



A TUTTE LE COLLEGHE, A TUTTI I COLLEGHI. – Parte prima.

Come è già stato annunciato nelle nostre precedenti comunicazioni proseguiamo con l'informazione ai colleghi, approfondendo quanto accaduto nella riunione del 31 luglio u.s., nel corso della quale si è determinata la frattura dei rapporti tra delegazione aziendale e OO.SS., facendo alcune considerazioni sulla Banca, sulle scelte effettuate, sulle responsabilità, e informando le lavoratrici ed i lavoratori sulle prossime iniziative che le OO.SS. intendono mettere in atto da oggi e nel prossimo futuro.

Come è stato già detto, fino all'incontro del 22 luglio u.s. compreso, il confronto tra il Sindacato e l'Azienda ha sempre avuto come presupposto l'accettazione condivisa di un percorso alla fine del quale si sarebbe dovuto trovare un giusto equilibrio tra le richieste aziendali (attuazione del piano industriale compreso un accordo sui proclamati 600 esuberi) e le rivendicazioni sindacali relative al mantenimento dei livelli retributivi.

In discussione vi erano anche tutta un'altra serie di argomenti che l'Azienda legava alla realizzazione dello stesso piano industriale (ristrutturazione della sede, ristrutturazione della rete, gestione del demansionamento, mobilità territoriale, ecc.), ma anche l'obiettivo delle OO.SS. di non acconsentire lo smantellamento dei diritti e di arrivare ad un rinnovo del Contratto Integrativo con la definizione, tra l'altro, di un nuovo VAP.

Da un punto di vista economico Azienda e Sindacato avevano fin dall'inizio ben chiara la necessità di trovare un equilibrio tra quanto la Banca avrebbe dovuto corrispondere a quelle colleghe e a quei colleghi a cui si sarebbe chiesto di uscire dal mondo produttivo al momento della maturazione dei primi requisiti pensionistici, e quanto avrebbe dovuto essere garantito ai dipendenti destinati a rimanere in servizio per mettere in sicurezza, nell'immediato, ma anche e soprattutto per il futuro, i loro livelli retributivi aziendali.

Per essere ancora più espliciti: chiarito che non era possibile immaginare di obbligare le colleghe ad uscire con la Legge Maroni (35 anni di contribuzione e 57 anni di età, passando però alla pensione calcolata con il metodo contributivo ed avendone per questo un danno permanente quantificabile con una decurtazione superiore ad un quarto della pensione), le OO.SS. si erano rese disponibili a ragionare sulla uscita delle colleghe e dei colleghi che in arco di piano avessero raggiunto le condizioni per accedere alla pensione di vecchiaia o a quella anticipata, con o senza penalizzazione così come prevista dalla Legge Fornero.

Queste lavoratrici e questi lavoratori avrebbero dovuto essere adeguatamente incentivati tenendo conto delle eventuali penalizzazioni e del fatto che gli si chiedeva comunque di rinunciare ad un diritto previsto dalla legge (quello di poter rimanere in servizio).

Dall'altra parte il Sindacato ha sempre ritenuto inaccettabile la scelta aziendale di ridurre nel 2014 la retribuzione dei colleghi per una quota superiore al 15% e assolutamente rigettabile l'idea di non poter recuperare tale quota per gli anni avvenire. L'unica soluzione possibile era quella di ragionare per un recupero sul 2014 e per una stabilizzazione in grado di garantire i livelli retributivi raggiunti dai colleghi in servizio.

Tale posizione delle OO.SS. era all'Azienda ben nota e dalla stessa concettualmente accettata. Rimaneva certamente da trovare un'intesa sulle cifre, ma era palese che senza il raggiungimento di un accordo contestuale e soddisfacente su entrambe le materie in oggetto, nulla sarebbe stato concluso. Neppure accordi relativi ad altre tematiche in discussione e ricollegabili con la realizzazione del piano industriale.

