

Le proposte Uilca guardano a oggi e al futuro

di **Patrizio Ferrari** *

La disoccupazione giovanile in Italia a fine giugno era al 38,5%, mentre quella complessiva aveva raggiunto il 12,2%, tornando ai livelli record del 1977.

Basterebbero questi due dati per spiegare perché la Uilca chiede nuove assunzioni e ritiene prioritaria la tutela dell'occupazione.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo inoltre c'è bisogno di personale per fare fronte alle difficoltà gestionali e ai carichi operativi che si registrano, prevalentemente in Banca dei Territori, e con maggiore rilevanza nelle filiali con orario esteso. L'Azienda, oltre alle migliaia di uscite di lavoratori realizzate negli anni, ha dichiarato ulteriori eccedenze di personale per processi di riorganizzazione, chiusure e accorpamenti di filiali, operazioni fra società del Gruppo.

I programmi aziendali però hanno una evidente sfasatura temporale, per la quale Banca Estesa è già avviata da gen-

naio e si procede alle uscite di lavoratori per esubero, ma non si sono ancora liberate le persone che dovrebbero supportare questi processi, in quanto riorganizzazioni e operazioni societarie non sono ancora a regime.

In questo periodo soprattutto Banca dei Territori è quindi in difficoltà in molte realtà, i lavoratori sopperiscono con un impegno enorme e sono sempre più frequenti le segnalazioni di una del tutto inaccettabile effettuazione di straordinari fuori controllo, che l'Azienda si rifiuta di monitorare insieme al sindacato, come chiesto dalla Uilca.

In Banca dei Territori peraltro è in corso l'ennesima ridefinizione organizzativa, di cui andranno valutate tutte le implicazioni. Nuove assunzioni, in una prima fase temporanee, anche part time, ulteriori rispetto alle 95 stabili previste nel 2014 in base all'accordo dell'11 aprile, a fronte dell'uscita di altrettanti dipendenti per pensionamento, potrebbero quindi

consentire di fare fronte a questa situazione.

Poi, quando i processi saranno a regime, andrebbe aperta una fase di contrattazione integrativa capace di dare organicità ai tanti accordi del Gruppo e prospettive concrete di valorizzazione del personale, in attesa da tempo di gratificazioni.

In proposito la Uilca ritiene percorribile anche la definizione del Premio Variabile di Risultato, previsto con l'articolo 52 del Contratto Nazionale, anche per evitare le iniquità prodotte dal Ciclo Premiante, inventato dall'Azienda e gestito solo dalla stessa.

Infine si dovranno porre le basi per un piano di assunzioni stabili, prioritariamente a favore dei lavoratori già in servizio nel Gruppo a tempo determinato, ricorrendo al Fondo per l'Occupazione, che ha già raccolto 82 milioni di euro.

** segretario responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo*

Accordo 2 luglio di Gruppo: solo soluzioni volontarie

L'accordo dello scorso 2 luglio ha definito soluzioni per consentire il raggiungimento del risparmio del costo del lavoro nel Gruppo Intesa Sanpaolo, rappresentato dalla mancata uscita di 353 lavoratori, rispetto all'obiettivo di 600, fissato con l'accordo dello scorso 11 aprile. Un risultato in linea con la posizione espressa dalla Uilca e condivisa unitariamente con le altre sigle sindacali, per cui non sarebbero state accettate ulteriori soluzioni penalizzanti per il personale in servizio. E' stato pertanto chiesto con forza che eventuali interventi fossero solo di Gruppo e di natura volontaria e il posticipo a fine anno di una valutazione com-

pletiva sugli organici.

Questi risultati sono stati conseguiti e sono volontarie:

le adesioni al Fondo Esuberi, rispetto alle quali è stato ampliato il bacino dei lavoratori interessati a quelli che maturano il requisito pensionistico al 30 giugno 2013 (con 48 mesi medi di permanenza nel Fondo);

le richieste di part time a tempo indeterminato, con accoglimento delle 130 domande giacenti, che l'Azienda stima, in termini di risparmio dei costi, pari all'uscita di circa 35 lavoratori.

la possibilità di fruire di 5 o 10 giorni di sospensione/riduzione dell'attività lavo-

rativa (solidarietà difensiva) con retribuzione parziale garantita dal Fondo di Solidarietà.

Quest'ultima misura verrà adottata solo se la combinazione delle prime due soluzioni non dovesse consentire il raggiungimento del risparmio del costo del lavoro, rappresentato dalla mancata uscita rispetto all'accordo dell'11 aprile di 353 lavoratori.

La Uilca considera l'accordo raggiunto coerente con gli obiettivi di evitare penalizzazioni per il personale in servizio, di trovare soluzioni di Gruppo in un confronto di Gruppo e di tutelare e valorizzare l'occupazione.

