

Ai quadri sindacali FISAC/CGIL

PERCHE' LA FISAC/CGIL NON HA FIRMATO L'ACCORDO DEL 2/2/2010

Dopo la firma dell'accordo separato sulle assunzioni in deroga al Contratto Nazionale, il battage mediatico dell'azienda e dei firmatari è volto a trasformare un accordo che riduce i diritti e il salario dei neoassunti in una generosa scelta che crea occupazione per giovani e cassaintegrati. La contrarietà della Fisac Cgil viene conseguentemente bollata come ideologica e indifferente ai bisogni dei disoccupati.

Crediamo quindi indispensabile riepilogare le ragioni di una decisione assunta considerando sia **il contesto del confronto**, sia **il merito dell'accordo** stesso.

Il contesto del confronto

Situazione degli organici:

- l'andamento degli organici del Gruppo a perimetro costante Italia ha visto nel 2007 una diminuzione di 4.393 persone, nel 2008 di 2.365 e il dato previsionale del 2009 è di 1.263 lavoratori in meno. La riduzione prevista dell'organico nel triennio è quindi di 8.021 (dato sicuramente superato nel consuntivo di fine anno), ben superiore al Piano Industriale che prevedeva una riduzione nel triennio di 7.100 persone;
- l'impegno assunto dall'Azienda negli accordi sugli esodi prevedeva già l'assunzione di 450 apprendisti per la rete. Gli esodi si sono conclusi a fine 2009 mentre le 450 assunzioni sono state ripetutamente rinviate per essere ricomprese nell'ambito di questa trattativa;
- i Tempi Determinati in servizio sono circa 900, di cui la metà per sostituzioni di maternità mentre l'altra metà per esigenze *“tecnico, produttivo e organizzativo”*. Quindi i 400 Tempi Determinati non sostituiscono personale assente, ma di fatto già coprono le esigenze di organico dell'azienda.

Situazione delle strutture centrali/back office:

- queste strutture sono generalmente considerate un concentrato di esuberi, mentre in realtà le centinaia di domande di trasferimento dai servizi centrali verso la rete sono rigidamente bloccate dalle strutture di gestione del personale per l'impossibilità di fronteggiare le esigenze operative con organici insufficienti;
- l'Azienda ha dichiarato durante la trattativa che continuerà a trasferire i picchi di lavorazione back office in Romania (l'accordo ovviamente non pone alcun vincolo su questo tema). I colleghi ci confermano da tempo che il trasferimento di attività in Romania è di fatto quotidiano.

Cessione di Banca Depositaria:

Con la sentenza del 19 gennaio 2009 il giudice ha constatato il comportamento scorretto dell'Azienda con la procedura di Banca depositaria, stabilendo che “equivale ad aggirare l'accordo” del 23 marzo 2009 per ISGS.

Le osservazioni fatte dal giudice nella sentenza danno forza alle garanzie previste dall'accordo del 23 marzo 2009: “...*pur essendo certamente libera l'attività imprenditoriale sul piano delle scelte relative alle attività tutelate di cui si è fatto cenno (art. 41 Costituzione) i vincoli cui la parte datoriale si è impegnata non possono essere ignorati, specialmente quando, come nel caso in esame, essi attengono ad un accordo di garanzia*”.

Ciò che chiediamo è il rispetto della garanzia dell'accordo del 23 marzo 2009: **la non cessione dei lavoratori coinvolti.**

Quale è stato il risultato del confronto su questi temi?

