



**Fiba  
CISL**

**Newsletter della  
Segreteria di Coordinamento  
INTESA  SANPAOLO**

## "LA VOCE 24"

16 Novembre 2012

*Informativa periodica, aggiornamento e notizie sulle trattative e gli incontri in Azienda destinato a tutti gli iscritti della FIBA CISL.*

**ci trovi anche su <http://intesasampaolo.fiba.it>**

### IN QUESTO NUMERO:

- **Bilancio al 30 settembre 2012 .... a che prezzo?**
- **Incontro su BIIS**
- **Casse di Risparmio dell'Umbria**
- **Ticket part-time**
- **Varie: Banca Fideuram**

## ● Bilancio al 30 settembre 2012 ... a che prezzo ?

E' ormai un rito. Ogni trimestre i comunicati stampa di Intesa Sanpaolo parlano di utile robusto, di eccellenza, di "grande solidità patrimoniale", ecc.... ecc....

**Come prima considerazione, il trionfalismo espresso sui risultati comunicati non ci piace, irrita lavoratori e clienti e se è inappropriato - come ci sembra - sia rispetto al momento congiunturale, sia nei confronti delle vicende contrattuali che coinvolgono, in una stagione particolarmente difficile, i lavoratori, risulta alla fine anche controproducente.**

**Appare cinicamente funzionale a creare nessi di causa-effetto giustificativi della remunerazione del management e (forse) dell'azionista.**

Da parte nostra rileviamo come questi risultati siano purtroppo il frutto combinato di pressioni commerciali fortissime, che continuano da anni ad imbarbarire la vita lavorativa dei colleghi, continuamente pressati dai capi e sempre più a disagio nei confronti della clientela, nonché di decisioni / azioni commerciali aggressive ed esose che ricorrono a nuove forme commissionali, quali la Commissione Disponibilità Fondi, che vanno a gravare su imprese già provate dalla crisi economica.

Per non parlare poi del ricorso a proventi straordinari e non ripetibili derivanti dall'attività di *proprietary trading* e *buy back*.

Tutto questo mentre il Gruppo beneficia di finanziamenti BCE a tassi particolarmente favorevoli.

Siamo consapevoli che il fenomeno riguarda anche gli altri grandi Gruppi bancari del paese che hanno in portafoglio rilevanti quantità di titoli del debito sovrano domestico, ma ciò non impedisce di mettere in campo politiche gestionali e commerciali altrettanto remunerative e **assumere una modalità comunicativa più istituzionale e socialmente sensibile alle tante avverse vicende collettive che coinvolgono famiglie e imprese, le quali continuano ad intrattenere rapporti bancari a costi sempre più incompatibili con il loro reddito.**

**Comunicare i risultati del Gruppo alla comunità finanziaria in primo luogo, ma anche a tutti gli altri *stake holders*, non necessita far ricorso ad aggettivazioni roboanti; i numeri restano numeri!**

**E' necessario pertanto, nel presentare i risultati del Gruppo, ispirarsi a moderazione, rispettando in questo, la situazione delle famiglie, delle imprese e dei dipendenti del Gruppo.**

I toni ostentati dal CEO, inoltre, alimentano esasperazione nei lavoratori del Gruppo che hanno assistito negli ultimi mesi a licenziamenti, disdetta dei ticket pasto, e al tentativo di azzeramento della contrattazione di II livello.

Come Fiba Cisl abbiamo sottoscritto l'accordo del 19.10 per rilanciare la produttività e tutelare l'occupazione nel Gruppo.

Siamo convinti che sia un buon accordo che risponda alla reale situazione del settore e del nostro Gruppo.

Siamo però altrettanto convinti che dall'alto non ci stiano arrivando atteggiamenti coerenti alla responsabilità che ci viene richiesta al Sindacato ogni qualvolta che ci apprestiamo ad aprire un negoziato.

**Non ultimo continuano gli sprechi e i privilegi. Con troppa frequenza entrano nel Gruppo nuovi dirigenti, come non ne avessimo abbastanza.**

**Con lo stesso senso di oggettivo esercizio di responsabilità collettiva, con il quale firmiamo accordi per dare certezze ai colleghi, dagli esodati, ai lavoratori in servizio fino agli apprendisti, denunciando oggi una distanza sempre più incomprensibile tra chi dichiara “eccesso di capacità produttiva” ed esuberanti e il clamore riservato a risultati economici moltiplicatori delle retribuzioni del top management.**

**A questa progressiva divaricazione non siamo più disposti a contribuire!**

## ● Incontro BIIS

Nell'incontro su Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo, l'Azienda ha dettagliato il numero dei colleghi operanti presso BIIS (330 persone) e il numero degli esuberanti (71).

L'azienda si è resa disponibile a trovare soluzioni di ricollocamento all'interno del gruppo (al momento sono state individuate soluzioni per 16 persone e sono in corso di definizione i recuperi di ulteriori 13 da allocare in Fideuram), gli altri colleghi alla chiusura di BIIS (1 dicembre 2012) saranno assegnati ad una struttura transitoria per finire le lavorazioni in corso, quindi gli stessi saranno dipendenti di ISP.

L'azienda ha dichiarato che i 71 sono esuberanti organizzativi, individuati sulla base dell'attuale mansione e se verranno identificate nuove attività vi saranno assegnati, altrimenti è necessario percorrere strade nuove quali la sospensione di attività supportata dal Fondo di sostegno del reddito, in attesa si trovino nuovi ambiti di collocazione.

Tra le ipotesi prospettate c'è anche il demansionamento in deroga al 2103 c.c..