Assunzioni e contrattazione integrativa

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo, in particolare nella Banca dei Territori, sono quotidiane le segnalazioni di difficoltà gestionali che la Uilca ritiene siano in palese contraddizione con la dichiarazione dell'Azienda di esuberi, a seguito di operazioni societarie e dell'accorpamento/chiusura delle filiali.

La Uilca ha già più volte contestato all'Azienda l'esistenza di una situazione per cui:

- si verificano forti carenze di personale in molte filiali di vari territori, anche se non di tutti, e non solo dove è attiva Banca Estesa, che spesso portano anche a serie difficoltà per offrire il servizio alla clientela;

- in presenza di un rigido controllo degli straordinari, viene sempre più spesso segnalata l'effettuazione di prestazioni oltre l'orario ordinario, senza autorizzazione dei responsabili e delle Aree per fare fronte ai molti carichi operativi. La Uilca ha pesantemente contestato il rifiuto aziendale di fornire alle Organizzazioni Sindacali l'incidenza dell'utilizzo in Intesap del codice con cui si imputa l'attività lavorativa aggiuntiva non riconosciuta per avere un riscontro effettivo e più puntuale di questa situazione;

- in aziende oggetto di operazioni societarie e in strutture aziendali dove l'Azienda sostiene l'esistenza di esuberi, per la cui gestione è stata anche attivata Banca Estesa, si verificano richieste di effettuazione di lavoro straordinario e non si vedono accolte molte delle domande di trasferimento verso Banca dei Territori già in essere.

La Uilca ritiene che tutto ciò debba trovare al più presto una soluzione e insiste perché l'Azienda avvii al più presto le modalità organizzative necessarie, gestendo gli esuberi che dichiara per

sopperire alle carenze di organico che esistono, soprattutto in Banca dei Territori, con particolare attenzione alle filiali con orario flexi.

La Uilca prende atto con preoccupazione che evidentemente nelle stime aziendali sugli organici esistono tempistiche diverse tra le chiusure/accorpamenti delle filiali, la realizzazione delle operazioni societarie, l'effettuazione dei trasferimenti verso la Rete e la necessità di conseguire risparmi strutturali sul costo del lavoro.

Gli esuberi che l'Azienda dichiara sono evidentemente riferiti a una situazione che si realizzerà nel tempo. Al momento la loro gestione come se già tutti fossero effettivi e la necessità di un taglio al costo del lavoro strutturale producono difficoltà operative, in particolare in Banca dei Territori.

La questione dei part time a tempo indeterminato è strettamente legata a questo aspetto, in quanto è una misura di risparmio strutturale del costo del lavoro.

È considerando questo scenario che la Uilca richiama l'Azienda a valutare l'avvio di un processo di assunzioni, anche a tempo determinato, eventualmente part time.

Questa soluzione consentirebbe di fare fronte a carenze di organico contingenti e agli attuali problemi gestionali, rappresentando comunque un costo limitato nel tempo, come ad esempio le sostituzioni di maternità, a fronte di un risparmio a tempo indeterminato.

Secondo la Uilca tutto ciò consentirebbe di traghettare l'attuale situazione di difficoltà operativa, gestionale e organizzativa verso la situazione a regime e, possibilmente, con un miglioramento delle prospettive economiche del settore e del Paese.

In tale fase avverrebbe quindi la verifica

sugli organici e si potrebbe aprire un ragionamento complessivo, che dovrebbe avere anche la finalità di definire un impianto normativo ed economico integrativo di Gruppo.

Un ambito in cui andranno integrati i tanti accordi di Gruppo raggiunti negli anni, si potrà procedere a definire il Premio Variabile di Risultato e potrà essere inserito in modo strutturale il tema dell'occupazione e di nuove assunzioni stabili, che la Uilca a tutti i livelli ritiene centrale per dare nuove prospettive concrete di lavoro in un contesto sociale del Paese con una percentuale di disoccupazione giovanile a livelli allarmanti.

La Uilca crede che il tema occupazionale debba essere al centro delle politiche aziendali e nel settore, in cui non va dimenticato che il Fondo per l'Occupazione (istituito con l'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale) ha già raccolto oltre 82 milioni di euro, grazie al contributo dei lavoratori e dei top manager, che hanno versato il 4 % delle loro retribuzioni (l'Azienda ha dichiarato che tutti i top manager del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno versato la loro quota, attingendo dalle loro retribuzioni e non richiedendone il pagamento all'azienda, come avvenuto in altre realtà ndr).

82 milioni che attendono di essere investiti in nuove assunzioni stabili, come le 95 che già il Gruppo Intesa Sanpaolo effettuerà, a partire dal 2014, in conseguenza dell'applicazione dell'accordo dell'11 aprile. Altre risorse a sostegno di Banca dei Territori, se collocati nelle realtà che hanno più bisogno di personale.

