



Le ragioni della mobilitazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo

Nell'incontro di conciliazione del 1° giugno presso l'ABI, l'Azienda ha mantenuto posizioni intransigenti e assolutamente insufficienti in merito alle nostre richieste, proponendo comunque la convocazione di un incontro entro il prossimo lunedì 18 giugno, per rappresentare ulteriori elementi rispetto alle questioni aperte.

Abbiamo dichiarato l'esito negativo della conciliazione, confermando la vertenza nel Gruppo Intesa Sanpaolo, e ci siamo riservati una ulteriore valutazione dopo la riunione prevista per il 18 giugno.

Nell'incontro ribadiremo le nostre richieste:

Piano d'Impresa

Il Piano è di fatto superato dalle continue esternazioni del Ceo, che leggiamo sugli organi di stampa, e da progetti standard in divenire messi in atto nel grande e milionario circo della McKinsey. In questo clima di grave e pesante incertezza, l'Azienda continua a dare smentite generiche, ma nell'incontro del 23 maggio ha annunciato:

- la chiusura di 1.000 filiali;
- la minaccia di pesanti interventi su ferie, ex festività, straordinari;
- il taglio del salario attraverso la riduzione di giornate lavorative (contratto di solidarietà difensivo).

L'unica certezza sono le intollerabili retribuzioni del top management, a partire da quella del Consigliere Delegato, e una marea di consigli di amministrazione nel Gruppo che rappresentano costi inaccettabili, soprattutto in una fase in cui il rigore e l'etica sono invocati e applicati a tutto il Paese.

Chiediamo un confronto con risposte chiare sul Piano Industriale: non accettiamo che l'Azienda scarichi i sacrifici sui lavoratori e respingiamo il tentativo della banca di usare la pialla McKinsey nei nuovi modelli organizzativi per "piallare garanzie e tutele dei lavoratori".

Accordi di armonizzazione

L'Azienda si è rifiutata di aprire l'immediato confronto sugli accordi in scadenza al 30 giugno ed è ben chiara la sua volontà di cancellarli: ai colleghi viene comunicata la sospensione dei percorsi professionali, il riconoscimento provvisorio di trattamenti di mobilità, la non concessione delle aspettative aziendali sulla maternità dal 1° luglio.

Ribadiamo con fermezza che deve essere confermato l'intero impianto delle tutele economiche e normative costituito dagli accordi di armonizzazione su:

- trasferimenti d'ufficio, limiti chilometrici e indennità di pendolarismo
- flessibilità di orario e permessi; aspettative per maternità e malattie; reperibilità e turni DSI;
- part time;
- inquadramenti e percorsi professionali, con la salvaguardia dei percorsi in essere e le integrazioni necessarie per le innovazioni nell'organizzazione del lavoro;
- indennità di rischio e di direzione;
- trattamento economico del 3A4L al 28° anno di servizio;
- provvidenze per handicap e assegni di studio.

La difesa degli accordi di armonizzazione è l'obiettivo strategico per la salvaguardia dei diritti delle lavoratrici e lavoratori del Gruppo, attuali e futuri. Non accettiamo il principio che gli accordi siano smantellati per obiettivi di redditività a breve del conto economico, scaricando pesanti sacrifici sui lavoratori.

Orari di filiale

Non contestiamo l'ampliamento della consulenza alla clientela, previsto dalla normativa del previgente CCNL, ma le scelte effettuate dall'Azienda nel metodo e nel merito.

La partenza del progetto il 2/7, nel pieno del periodo estivo, è SCHELLERATA.

Chiediamo di avviare le nuove articolazioni di orario ad ottobre e dopo un confronto su organizzazione del lavoro, congruità degli organici e misure di sicurezza, con modalità che consentano:

- salvaguardie relative alle esigenze individuali di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- il superamento dell'orario di lavoro di 2 ore al lunedì pomeriggio per i colleghi coinvolti nell'articolazione di orario al sabato mattina e senza penalizzazioni economiche (il buono pasto deve essere erogato per 5 giorni);
- la non adibizione al sabato per i lavoratori con slittamento dell'orario nella settimana fino alle 19.00;
- riconoscimento dell'indennità di sostituzione del direttore per la copertura delle articolazioni di orario diverse.

Esodi e Accordo 29 luglio 2011

Il Decreto attuativo continua a non chiarire la salvaguardia per tutti i lavoratori esodandi.

Pertanto, **riconfermiamo che non possono essere consentite le uscite al 30 giugno senza l'autorizzazione dell'Inps, garanzia di continuità di reddito tra stipendio, assegno e pensione.**

Per coloro che sono andati nel Fondo di Solidarietà al 31/12/2011, chiediamo che l'Azienda anticipi la copertura economica dell'assegno straordinario, in attesa della liquidazione da parte dell'Inps.

Ribadiamo la validità dell'Accordo del 29 luglio 2011, di cui rivendichiamo la conferma degli obiettivi su assunzioni e riconversioni professionale.

Contratto Nazionale

Chiediamo l'estensione del CCNL del Credito alle società del Gruppo con contratti di altri settori (commercio), che rappresenta la difesa di un diritto per tutti i lavoratori, e l'applicazione delle previsioni contrattuali sulla contribuzione aziendale alla previdenza complementare, indispensabile di fronte ad una riforma pensionistica che ha esteso a tutti il sistema contributivo a partire dal 1° gennaio 2012.

L'incontro del 18 giugno sarà l'ultimo estremo tentativo di trattativa. Qualora l'esito dell'incontro si confermasse negativo, saranno proclamate azioni di SCIOPERO per le tutele economiche e normative di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo e per le garanzie occupazionali.

Sui temi della vertenza è stato predisposto un calendario di assemblee nelle prossime settimane.

Milano, 12 giugno 2012

**DELEGAZIONI TRATTANTI GRUPPO INTESA SANPAOLO
Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl - Uilca**