Nell'incontro del 31 luglio, la posizione aziendale veniva completamente stravolta e con un improvviso voltafaccia Carige rovesciava totalmente l'impalcatura fino ad allora faticosamente costruita; se da un lato,

essa ribadiva la propria intenzione a proseguire nella tematica degli esodi, comprensiva delle 98 posizioni delle donne "obbligate" a fuoriuscire con il ricorso al contributivo, dall'altra, la parte relativa al mantenimento dei livelli retributivi aziendali veniva liquidata con l'offerta di un importo "una tantum", diverso per ciascuna banca del gruppo, in ogni caso non superiore a 1.000 euro lordi, senza distinzione di grado, spalmati sugli anni di valenza di piano, ossia entro il 31/12/2018.

A questo improvviso cambiamento di prospettiva non venivano date dall'azienda nessuna motivazione né di ordine tecnico né di ordine politico.

Invece venivano fatte alcune affermazioni relative all'insostenibilità dal punto di vista economico dell'impalcatura fino a quel momento condivisa. Ci veniva detto che la semestrale, destinata ad essere resa nota a breve, avrebbe registrato un risultato fortemente negativo e che le prospettive per la successiva trimestrale sarebbero state almeno altrettanto disastrose. Grossi problemi avrebbero potuto derivare dall'AQR e dagli Stress Test BCE del prossimo autunno.

A questo punto è evidente come sia stata l'Azienda a far naufragare il tavolo delle trattative e che per le OO.SS. non poteva esserci altra soluzione se non quella di ritenere esaurita questa fase di contrattazione.

Nella giornata di sabato 2 agosto sui mezzi di informazione è stato dato ampio risalto ai risultati conseguiti dal Gruppo nella relazione semestrale di bilancio; al netto delle competenze derivanti dalla vendita delle Compagnie assicurative ancora da concretizzare, l'istituto appare sostanzialmente risanato, con buone prospettive di rilancio, in linea con le previsioni contenuto nel piano industriale.

Non potendo pensare che l'Azienda possa aver mentito agli investitori, agli analisti ed al mercato in genere, (tra l'altro la BCE sta continuando le proprie disamine e valutazioni, la CONSOB, dopo un periodo di più di un anno, ha nuovamente autorizzato l'azienda all'emissione di obbligazioni, della durata di 3 e 5 anni, la Procura e la Guardia di Finanza sono di casa nelle sedi dell'istituto) **è evidente che si è volutamente interrompere la trattativa e lo si è fatto anche ricorrendo ad affermazioni non corrispondenti alla realtà.**

Mentire alle lavoratrici ed ai lavoratori (che tra l'altro sono spesso anche azionisti, magari attraverso l'investimento del proprio TFR) è un fatto inqualificabile.

Ci si fa beffa di chi dovrebbe essere ringraziato, confortato e sostenuto per tutto quello che è stato fatto durante un anno di totale assenza di direttive univoche ed efficaci, scarsissimi mezzi per contrastare la concorrenza, un'esposizione mediatica giornaliera negativa senza precedenti.

Lavoratrici e lavoratori a cui si deve l' "incredibile" (fonte aziendale) riuscita dell'aumento di capitale per la parte di competenza della rete. Risulta impietoso il raffronto con quanto accaduto, per esempio, in Veneto Banca, dove il D.g. Vincenzo Consolo ha inviato a ciascun dipendente una lettera di accorati ringraziamenti per l'impegno profuso nel riuscito aumento di capitale da 490 mln di euro.

Nel Gruppo Carige a nessuno è venuto in mente di fare altrettanto. Non pensiamo che sia solo una questione di sensibilità. E' l'ennesima spia di qualcosa di assai più grave.

E' vero, a parole il Presidente Cesare CASTELBARCO ha fatto qualche cenno sull'impegno profuso dai dipendenti in questi momenti cruciali, dando però noi sempre l'impressione di pronunciare frasi fatte, più per obbligo della sua funzione che per reale convinzione.

Di ben diverso tenore è stata l'intervista dallo stesso rilasciata sugli schermi di Telenord lo scorso 30 luglio. Su cui è nostra intenzione fare a breve ulteriori ragionamenti.

Continua.....

Genova, 07/08/2014

FABI – UNISIN/FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – DIRCREDITO - UILCA