



UN FONDO ESUBERI SENZA GARANZIE

Martedì 9 gennaio le Organizzazioni Sindacali di Cariparma e la delegazione aziendale guidata dal Responsabile delle Relazioni Sindacali della Divisione Banche Italiane del gruppo Banca Intesa, dott. Strano, si sono incontrate per valutare l'opportunità di attivare, anche presso la nostra Azienda, il fondo di sostegno al reddito già avviato in Banca Intesa in relazione all'operazione di fusione tra la stessa ed il San Paolo-Imi.

E' importante sottolineare come le due banche stiano vivendo situazioni estremamente differenti tra loro e come il ricorso ad un ammortizzatore sociale, quale è il fondo di sostegno al reddito, risulti realmente necessario solo in situazioni e contesti profondamente diversi da quelli esistenti nella nostra azienda.

Non abbiamo mai condiviso la teoria secondo cui tutto ciò che viene applicato in Banca Intesa, debba essere automaticamente applicato anche in Cariparma e siamo consapevoli tanto delle caratteristiche della nostra banca quanto dell'impatto che la fusione Banca Intesa/San Paolo-Imi sta determinando e determinerà sull'organizzazione del nascente istituto.

Da una parte c'è una banca medio-piccola, Cariparma, che si conferma da anni tra le migliori aziende di credito italiane, dall'altra una banca di grandi dimensioni, Banca Intesa, che sta tuttora vivendo ed ancor più vivrà nei prossimi tempi le conseguenze, talvolta traumatiche, di profonde e continue concentrazioni. Da una parte un'azienda agile e brillante che si sta affacciando all'anno nuovo con progetti di crescita e sviluppo e con la prospettiva di importanti cambiamenti societari, dall'altra parte una grande azienda che si appresta ad aumentare enormemente ed in modo ancora una volta repentino le proprie dimensioni, trovandosi inevitabilmente a dover gestire sovrapposizioni di management e duplicazioni di direzioni e strutture. Da una parte un programma ambizioso di espansione con l'acquisizione di sportelli e relativi organici, dall'altra un piano di cessione di centinaia di filiali e migliaia di dipendenti.

All'incontro con l'Azienda ci siamo dunque presentati con la profonda convinzione che in Cariparma non possa essere attivato un fondo esuberanti che non tenga adeguatamente conto della nostra specifica realtà.

Non avremmo mai accettato di sottoscrivere un accordo che non garantisca ai nostri colleghi quantomeno le stesse garanzie occupazionali, economiche e di tutela della mobilità (trasferimenti) che sono state riconosciute ai colleghi di Banca Intesa.

Non potevamo accettare che gli enormi costi di una simile operazione, stimati dalla stessa azienda intorno ai 30 milioni di euro, incidessero pesantemente sui risultati di bilancio, senza ottenere adeguate garanzie volte ad escludere il rischio di compromettere le future aspettative economiche e contrattuali dei lavoratori di Cariparma.

Eravamo disponibili a valutare soluzioni che favorissero l'avvicendamento del personale, a condizione di garantire a chi fosse rimasto, la certezza di non doverne sopportare le eventuali conseguenze negative.

Tuttavia l'Azienda non ha accolto nessuna delle nostre richieste di garanzie, né sul piano economico, né su quello occupazionale.

L'attuale situazione di Cariparma, alla vigilia di trasformazioni per noi epocali avrebbe invece meritato, a nostro parere, una valutazione molto più approfondita dell'impatto che un simile accordo potrebbe determinare in futuro sui nostri colleghi.

Tante sono le domande alle quali tuttora non abbiamo trovato risposta.

Perché concludere oggi un accordo frettoloso con una proprietà uscente che, a causa dell'imminente avvicendamento societario, non è nemmeno in grado di farsi garante delle possibili conseguenze negative che lo stesso accordo potrebbe provocare nell'immediato futuro ai danni dei colleghi in servizio?

Perché non aspettare un paio di mesi ed affrontare l'intero argomento con la nuova proprietà, che potrebbe fornire ai lavoratori di Cariparma quelle garanzie che la proprietà uscente oggi non può o non vuole dare? Perché non attendere che il Crédit Agricole presenti il suo piano industriale, che ci consentirebbe di ragionare su dati oggettivi e concreti? A cosa è dovuta tanta fretta?

Come possiamo discutere di organici senza nemmeno sapere quanti, tra i nuovi colleghi "acquistati" da Banca Intesa, accederanno al "loro" fondo esuberi? Com'è possibile fare assegnamento sulla puntuale sostituzione del personale delle filiali o degli uffici di direzione, senza adeguate garanzie e senza sapere come verrà riorganizzata l'azienda? Quante aree commerciali ci saranno e che dimensioni avranno? Perché dovremmo accettare di esporre le nostre filiali già sottodimensionate, al rischio di subire ulteriori riduzioni di organici quale conseguenza dell'attivazione del fondo esuberi, senza che l'Azienda accetti di fornirci la concreta garanzia di provvedere in tempo reale alla loro sostituzione?

Preso atto delle risposte negative dell'Azienda e sulla base di queste considerazioni, abbiamo ritenuto prematura l'ipotesi di sottoscrivere un accordo che, lo ribadiamo, ad oggi non fornisce alcuna garanzia ai colleghi in servizio, esponendoli al contrario a rischi di cui non ci è dato conoscere la futura portata, nè in termini economici nè in termini occupazionali.

Le nostre perplessità, che abbiamo in comune con altre organizzazioni sindacali che a loro volta non hanno sottoscritto l'accordo, non sono state tuttavia condivise da FIBA/CISL, UILCA e DIRCREDITO che, da sole, l'hanno invece firmato, determinando per di più, attraverso una decisione a nostro parere troppo sommaria, un'ulteriore spaccatura in un fronte sindacale aziendale che già da troppo tempo, ormai, sembra avere dimenticato la forza dell'unità.

10 gennaio 2007