Tutte le sigle hanno dichiarato che è inaccettabile che in un Gruppo delle dimensioni di ISP non si assorbano 71 colleghi, chiedendo all'azienda un'attenzione particolare, dichiarando nel contempo impercorribili le ipotesi prospettate.

Gli accordi in essere offrono strumenti per affrontare e risolvere il problema senza entrare in strade nuove e, a nostro avviso, complicate, poco eque e pericolose.

Elemento positivo della giornata è la dichiarazione che non è intenzione aziendale utilizzare strumenti quali la legge 223.

La vicenda BIIS va pertanto seguita con grande attenzione perché le soluzioni individuate per BIIS inevitabilmente si applicheranno alle prossime ristrutturazioni e vanno ricollocati rapidamente i colleghi nell'ambito del Gruppo .

## ● Casse di Risparmio dell'Umbria

Nel corso dell'incontro del 16 novembre l'Azienda ha presentato il progetto di “Casse dell'Umbria” ed ha fornito indicazioni sugli esuberanti suddivisi tra le Aziende coinvolte nella costituzione della nascente Cassa di Risparmio dell'Umbria e precisamente: 12 C.R. Città di Castello, 15 C.R. Foligno, 14 C.R. Spoleto, 14 C.R. Terni e Narni.

Le eccedenze sono imputabili alla fusione e sono nella governance. Il perimetro nel quale si collocano è di 102 lavoratori, 59 nelle Direzioni delle singole Casse, 30 nell'Area e 12 nella sub holding. I 55 lavoratori in eccedenza provengono da tutti e tre i comparti della governance.

Nel perimetro ci sono 37 aree professionali, 37 Q1 e Q2 e circa 28 tra Q3, Q4 e Dirigenti.

Gli 8 colleghi distaccati in ISGS, Agrisure ecc. sono già collocati in strutture di Gruppo e non sono pertanto compresi nei 55 esuberanti. Nel corso del dibattito i rappresentanti sindacali delle aziende interessate alla fusione hanno espresso perplessità di fronte alla dichiarazione di esuberanti, alla luce della situazione della rete delle singole Casse.

L'Azienda ha comunicato che non intende ricorrere a procedure di riduzione del personale che comportano licenziamenti, né all'utilizzo di periodi di solidarietà difensiva a 0 ore, ha però dichiarato che intende discutere di flessibilità, di mobilità e di demansionamento.

Le Organizzazioni Sindacali tutte hanno dichiarato la propria indisponibilità ad affrontare le singole procedure di esuberi per arrivare a soluzioni diversificate ed hanno ribadito la propria volontà di individuare soluzioni a livello di Gruppo, caratterizzate da principi e modalità uniformi per le diverse aziende interessate da ristrutturazioni.

In coerenza con l'atteggiamento del giorno prima le OO.SS. hanno dichiarato che l'accordo 19 ottobre prevede già la strumentazione per affrontare le eccedenze quali part-time, mobilità territoriale normata e l'eventuale demansionamento finalizzato al mantenimento degli ambiti territoriali di appartenenza dei lavoratori.

L'esiguità del numero (55 full time equivalent) e il fatto che siano in corso i contatti per collocare i lavoratori, rende eccessive e fuori luogo le soluzioni prospettate.

Gli incontri proseguiranno il giorno 22 per BIIS, il 26 per Casse Centro e il 27 per BIIS.

### ● Ticket part time

Ricordiamo alle colleghe e ai colleghi in part-time che l'accordo 19 ottobre u.s. offre la possibilità di ottenere il ticket di € 5,16 al giorno previo inserimento nell'orario di lavoro di un intervallo da 15 a 30 minuti. E' necessario però che la prestazione lavorativa successiva al rientro dall'intervallo sia almeno di 30 minuti.

Per il personale a part-time con articolazione di orario incompatibile con il rispetto dell'orario di intervallo della struttura di appartenenza la pausa pranzo potrà avere inizio non prima delle ore 12,00 e non dopo le ore 14,40, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ricordiamo che in base al CCNL e **compatibilmente con le esigenze di servizio:**

l'Azienda – tramite il Responsabile dell'Unità Produttiva – può accordare al singolo dipendente di anticipare ovvero di posticipare, in via non occasionale, l'orario della prestazione lavorativa (rispetto a quella di inizio della struttura di competenza) con un minimo di 5 minuti – e multipli di 5 minuti – fino a un massimo di 15 minuti, con correlato spostamento del termine finale dell'orario di lavoro giornaliero.

Alleghiamo il modulo di rimodulazione orario di lavoro a part-time.

### ● VARIE: BANCA FIDEURAM

- *Nel corso dell'incontro del 15 novembre la Fiba Cisl ha espresso il sostegno all'iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di Banca Fideuram che chiedono una trattativa per colmare un vuoto normativo. Ricordiamo infatti che l'accordo del 19 ottobre non prevede norme sui percorsi professionali, a differenza di tutte le altre realtà bancarie.*
- *Il giorno 16 è stata consegnata all'azienda una lettera con la quale si richiede l'applicazione del trattamento economico 3a Area 4° livello dopo 32 anni di servizio a tutti i lavoratori del perimetro interessato all'accordo 19.10.2012.*

Eventuali contributi, articoli, notizie dal territorio ... ecc, possono essere inviati a Filippo Pinzone ([pinzone@libero.it](mailto:pinzone@libero.it))

per ulteriori chiarimenti scrivici a: [grintesasanpaolo@fiba.it](mailto:grintesasanpaolo@fiba.it)

Ci trovi su [www.fiba.it](http://www.fiba.it)

<http://intesasanpaolo.fiba.it>

[www.fibagruppointesasanpaolo.it](http://www.fibagruppointesasanpaolo.it)