



PER L'APERTURA DELLA TRATTATIVA SULLA RIORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO

A seguito dell'apertura da parte dell'Azienda della "procedura sui processi di riorganizzazione e tensioni occupazionali", le Delegazioni Sindacali unitarie del Gruppo, si sono riunite il 27 e 28 giugno a Milano per valutare il contesto in cui si svolgerà il confronto e per concordare una comune linea rivendicativa per la trattativa.

CONTESTO

La fusione di Banca Intesa e Sanpaolo Imi ha comportato l'unione tra due Gruppi con devata redditività, di dimensioni simili, con circa 80.000 dipendenti complessivamente in Italia.

"I processi di efficientamento, riorganizzazione e razionalizzazione riguardano, in particolare, alle aree di governance, di back office e dei sistemi informativi" comporteranno riduzioni di personale che il Piano Industriale 2007-2009, presentato ad aprile, quantifica in 6.500 unità in Italia.

Il Sindacato, allo scopo di ridurre le tensioni occupazionali, ha sottoscritto nei due Gruppi ancor prima della fusione, accordi di esodo volontario che stanno ancora dispiegando i loro positivi effetti (le adesioni al 15 giugno erano 3.400, mentre le domande sono aperte fino al 30 giugno).

Abbiamo più volte ribadito che non siamo in presenza di aziende in crisi con la necessità di ricondurre sotto controllo i costi e ridurre il numero degli addetti, ma di fronte a processi di efficientamento e riorganizzazione anche occupazionale del personale derivanti dall'unione di due Gruppi con ambiziosi progetti in termini di redditività, di crescita e di sviluppo dei ricavi.

TRATTATIVA

Sulla base di queste premesse, per affrontare i "processi di efficientamento, riorganizzazione e razionalizzazione" riteniamo utilizzabile esclusivamente lo strumento del c.d. Fondo Esuberi garantendo l'adeguata copertura degli organici nella rete filiali e migliorando l'efficienza dei processi e non con il peggioramento dei trattamenti dei lavoratori.

Preliminare alla apertura del confronto sarà quindi l'illustrazione da parte dell'Azienda di dati analitici e dettagliati su base territoriale in merito a :

- adesioni all'esodo volontario ed al pensionamento aggiornate a fine scadenza;
- cessazioni dal lavoro per motivazioni diverse dall'esodo, che devono essere scomutate dagli esuberi;
- andamento delle assunzioni degli idonei alle selezioni, sia figli di dipendenti che esterni;
- previsioni di intervento sulla rete commerciale per le sostituzioni delle uscite per esodo e per altri motivi;
- piani di riorganizzazione dei poli dei servizi centrali con previsione di tempi, recuperi e relativi programmi di formazione, riconversione e mobilità;
- piani di migrazione procedurale.

Solo successivamente a tale confronto, per affrontare le eventuali ulteriori sinergie occupazionali potremo prevedere un nuovo piano di esodo volontario incentivato, che possa valere fino alla fine del Piano Industriale (31/12/2009).

Il confronto sul Fondo di solidarietà è però solo uno degli aspetti della trattativa sul processo di riorganizzazione del Gruppo. E' indispensabile un accordo anche in merito a assunzioni, mobilità e orari di lavoro (flessibilità di ingresso e uscita, part-time).

Capitoli che intendiamo affrontare come parte del processo di armonizzazione contrattuale in corso, per garantire a tutti i lavoratori pari diritti e pari opportunità nell'ambito della ristrutturazione del Gruppo.

Assunzioni

Il 75% delle domande di adesione all'esodo è nella rete commerciale, così come sono nelle filiali le consistenti uscite per dimissioni volontarie.

Dai servizi centrali il processo di recupero di risorse è già iniziato senza il coinvolgimento delle Segreterie di Coordinamento e delle R.S.A. Di contro, gli unici interventi, per back office e corporate, hanno visto il percorso inverso da rete a servizi centrali. Inoltre, la predisposizione delle migrazioni procedurali richiederà nei settori di Information Technology l'inserimento di risorse

Le filiali, con l'enorme sforzo dei colleghi, stanno perseguendo gli ambiziosi obiettivi di crescita che l'Azienda si è data.

Affinché tali obiettivi siano praticabili, come noi auspichiamo per realizzare un processo di integrazione fondato sull'incremento dei ricavi e non sul taglio dei costi, è necessario ripristinare gli organici per salvaguardare la capacità operativa della rete e supportarla con risorse aggiuntive durante la fase di migrazione procedurale.

Rispetto alle modalità di assunzione, occorre garantire pari opportunità di accesso alle procedure di selezione, senza discriminazione di alcun genere, a partire dall'inaccettabile divieto di partecipazione per i figli dei dipendenti.

Richiederemo inoltre l'adeguamento della contribuzione aziendale alla Previdenza complementare per gli apprendisti a quella del restante personale.

Relativamente alle selezioni già effettuate, occorre garantire agli idonei una offerta di lavoro, eventualmente individuando temporanee assegnazioni in ambiti territoriali diversi dalla regione di appartenenza.

Mobilità, formazione e riconversione

Sempre nell'ottica di offrire pari diritti a tutti i lavoratori del gruppo, prima dell'avvio dei consistenti processi di mobilità, occorre definire una normativa complessiva in merito a:

- predisposizione di liste di trasferimento a richiesta, verificabili e controllabili, intrecciando le domande esistenti nelle diverse aziende d'origine,
- in caso di trasferimento su iniziativa aziendale prevedere garanzie di inamovibilità senza consenso oltre limiti chilometrici ben definiti e modalità di remunerazione del disagio tanto per la mobilità ordinaria quanto per la mobilità straordinaria derivante dai processi di riorganizzazione dei servizi centrali,
- prevedere piani di formazione e di riconversione professionale differenziati sulla base delle attività d'origine e di destinazione,
- definire regole di rimborso spese per la partecipazione a corsi di formazione fuori sede.

Flessibilità d'orario e part-time

Le flessibilità d'orario e il part-time possono essere strumenti particolarmente efficaci per ridurre il disagio dei lavoratori e delle lavoratrici, in particolare in caso di processi di mobilità.

Occorre quindi ampliare il ricorso a diverse distribuzioni di orario su richiesta del dipendente, estendendo a tutti la possibilità di accedere alle diverse forme di flessibilità esistenti nelle aziende del Gruppo e ampliando le percentuali di ricorso al part-time.

La trattativa sui processi di riorganizzazione del Gruppo deve avere l'obiettivo di creare le condizioni per realizzare un duraturo processo di crescita e di sviluppo in un quadro di miglioramento dei trattamenti per i protagonisti di questo processo, i lavoratori.

Parallelamente a questa trattativa chiederemo all'Azienda l'armonizzazione delle agevolazioni creditizie per il personale e la definizione dei nuovi ambiti territoriali per la riattivazione degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e la definizione dei contributi aziendali alla nuova struttura riguardante i Circoli Ricreativi.

Milano, 29 giugno 2007

**DIRCREDITO – FABI – FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL – SILCEA - SINFUB – UGL – UILCA
GRUPPO INTESA SANPAOLO**