La Uilca ritiene quindi che l'ipotesi di nuove assunzioni debba essere prioritaria nelle prospettive aziendali, nell'ottica della stabilità per cui è stato istituito il Fondo per l'Occupazione.

Part Time indeterminato: così non va

L'Azienda riserva la misura solo a chi è attualmente in servizio a tempo pieno. Per la Uilca una scelta miope che non incontra le esigenze dei lavoratori

Una importante novità dell'accordo del 2 luglio è il ripristino nel Gruppo Intesa Sanpaolo della possibilità di richiedere il Part Time a tempo indeterminato, attraverso una procedura appositamente introdotta nell'intranet aziendale dal 19 luglio.

Le domande per questa fattispecie di part time potranno essere avanzate entro il 30 settembre. Questa misura rientra tra quelle necessarie per raggiungere l'obiettivo di risparmio sul costo del lavoro.

In tema è emersa una forte contrapposizione tra Organizzazioni Sindacali e l'Azienda per la decisione di quest'ultima di limitare la possibilità di richiedere il part time a tempo indeterminato solo ai lavoratori che non hanno domande in essere o non usufruiscono già di un contratto a tempo parziale, per timore di possibili problemi gestionali nella Rete. La Uilca ha evidenziato che finora la gestione del part time ha indotto molti lavoratori ad accettare modulazioni orarie e durate che quasi mai corrispondono alle loro richieste ed esigenze. Spesso quindi i lavoratori hanno rinunciato a proporre nuove domande.

Inoltre al momento non possono risultare domande di part time a tempo indeterminato, in quanto prima non richiedibili.

Secondo la Uilca quindi l'Azienda non può avere un quadro certo di quanti sono interessati al part time a tempo indeterminato, se non apre la possibilità di richiederlo anche a chi ha già avanzato domanda di part time a tempo determinato e a chi sta effettuando un orario ridotto.

Per il sindacato quella del Gruppo Intesa Sanpaolo è quindi una visione miope, che preclude la possibilità alle parti firmatarie dell'accordo del 2 luglio di avere

piena consapevolezza di quanto lo strumento del part time potrebbe produrre in termini di risparmio di costi strutturale e incontrare le esigenze di conciliazione di vita e lavoro del personale.

Tutto ciò va considerato anche in relazione al fatto che il raggiungimento dell'obiettivo di risparmio del costo del lavoro tramite le uscite di personale e il part time consentirebbe di evitare il ricorso, seppur volontariamente, allo strumento della solidarietà difensiva.

La Uilca ha inoltre rappresentato all'Azienda che l'invio delle domande tramite intranet favorisce una conoscenza diretta, non filtrata dalla gestione del personale sul territorio, che inevitabilmente è coerente con le esigenze organizzative delle singole realtà. In tal senso il sindacato ha espresso la consapevolezza che l'accentramento delle domande non comporterebbe il loro automatico accoglimento, come qualsiasi richiesta di part time, ma il loro numero sarebbe altamente indicativo delle esigenze dei lavoratori su questo tema e come spesso siano state in tutto o in parte disattese o inascoltate.

Per i lavoratori peraltro fare domanda di part time a tempo indeterminato è l'unico modo per rendere palese all'Azienda le proprie necessità, che altrimenti non emergerebbero, inducendo la Banca a pensare che non esistano.

La soluzione per avanzare la richiesta è quindi quella di trasmetterla presso le gestioni del personale con i consueti canali, rispetto ai quali la Uilca ha chiesto che il modulo necessario venga implementato con la possibilità di richiesta tempo indeterminato.

In questo senso i lavoratori interessati devono quindi unicamente valutare se sono interessati o meno ad avere un part time a tempo indeterminato.

Se la domanda sarà accolta, con quale modulazione oraria e dove, sarà oggetto di contrattazione con l'Azienda, come peraltro avviene normalmente in fase di definizione del part time.

È evidente che in caso questi aspetti fossero considerati dai lavoratori non coerenti con le loro esigenze, gli stessi potranno rinunciare alla domanda, anche in questo caso come avviene attualmente per i part time.

Part Time ordinario

Per quanto riguarda la gestione del part time secondo le modalità ordinarie, la Uilca ha ribadito all'Azienda che la mancanza di riferimenti temporali, per cui è richiedibile secondo la regolamentazione vigente, è nell'ottica di favorire massima flessibilità nella modulazione oraria e la concessione secondo durate diversificate e coerenti con le effettive necessità dei lavoratori.

In questo senso non è condivisa la gestione che si sta registrando, per cui vengono effettuate erogazioni di part time solo per un anno.

I lavoratori hanno quindi facoltà di avanzare richieste senza riferimenti precostituiti e la logica di accoglimento di tali domande deve essere coerente con lo spirito per cui non sono stati inseriti vincoli.