



UILCA BANCA CARIGE

Piazza Soziglia 12 int. 7 Sc. C.
16123 GENOVA
Tel. 0102472989 – 0102473004
Fax. 0102545774
e-mail: info@uilcarige.it
www.uilca.it www.uilcarige.it

CI VUOLE UNITA' D'INTENTI

Leggiamo volentieri il volantino, firmato da quattro Sigle Sindacali, datato 3/5/2012, che trae spunto dal rinvio della Convention per svolgere alcune riflessioni su questioni di attualità aziendale.

Ricordiamo che fin dal 27/2 Uilca ha ritenuto doveroso informare i colleghi circa voci - che i fatti dimostrano fondate - in materia di un progetto di **riorganizzazione/ristrutturazione**, tanto più considerando l'incomprensibile pervicacia dei vertici aziendali nel voler "todo modo" mantenere il più assoluto riserbo su un argomento già allora noto a consulenti esterni, molti Dirigenti, Amministratori, Organi di Vigilanza, etc..

Inoltre col nostro volantino del 23/4/2012 abbiamo ampiamente informato i colleghi circa il punto di vista della Uilca in materia di "previdenza pensionistica complementare aziendale", facendo anche seguito ad alcune comunicazioni e solleciti scritti, da noi inoltrati all'azienda nel corso dei mesi scorsi.

Ritorniamo brevemente sugli argomenti per ribadire alcuni concetti già espressi. Lo riteniamo fondamentale per cercare di garantire sempre più la posizione di tutti.

Riorganizzazione/ristrutturazione in fase di valutazione da parte del CdA e degli Organismi proprietari e di controllo

Noi continuiamo a ritenere che, per i lavoratori, sarebbe più opportuno e corretto che **TUTTO IL SINDACATO AFFRONTASSE, PREVENTIVAMENTE RISPETTO ALLA DECISIONE DEFINITIVA**, le grandi linee del progetto, onde ottenere le più ampie assicurazioni, ovviamente di massima, sul fatto che tutti gli attuali lavoratori di Carige in futuro siano sempre trattati in modo uguale ed abbiano tutti la garanzia di non subire ricadute negative di alcun genere sul piano economico e su quello normativo: non solo sarebbe possibile farlo, ma è già accaduto in passato su argomenti rilevanti per i colleghi, in Carige e altrove. **L'esperienza ci ha dimostrato quanto sia difficile modificare una situazione già deliberata ed avallata, nonché comunicata ai mercati** (quei "mercati", ahinoi, adottati prima a pretesto per giustificare comodi silenzi. Cosa si fa oggi in nome dei "mercati"!).

Nel recente passato si è constatato che, a cose fatte, è molto più facile per controparte sostenere che la ristrutturazione, una volta deliberata dal Consiglio, ratificata dalla Banca d'Italia, etc., può essere modificata solo su aspetti veramente marginali; se poi di conseguenza singole posizioni subiscono peggioramenti, è facile sentirsi dire che ciò non rileva rispetto alle decisioni di carattere generale già prese... **Ben sappiamo che** la procedura prevista dall'**art.15 del CCNL per questioni di tal genere si riferisce al confronto sindacale in sede aziendale, ma A COSE FATTE**. Ecco perché insistiamo sull'opportunità di una informazione preventiva al Sindacato. L'**art.15 del CCNL**, vogliamo ricordarlo ancora una volta per chiarezza verso i colleghi, in materia prevede sì una consultazione con le OO.SS., peraltro **successiva alle decisioni, ma prevede altresì che la procedura di confronto duri al massimo complessivamente 45 giorni, trascorsi i quali "L'IMPRESA PUO' ATTUARE I PROVVEDIMENTI DELIBERATI, PER LA PARTE CONCERNENTE IL PERSONALE"**, senza cambiar nulla.

L'art. 15 del CCNL rappresenta una garanzia utilissima, valida per tutti i bancari a livello nazionale, migliorabile però in sede aziendale, come sopra già evidenziato: certo che opportunità del genere si possono raggiungere in azienda se tutte o molte organizzazioni sindacali premono in tal senso.

Ragioniamo ovviamente su ipotesi, avvalendoci dell'esperienza di quanto accaduto in altri gruppi bancari, dato che quanto meno i colleghi che seguono la questione si attengono correttamente e ovviamente alla rigorosa riservatezza loro imposta dall'alto, ma, quando si progettano una Holding bancaria, col controllo di alcune attività creditizie, e il conferimento a società autonome della rete degli sportelli, delle attività di supporto e servizi, nel tempo costituendo società consortili, si può anche asserire che, inizialmente, per i **dipendenti attuali**, che vengono distribuiti nelle varie componenti, nella sostanza cambia poco, ma in realtà nel futuro potrebbe non essere così.

