



UIL CREDITO, ESATTORIE

E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network

International - UNI

UILCA Banco di Napoli

Coordinamento nazionale

DOCUMENTO FINALE APPROVATO DAL DIRETTIVO DEL COORDINAMENTO UILCA BANCO DI NAPOLI RIUNITOSI IL 25 NOVEMBRE 2011

Un vero e proprio focus sul tema dei territori, questo il senso del direttivo Uilca Banco di Napoli che ha affrontato, nei loro vari aspetti, le emergenze generali e aziendali che possono essere lette attraverso questa prospettiva.

Il direttivo si è tenuto in un momento in cui gli eventi straordinari che attraversano il gruppo e la loro possibile evoluzione richiedono la massima attenzione:

- Corrado Passera diventato ministro in un nuovo governo guidato da Mario Monti
- Le dimissioni del Governo Berlusconi
- L'insediamento di un nuovo CEO che proviene dal Gruppo internazionale Assicurativo Allianz

il tutto in un contesto dove le ragioni stesse dell'urgenza di una nuova linea politica alla guida dell'Italia, sono, pur con le dovute proporzioni e differenze, le stesse che hanno portato i quadri sindacali Uilca a confrontarsi su **sviluppo, occupazione, lavoro buono, investimenti e coesione sociale, temi su cui il nuovo governo ed il nuovo management del gruppo devono dare risposte concrete.**

Occorre che l'Azienda valorizzi in maniera più incisiva un patrimonio di relazioni industriali efficaci, che va invece via via rarefacendosi a causa di una malaugurata vocazione centralistica che contraddice le affermazioni di principio che ruotano intorno al concetto di Banca dei territori.

I richiami all'equità nella distribuzione delle ricchezze aziendali che la UILCA lancia da tempo in tutto il settore e nel nostro gruppo vanno accompagnati da un forte segnale ad una maggiore attenzione verso i territori: l'applicazione di scelte aziendali senza il coinvolgimento dei territori e delle strutture aziendali locali mortifica di fatto le attese di sviluppo delle comunità locali.

Il nuovo CEO renderà Intesa Sanpaolo più "internazionale" per ridurre il rischio Italia e perché è giunto il momento che, dopo la costruzione di un solido

gruppo bancario italiano, ci si butti di più in avventure oltre confine come fanno gli altri competitor: ebbene auspichiamo che prima di passare le alpi o di attraversare il mare, il nuovo CEO faccia un giro nelle realtà italiane per cogliere le opportunità che si legano alle tante diversità del paese.

Il progetto 8000, un dispositivo orientato ad ottenere una riduzione sostanziale del costo del lavoro, **non può essere gestito** a prescindere dalle ricadute sulla qualità della vita delle persone e sull'organizzazione del lavoro nei vari territori e **senza un confronto efficace con le parti sociali**.

Registriamo che le ricadute susseguenti all'accordo 29 luglio con il riassetto organizzativo a partire dalle scelte inerenti il progetto 8000 - come la chiusura dei poli minori unitamente ad alcune forme di efficientamento delle strutture e con conseguenti spostamenti di lavorazioni - sono state sviluppate dall'Azienda senza un reale coinvolgimento delle parti sociali.

Nei prossimi mesi eserciteremo una vigilanza attiva su tutti i processi, quantificando i bisogni di organico sui territori, ed incalzando l'azienda per una giusta distribuzione delle risorse in assunzione.

Non ci accontentiamo di mettere in cantiere, nel cantiere del rinnovo del contratto collettivo, temi come mezzogiorno e occupazione, se non proponendoci come presenza attiva e vigile nell'esprimere autentica sensibilità verso quella questione meridionale che al tempo stesso è un'antica emergenza sociale, ma anche un'occasione di sviluppo per il futuro. Le nuove complessità del sistema paese, implicano sacche di "sud" anche in altre zone. Dobbiamo lavorare per tutti i sud dell'Italia, che si estendono dal Settentrione al Mezzogiorno, senza con questo banalizzare una questione meridionale storica. E' necessario ricondurre alla concretezza dei fatti le valutazioni e le riflessioni teoriche su mezzogiorno e territori, focalizzando l'urgenza di ripartire dalle relazioni sindacali per restituire dignità ad un decentramento assolutamente ineludibile, ma attualmente molto dichiarato e poco praticato dall'azienda.

Un banco di prova di quanto auspicato sarà proprio l'attività di monitoraggio delle conseguenze del piano industriale.

Siamo pronti ad un grande patto sociale se l'azienda dimostrerà volontà concreta di creare lavoro e sviluppo attraverso investimenti ed innovazione.

E' tempo di dare il giusto riconoscimento ai lavoratori che anche in tempi di crisi stanno consentendo all'azienda di raggiungere lusinghieri risultati: un elemento che deve rimanere centrale in sede di rinnovo degli accordi in scadenza

In Italia il lavoro si sta precarizzando sempre più, il salario medio è inferiore a Francia, Germania e Gran Bretagna, il tasso di disoccupazione di lungo termine continua a crescere, il lavoro part-time rappresenta il 16,3% del totale dei posti di lavoro; il sistema fiscale e di welfare gioca, rispetto ad altri Paesi europei un ruolo minore nel proteggere le famiglie contro le conseguenze di grandi contrazioni del reddito da lavoro. Tutto questo deve farci riflettere in un momento in cui si affronta un tema come quello di riformare il mercato del lavoro.