondimenti e valutazioni da parte nostra e sarà ripreso la prossima settimana (il 6 e 7 novembre), tenendo presente che la procedura scadrà l'11 novembre e che, comunque, lo stesso CCNL prevede una proroga se le parti sono d'accordo.

In ogni caso le questioni trattate meritano la massima trasparenza, che potrà essere assicurata anche attraverso **la convocazione di assemblee** che saranno indette dalle scriventi Organizzazioni Sindacali entro il mese di novembre 2002. I tempi tecnici della procedura, infatti, non possono essere anteposti, in una vertenza così complessa e difficile come quella che stiamo svolgendo, alla necessità di coinvolgere le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo Intesa.

### **Armonizzazione Contratti Integrativi Aziendali**

Il testo presentato dall'azienda, oltre che negativo, è davvero preoccupante, sia perché non tiene minimamente conto delle proposte presenti nella piattaforma per il 1° CIA di IntesaBci, sia perché introduce ulteriori divisioni fra le lavoratrici e i lavoratori, li demotiva e non è funzionale al rilancio della rete commerciale.

Il documento sul *part time* è, poi, l'identica riproposizione di quello prospettato a fine luglio dove viene, di fatto, vanificato tale importantissimo strumento inserendo, insistentemente, fra le prestazioni supplementari e straordinarie, oltre a quelle già contrattualmente previste (operazioni di quadratura contabile, interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro, assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa), la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione; l'esecuzione di attività connesse a processi di riorganizzazione aziendale; incrementi di attività non prevedibili.

Ben altro deve essere l'approccio a tale istituto: **un accordo adeguato alla fase di ristrutturazione che stiamo vivendo dovrebbe, infatti, realizzare l'incentivazione delle trasformazioni, coniugando gli interessi immediati della azienda con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori.**

Dalle premesse e assicurazioni forniteci in più occasioni dal Dott. Passera ci saremmo aspettati di più da questa azienda, ma la differenza fra certe affermazioni sopra riportate e la concretizzazione delle stesse è veramente grande e, almeno in questa fase di difficoltoso avvio, incolmabile.

Anche tali argomenti saranno oggetto di ulteriori valutazioni ed approfondimenti fra le Organizzazioni Sindacali e di confronti con la controparte.

Milano, 31.10.2002