



## RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 14 al 18 aprile 2003

Foglio ad uso dei quadri sindacali utile per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura della Segreteria FABI 

**WEEKLY**

[www.fabibancaintesa.it](http://www.fabibancaintesa.it) email: [segreteria@fabibancaintesa.it](mailto:segreteria@fabibancaintesa.it)

### **Ai rappresentanti sindacali aziendali**

**16 aprile 2003**

#### **Avvio procedura L. 223 in Nextra**

Con nostra sorpresa, nella giornata di ieri l'Azienda ci ha comunicato che, in data odierna, sarebbe stata avviata la procedura per attivare la L. 223 in Nextra SGR. In data 5/12/2002 è stato sottoscritto un Accordo di Programma applicabile alla maggior parte delle aziende del Gruppo, tra le quali Nextra. Al punto 3 del suddetto Accordo è citato che le suddette società "provvederanno ad attivare ciascuna per proprio conto, **ove necessario per la realizzazione degli specifici obiettivi di riduzione strutturale del costo del personale**, la procedura prevista dalla L. 223/91..." entro il 31.01.2003. Tale Accordo cita inoltre che tali Società "ricercheranno, **attraverso l'utilizzo degli strumenti di cui al presente Accordo e nella combinazione ritenuta più efficace**...le soluzioni più adeguate..." per raggiungere gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro di cui all'allegato 3.

Facciamo inoltre presente che gli allegati n. 2 e 3 riportavano per Nextra i seguenti dati:

Allegato 2: costo del lavoro – dal 2002 al 2005 l'obiettivo da raggiungere è **+ 19%**

Allegato 3: andamento organici – da 595 persone nel 2002 a 545 persone nel 2005

Negli allegati consegnatici unitamente alla lettera ieri, gli organici di Nextra al 31/12/2002 risulta essere di **511 persone (attualmente, invece, risultano essere 504)**.

E' facile comprendere perché l'attivazione di questa procedura, con 4 mesi di ritardo rispetto ai termini previsti dall'Accordo 5/12/2002, ci è giunta inaspettata.

Fermo restando che l'attivazione della L.223 rientra tra i diritti aziendali, non ci convincono assolutamente le motivazioni della stessa. Gli obiettivi previsti dall'Accordo di programma in termini di organici sono già stati raggiunti e, per quanto riguarda il costo del lavoro, le previsioni erano di aumento e non di riduzione. La spiegazione che ci è stata fornita rispetto a tali dati è stata a dir poco lacunosa: ci è stato infatti detto che l'organico di 595 persone era comprensivo di coloro che sono stati scorporati in Intesa Previdenza ed in Banca Intesa (personale ex IAM), nonché di coloro che sono stati distaccati in Epsilon. Ma, mentre questi ultimi sono tuttora in carico a Nextra e sono stati distaccati dopo il mese di gennaio, i colleghi ex IAM sono stati ceduti con gli accordi di luglio e settembre 2002. Abbiamo comunque richiesto una tabella comprensiva sia di questi organici, sia di quanto questi "pesino" sugli esuberanti nel suo complesso.

**Il problema più grave risiede, però, nel fatto che la Società ha dichiarato 50 esuberanti "organizzativi" (e non contabili) risultanti da un piano di efficientamento che non abbiamo mai visto.** Vale a dire: anche se andiamo bene, siccome dobbiamo riorganizzarci, anche perché in mercato ora non "tira", attiviamo i licenziamenti collettivi (insomma, la stessa flessibilità del Brasile: se poi il mercato si riprende allora riassumiamo).

Questo non ha nulla a che vedere con un Accordo di Programma finalizzato al contenimento del costo del lavoro e che, pertanto, prevede una serie di strumenti utili ad

un intervento transitorio sullo stesso e non strutturale, fatta eccezione per il Fondo Esuberi. Per spiegarci meglio: **a nulla servirebbe non pagare il Premio Aziendale se l'esubero è organizzativo**, mentre sarebbe un intervento utile se l'azienda fosse in perdita. Il Fondo Esuberi, invece, riduce i posti di lavoro e ne taglia il costo per sempre. I colleghi Nextra con i requisiti per accedere al Fondo Esuberi non superano, però, le 15 persone. **L'unico strumento utile per far fronte a questa situazione è la mobilità tra il Gruppo** che, purtroppo, nonostante le nostre ripetute richieste, non è stata inserita nell'Accordo del 5/12/2002.

A nostro avviso, **si rende necessario un serio confronto organizzativo in sede aziendale, utile a verificare quanti siano realmente gli esuberi, raccogliendo i dati relativi agli straordinari, alle domande di trasferimento e di part time in giacenza, confrontando la struttura degli uffici e delle attuali mansioni con quelle previste ad efficientamento avvenuto.** L'Azienda ha promesso che ci darà questi dati che, unitariamente, abbiamo rivendicato. Resta, però, da capire come la necessità di tutto il tempo che una verifica seria richiede, sia compatibile con la scadenza del 1/7/2003, la prima utile per l'uscita di quei colleghi che potranno accedere al Fondo Esuberi. Già ora abbiamo dei seri dubbi circa la restituzione dell'ECOCERT da parte dell'INPS in tempi brevi. Così come resta da capire la bontà dell'attivazione di questa procedura, con 4 mesi di ritardo (facendo perdere ai colleghi interessati all'uscita la scadenza del 1/4/2003) basata su dati oramai superati, su piani di riorganizzazione mai presentati, su presupposti diversi rispetto all'Accordo di Programma che l'ha generata.

**un sincero augurio a tutti Voi di buona PASQUA**