- Non ci saranno le 450 assunzioni di apprendisti previste dagli accordi sull'esodo e verranno confermati solo 400 tempi determinati, senza specificare la loro distribuzione sul territorio. L'azienda ha dichiarato che nella rete l'organico è di circa 2.000 unità superiore a quello che sarebbe necessario con un corretto dimensionamento in ciascun punto operativo: se ci sono realtà con carenze di organico è perché ce ne sono altre con significative eccedenze. Quindi vi è un problema di “*disomogenea distribuzione territoriale*”, che l'azienda vuole risolvere in prossimi incontri in cui rivedere le tutele previste dall'accordo sulla mobilità e l'introduzione della facoltà di demansionamento.
- Per far fronte alle esigenze delle strutture di back office, vengono previste circa 400-550 assunzioni con un “*contratto di sostegno all'occupazione*” con sconto sul contratto nazionale, confermando senza variazioni il ricorso alla Romania per i picchi di lavoro.
- In risposta alla sentenza, l'Azienda ha ricorso in appello ed ha aperto la procedura relativa alla seconda fase di cessione di Banca Depositaria (con il passaggio da Intesa Sanpaolo a Intesa Sanpaolo Servizi Transazionali), in contrasto con il dispositivo della sentenza del Giudice.

Il merito dell'accordo siglato il 2/2/2010 dalle altre OOSS

1) Con questo accordo si inizia a destrutturare la normativa dell'Area contrattuale del CCNL, proprio in prossimità della sua scadenza:

- Per le attività svolte nei back office si prevede una regolamentazione diversa da quella prevista dal CCNL, inserendo un ulteriore sottoinquadramento per gli apprendisti, una riduzione del salario del 20% e l'incremento dell'orario a 40 ore.
- Anche nella premessa, si dichiara che i trattamenti economici e normativi sono complessivamente “*migliorativi e competitivi con il mercato di riferimento*”. Quindi si afferma esplicitamente che queste attività fanno riferimento a settori merceologici diversi da quelli del credito.
- Sempre in premessa, i trattamenti sono “*individuati dalle Parti in attuazione delle facoltà loro attribuite dall'attuale quadro normativo di riferimento*” (cioè l'accordo separato del 22/1/2009).
- Il contratto in deroga sarà applicabile “*nelle località che l'Azienda di volta in volta individuerà...*”. I siti attualmente indicati sono comunicati con una lettera a parte. La previsione che l'estensione dell'accordo preveda una “*valutazione congiunta*” con le OO.SS. non limita la gravità del peggioramento dell'area contrattuale, in quanto diventa

difficile immaginare che le OOSS firmatarie possano non essere d'accordo in futuro ad estenderlo per i nuovi assunti in altri siti (in ogni caso individuati in piena autonomia dall'azienda).

- Viene inserita altresì tra le attività complementari e/o accessorie appaltabili la “sicurezza fisica e informatica” che è pienamente da ricomprendere nelle attività di applicazione piena del CCNL.

2) Le deroghe all'attuale CCNL sono molte e pesanti:

- Trattamento economico con la riduzione del 20%
- La riduzione della contribuzione a previdenza complementare all'1% per il primo anno (particolarmente grave per lavoratori per i quali si applica integralmente il sistema contributivo)
- Per le attività di back office si sancisce un ulteriore sottoinquadramento rispetto a quello già previsto per gli apprendisti (previsto dal CCNL solo per coloro che svolgono “compiti di carattere amministrativo e/o contabile nel rispetto di procedure semplici e standardizzate”): ma le attività dei nostri back office hanno ben altro contenuto professionale! Basti ricordare il recente accentramento dell'attività di istruttoria dei mutui.
- La riduzione del trattamento economico vi sarà anche in prospettiva, dato che il periodo svolto con questo contratto non viene considerata ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi economici (il primo scatto d'anzianità è dopo 8 anni e l'automatismo economico previsto dal CCNL è dopo 11 anni, anziché dopo 7).
- L'orario di lavoro viene portato a 40 ore, anziché le 37 ore e 30 minuti del CCNL: sono stati così azzerati decenni di rinnovi di contratto.
- E' introdotta la possibilità di adibizione a turni dalle 6 alle 22 dal lunedì al sabato senza erogazione delle indennità di turno.

