



SOTTOSCRITTO IL NUOVO ACCORDO PER L'ACCESSO AL FONDO

INTESA SANPAOLO, SCIOLTO IL NODO ESUBERI

Adesso occorre che venga pienamente compreso: risulterà decisivo per l'equilibrio dei costi tra il personale in servizio e quello in uscita, anche in una prospettiva di piano industriale indirettamente esposto alle molte insidie legate all'andamento dei mercati mondiali

di Mauro Bossola - Segretario Generale Aggiunto Fabi

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo è stato sottoscritto un nuovo accordo per l'accesso al Fondo esuberi.

Nelle more della fusione e con la consapevolezza dei sacrifici imposti dal processo di incorporazione, già dal dicembre 2006 erano state stipulate intese che avevano portato ad una riduzione di personale pari a 6.500 unità, con richieste di accesso al Fondo esuberi per ulteriori 1.750 tra colleghe e colleghi del gruppo, in aggiunta rispetto agli accordi e, quindi, sospesi in attesa di nuove determinazioni.

Determinazioni che non si sono fatte attendere: il 9 aprile di quest'anno, la Capogruppo ha avviato procedure contrattuali per ulteriori 2.500 esuberi, tra cui 548 unità rivenienti dalla Cassa di Risparmio di Firenze, nel frattempo venuta a far parte del Gruppo Intesa, e 272 già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia.

L'8 luglio scorso, a Milano, sindacato ed azienda hanno siglato le intese che consentono ai 1.750 dipendenti, che ne avevano fatto richiesta e che matureranno il diritto a pensione entro il primo gennaio 2015, di accedere al Fondo di sostegno al reddito



entro la fine del 2009, prevedendo la possibilità agli aventi diritto ad andare in pensione, entro il 31 ottobre, con un incentivo pari ad una retribuzione annua lorda.

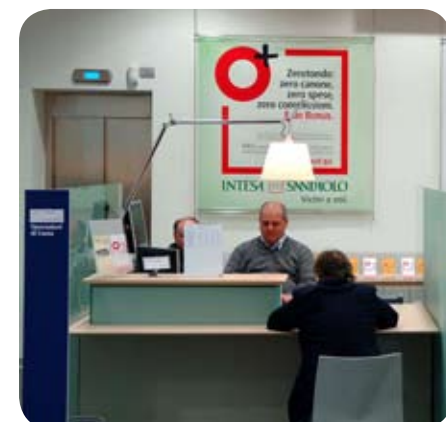
Le adesioni dovranno essere esercitate entro il 30 settembre, data limite oltre la quale l'azienda si riserva di rescindere il rapporto di lavoro con i dipendenti che maturano la pensione.

In base alle intese sottoscritte, l'azienda si impegna inoltre a coprire completamente il turn over dei pensionati con 500 nuove assunzioni, oltre ad effettuare ulteriori inserimenti di personale in filiale a copertura delle uscite per il Fondo esuberi per un

numero non inferiore a 300 unità.

L'accordo dell'8 luglio sblocca una situazione non semplice che coinvolge, direttamente o indirettamente, gli interessi dei dipendenti con diritto alla pensione: quelli che avevano fatto domanda per il Fondo esuberi e non erano stati accontentati e tutti gli altri che, senza diritto all'accesso né all'una né all'altra prestazione, continuano a fare il loro dovere, sopportando i disagi per l'ennesimo cambiamento di strutture e di procedure.

Senza voler fare classifiche, che non avrebbero senso, e anche tenendo conto della buona notizia rappresentata dalle 800 nuove assunzioni,





è a questi ultimi che va riservata la massima attenzione.

Gli accordi sindacali sull'armonizzazione contrattuale e sull'erogazione del premio di produttività di Intesa Sanpaolo hanno raggiunto risultati molto soddisfacenti e superiori alla media del settore; ora attendiamo soluzioni altrettanto buone e responsabili sul fronte degli inquadramenti e del welfare aziendale.

L'eccezionale sforzo richiesto ai dipendenti dalla fusione lo richiede e lo consente.

Uno sforzo che non appare affatto concluso e che vedrà in questi mesi la ricomposizione delle banche dei territori sulla base dello scambio di

filiali.