Occorrono invece in tali casi precise garanzie scritte, perché, con una struttura del tipo sopra ipotizzato, si renderebbero più agevoli nel tempo eventuali cessioni o acquisti di rami di azienda ovvero di reti di sportelli, l'esternalizzazione o con la condivisione di servizi anche con aziende esterne, o altresì l'appalto di alcuni di essi.

PER TUTTI QUESTI MOTIVI, OVE SI TRATTI DI RISTRUTTURAZIONE DI TAL GENERE, **LA UILCA RIBADISCE L'ESIGENZA CHE L'AZIENDA SI IMPEGNI A GARANTIRE FORMALMENTE A TUTTI I DIPENDENTI IN SERVIZIO AL**

MOMENTO DELLA RISTRUTTURAZIONE LE PREVISIONI ECONOMICO-NORMATIVE-PREVIDENZIALI ATTUALI E PROSPETTICHE CHE LORO COMPETEREBBERO SE CONTINUASSERO SEMPRE AD ESSERE DIPENDENTI DELLA CAPOGRUPPO (cioè il totale mantenimento attuale e futuro del trattamento economico-normativo-previdenziale da loro fruito) E IL "DIRITTO DI RIENTRO" IN CASO DI FUTURE EVENTUALI CESSIONI, IN TUTTO O IN PARTE, DI RAMI D'AZIENDA.

IN OGNI CASO AFFRONTARE UNITARIAMENTE UNA PROBLEMATICHE DI QUESTO GENERE E' FONDAMENTALE NELL'INTERESSE DELLE COLLEGHE E DEI COLLEGI E QUINDI PROPONIAMO A TUTTE LE ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTI IN AZIENDA DI INCONTRARCI A BREVE PER AFFRONTARE INSIEME LA QUESTIONE.

Previdenza complementare aziendale

Come emerge dai numerosi volantini della Uilca recenti e passati, nonché da tutte le nostre iniziative nei riguardi dell'azienda in materia di previdenza complementare aziendale, l'incremento della contribuzione da parte della banca a favore dei dipendenti (riguardo al FAP), l'adeguatezza delle riserve del fondo pensionistico integrativo aziendale (FIP) e l'esigenza di trasparenza e congruità dell'informativa fornita ai sindacati e ai lavoratori aderenti alla previdenza aziendale ci trovano da sempre convinti sostenitori. E ci fa piacere che altre Sigle condividano istanze e preoccupazioni in materia.

Occorre tra l'altro approfondire i modi in base ai quali la riserva matematica del FIP è stata negli ultimi anni calcolata in una certa maniera, peraltro sulla base di tassi attuariali unilateralmente indicati dalla Banca stessa, e se essi rispondono, nella sostanza e non solo nella forma, ai criteri prudenziali propri sia dello spirito che della lettera della legge e a quanto prescritto dal Regolamento del Fondo. Per queste ragioni a nostro avviso è necessario un pieno reintegro della riserva, scesa agli attuali livelli.

Quanto ai riflessi della recente legislazione in materia di previdenza obbligatoria (la riforma Fornero riguarda infatti solo la previdenza obbligatoria), riteniamo che per gli assunti ante 1992 valga a tutti gli effetti il Regolamento del Fip e che quindi eventuali conseguenze sulla sua applicazione, penalizzanti per i colleghi interessati, non possano che scaturire da un'indebita interpretazione da parte della controparte aziendale (in proposito rimandiamo ai contenuti del già citato nostro volantino del 23 aprile scorso, intitolato "PREVIDENZA PENSIONISTICA COMPLEMENTARE AZIENDALE").

ANCHE SU QUESTO TEMA, FERMI RESTANDO I PRINCIPI APPENA ENUNCIATI, CHE AUSPICHIAMO CONDIVISI DA TUTTI, NON POSSIAMO CHE DESIDERARE E PROPORRE UN'AZIONE UNITARIA DA PARTE DELLA TOTALITA' DEI FIRMATARI DEL REGOLAMENTO DEL FIP DEL 1992 E DEGLI ACCORDI IN MATERIA DI ADESIONE DEI DIPENDENTI CARIGE AL FAP.

Genova, 7 maggio 2012

**COORDINAMENTO NAZIONALE UILCA
BANCA CARIGE S.p.A.**