Vi sono poi da aggiungere le deroghe all'applicazione della normativa aziendale:

- buono pasto di € 3,50 anziché di € 5,16
- il premio aziendale ridotto del 20%
- applicazione della normativa sui trasferimenti (dalle tutele di non trasferibilità a più di 50 km ai trattamenti di pendolarismo) posticipata fino alla fine dell'anno successivo a quello della scadenza dei 4 anni: in sostanza i colleghi potranno essere trasferiti d'ufficio in rete senza limiti di distanza e senza compensazioni economiche per oltre un anno dalla fine del contratto in deroga.

Vediamo nel dettaglio quale è la deroga al CCNL in termini economici per questi nuovi assunti

L'apprendista assunto in base all'accordo del 2/2/2010 (quindi a 2A2L, cioè con due sottoinquadramenti, e con meno il 20% delle tabelle retributive) ha uno stipendio di € 1.458,44 lordi mensili.

L'apprendista assunto a 2A3L in base al CCNL ha uno stipendio di € 1.896,04, ma che è rapportato a 37 ore e 30 minuti; se consideriamo un orario di 40 ore il trattamento economico - per un corretto raffronto - dovrebbe essere di € 2.022,44.

Considerando anche i ticket e il VAP ridotti, la differenza è quindi di € 600 lordi mensili che sono quindi oltre € 8.000 lordi all'anno: un salario di ingresso di oltre un terzo in meno del CCNL è quanto abbiamo definito un ricatto occupazionale.

Abbiamo anche valutato che questo trattamento economico e normativo viene applicato per i primi 4 anni e poi vi è il passaggio alla piena applicazione del CCNL. Per questo motivo viene definito un “contratto di ingresso”.

Ma un contratto di ingresso attuato a livello aziendale rappresenta una evidente alterazione della concorrenza tra le banche che può innescare una competizione al ribasso: se le aziende, per di più in floride condizioni di bilancio, possono scegliere a quale voce del contratto derogare per “concedere” assunzioni, l’elemento di garanzia costituito dal Contratto Nazionale di categoria è di fatto cancellato.

L’Azienda conferma così la sua “immagine” di Banca per il Paese, mentre per i lavoratori vi è solo una ennesima frammentazione, con una riduzione, seppur temporanea, di diritti e di salario.

La Fisac/Cgil non ha sottoscritto l'accordo perché:

- **destruttura il CCNL danneggiando così i lavoratori e le lavoratrici in servizio**
- **penalizza fortemente i nuovi assunti**
- **non dà risposte ai bisogni di organico della rete.**

La Fisac/Cgil sosterrà in ogni occasione di confronto le proprie ragioni, rivendicando nel contempo:

- **assunzioni aggiuntive per la rete**
a partire dalla conferma di tutti i tempi determinati.
- **il rispetto dell'accordo ISGS in merito a Banca Depositaria**
prevedendo che la cessione possa riguardare solo i **lavoratori che esprimano la loro volontà** di seguire l'attività ceduta (cessione del rapporto di lavoro individuale con il loro consenso) e che per questi lavoratori siano previste tutele certe in caso di future tensioni occupazionali nella società acquirente. **Sosterremo la difesa dei lavoratori coinvolti con ogni iniziativa sindacale necessaria, senza escludere le vie legale patrocinando le cause individuali.** Ricordiamo che, ancorché le cause possano essere promosse individualmente dai lavoratori, l'azione giudiziaria potrà essere “collettiva” poiché avviata congiuntamente con il carattere di “controversia individuale plurima”.
- **il rispetto degli accordi su part time e mobilità**
confermando le tutele sui trasferimenti d’ufficio e attivando le graduatorie per i trasferimenti a richiesta.

Ieri si è svolta a Milano la conferenza stampa organizzata dalla CGIL di Milano con la Fisac di Milano e della Lombardia e la Delegazione Trattante del Gruppo: vi terremo costantemente informati sulle prossime iniziative.

Milano, 11 febbraio 2010

**DELEGAZIONE TRATTANTE FISAC CGIL
GRUPPO INTESA SANPAOLO**