Al termine di questo processo, della vecchia Intesa e del vecchio Sanpaolo resterà ben poco.

Una Capogruppo con proprie filiali nel Nord Ovest, in Lombardia e nel Lazio - oltre a Sicilia e Sardegna - solo lontana parente dei due colos-

Gli accordi sindacali sull'armonizzazione contrattuale e sull'erogazione del premio di produttività di Intesa Sanpaolo hanno raggiunto risultati molto soddisfacenti e superiori alla media del settore. Ora attendiamo soluzioni altrettanto buone e responsabili sul fronte degli inquadramenti e del welfare aziendale

si nazionali che hanno dato origine alla fusione.

Al suo fianco, integrate come vere e proprie aree territoriali di una stessa azienda, le banche del territorio, già gloriose Casse di Risparmio, nel Triveneto, in Emilia, in Toscana e il nuovo e altrettanto glorioso Banco Napoli a presidio del Sud.

È a questa realtà, ancora in divenire, che ogni nostro sforzo, innanzitutto di comprensione, va trapiantato; tutto va visto nella prospettiva di questo momento inedito quando, dall'insieme di Capogruppo e Banche, emergerà il profilo vero della nuova Banca Intesa, seconda banca nel paese e quinta in Europa.

Mentre la nostra strategia deve idealmente collocarsi già in quel luogo, che ancora non c'è, il nostro agire sindacale quotidiano e tutti i colleghi fanno i conti con le disfunzioni, le inefficienze, le furberie (e qualche mascalzonata) del qui ed ora.

Saremo capaci, come sindacato na-

pazione e ricchezza in un settore che fino a quindici anni fa non pareva in grado di competere in Europa.

Il numero dei dipendenti di banca, in Italia, avrebbe dovuto drasticamente calare. Invece nel 2006 erano oltre 338.000, tanti quanti nel 2000; 17.000 bancari in uscita, ma 19.000 in entrata, con un tasso di trasformazione dei contratti di inserimento del 95%.

Sono però cambiati i ruoli e le funzioni: meno personale al back office e più al front office; +12% la rete degli sportelli, con una riduzione del numero medio di addetti da 11 a 7.

Di pari passo è cresciuta la delocalizzazione: dal 2004 al 2006 il numero dei bancari dipendenti da gruppi italiani che lavorano fuori dai confini nazionali è più che raddoppiato, passando dal 14 al 34 per cento, e in Unicredit, il gruppo bancario italiano più grande ed internazionalizzato, oltre la metà dei dipendenti è stabilmente occupata all'estero.

La sfida si sposta, quindi, sul futuro dei gruppi bancari italiani, per ora solo parzialmente coinvolti in una crisi del settore finanziario internazionale iniziata ormai nel 2007, ma ancora lontana dall'essere superata. E che ha rivelato l'ampiezza del fenomeno indotto dalla mancanza di regole e dalla visione di breve termine dei banchieri di tutto il mondo, così intenti a moltiplicare i numeri da dimenticarsi (volutamente?) di valutare i rischi.

I risultati non si sono fatti attendere: 422 miliardi di dollari di perdite secondo l'OCSE e 945 secondo il Fondo Monetario Internazionale.

C'è quindi da sperare - e da fare ogni sforzo - affinché venga pienamente compreso il nuovo accordo Intesa Sanpaolo sugli esuberanti, che risulterà decisivo per l'equilibrio dei costi tra il personale in servizio e quello in uscita, anche in una prospettiva di piano industriale indirettamente esposto alle molte insidie legate all'andamento dei mercati mondiali.

Chiudo con due domande: cosa sarebbe successo se l'8 dicembre 2007 le nove sigle sindacali non avessero chiuso, non senza difficoltà ma tempestivamente, l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale?

Quali sarebbero state le conseguenze per la categoria sul piano contrattuale e della tutela del lavoro?



zionale ed aziendale, di farlo? Saremo in grado di coniugare la difesa degli interessi dei lavoratori con un'azienda ed un mercato in evoluzione?

Siamo forti di un sistema di relazioni sindacali che, con molte contraddizioni, ha saputo rinnovarsi e che, rinnovandosi, è riuscito a creare occu-