

# INTESA SANPAOLO, NO A PREGIUDIZI SU PIANO

Un Piano articolato, che mette sul piatto un riduzione del salario, un aumento di ore lavorate e un taglio alle ferie. Come contropartita il via, da subito, ad assunzioni a tempo indeterminato attraverso contratti d'ingresso che gradualmente tornano al livello normale di tutele e salari. Inoltre, si prevede l'apertura di tre centri al Sud con l'ulteriore assunzione di personale. E' questa la proposta che **Intesa San Paolo** ha sottoposto ai sindacati. I diversi punti, però, aprono più di una questione. Per Mauro **Inciwetolli** - segretario generale **Fiba Cisl** del Gruppo Intesa San Paolo - questa storia ha origine dal contratto bancari del 1999, un momento nel quale il mondo bancario si stava aprendo alle lavorazioni all'estero. Nell'articolo 2 del contratto si parlava di contratti complementari a costo ridotto, stabilendo pure che Abi e sindacati si sarebbero dovuti rivedere per stabilire le modalità di applicazione. Non se ne fece più nulla. Da allora il Gruppo ha subito una robusta cura dimagrante: da 335 mila risorse a 290 mila, solo in parte dovute all'assorbimento attraverso il fondo di solidarietà, la maggioranza ha seguito l'esternalizzazione delle attività. "In quel periodo - spiega Inciwetolli - abbiamo fatto una battaglia dura per salvaguardare l'area contrattuale bancaria. Questo fino al contratto del 2007 che ha dovuto farsi ca-



rico della globalizzazione di banche e lavoro. Avendo portato occupazione all'estero e abbassato i costi, la banca non ha voluto più affrontare il problema a monte. Ma la partita è rimasta aperta, anche perchè a giugno di quest'anno Intesa ha aperto un Centro servizi per gestire back-office esteri. Anche il conto pagato sul fronte fusioni è pesante: 7.100 persone in meno. "Il problema poi - puntualizza Inciwetolli - è quello di gestire una collocazione delle risorse umane che è a macchia di leopardo, con sedi fortemente sottodimensionate ed altre con personale in eccesso". In questa partita rientrano i contratti a tempo determinato, 1070, di

*Inciwetolli (Fiba): "Vogliamo vedere le carte: se si parla di superare il precariato non ci tiriamo certo indietro dalla trattativa"*

cui 550 in questa posizione da lungo tempo e diversi rinnovi alle spalle, di cui 350 impegnati proprio in attività di back-office. Numeri alla mano, come si pone la Fiba rispetto alla proposta di Intesa? "Se la proposta rimane questa - precisa Inciwetolli - non possiamo essere d'accordo. Detto questo voglio andare a vedere le carte che la Banca mette realmente sul tavolo. Partendo da alcuni presupposti: siamo contrari alla costi-

tuzione di un Fondo per la fuoriuscita di personale, come anche a mettere in discussione l'accordo sulla mobilità raggiunto appena qualche mese fa. Non siamo d'accordo sulle logiche di demansionamento, per noi resta centrale salvaguardare carriere e professionalità. Diciamo un no deciso anche al taglio di salario e ferie". Su quali basi è possibile ripartire? "Tutti parlano di occupazione al Sud, ora noi vogliamo veri-

ficare in trattativa le intenzioni di Intesa. Se si parla di contratti a tempo indeterminato con un salario d'ingresso, la cosa ci interessa, si tratta dell'unico modo vero di superare il precariato, rispetto a questo non ci tiriamo certo indietro, facciamo il nostro mestiere che è quello di trattare nell'interesse dei lavoratori".

**Giuseppe Gagliano**

## Taccuino Flessibile

### CAVALIERI LAVORO, NAPOLITANO CONSEGNA RICONOSCIMENTI

Il Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, ha consegnato al Quirinale i riconoscimenti ai nuovi Cavalieri e Alfieri del Lavoro. Fra i 25 nuovi nominati ci sono anche l'amministratore delegato dell'Enel, Fulvio Conti, e quello di Poste, Massimo Sarmi. Sono stati consegnati anche i riconoscimenti ai nuovi Alfieri del Lavoro, i 25 migliori studenti d'Italia tra quelli diplomati nelle scuole superiori, tenendo conto del voto dell'esame di stato e dei risultati scolastici dei cinque anni di studio.

### LAVORO PUGLIA, CONVENZIONE PER CASSINTEGRATI

Una convenzione tra Abi e Regione Puglia in materia di cassa integrazione sarà firmata martedì 10 novembre. Lo ha annunciato l'assessore regionale al Lavoro e formazione professionale, Michele Losappio. "Visti i tempi lunghi delle procedure di cassa integrazione - ha spiegato - l'accordo consentirà di ottenere un anticipo di credito, pari a seimila euro. Uno strumento simile a quello messo in campo dalla Liguria con la differenza che la Puglia ha deciso di accollarsi anche l'imposta di bollo, stimata in 60 euro l'anno, che ogni lavoratore-correntista paga allo stato".

### TOSCANA, AL VIA FORMAZIONE NEL DESIGN

Giovani designers del mobile si formano a Pistoia. A novembre inizia un nuovo progetto europeo a Pistoia 'Intelligent Furniture' dedicato al design del mobile, nell'ambito del programma di finanziamenti della Comunità Europea Leonardo. Progettato e coordinato dall'assessorato alle politiche comunitarie della provincia di Pistoia, 'Intelligent Furniture' durerà oltre due anni, sia sul territorio che in altri tre paesi europei (Spagna, Germania e Finlandia, già partner della Provincia in altre esperienze di partnernariato), mentre la parte restante dovrà essere finanziata dai partner nei quattro paesi coinvolti. Il progetto prevede di sviluppare un corso per giovani designer che vogliono lavorare con le piccole e medie imprese del settore del mobile, ma anche per lavoratori delle imprese stesse (progettisti, addetti interni al design), che possono aggiornare o perfezionare le loro competenze, evitando alle loro aziende di dover ricorrere esclusivamente all'esterno per gli aspetti creativi e di sviluppo del prodotto.

Fondazione  
Marco Biagi

**ADAPT**

Filo diretto  
con il Centro Biagi/104

## Salari e occupazione negli Usa

Negli ultimi decenni le donne hanno fatto progressi notevoli nel mercato del lavoro statunitense. I tassi di partecipazione sono più elevati ed è aumentato il numero di ore lavorate. I dati ufficiali sulle retribuzioni 2007, però, parlano chiaro: gli uomini hanno un reddito superiore a quello delle donne a parità di posizione nella distribuzione salariale. Il mercato del lavoro americano è storicamente caratterizzato da alti differenziali salariali fra uomini e donne. Nell'arco degli ultimi trent'anni lo scarto sta diminuendo, ma rappresenta ancora oggi una costante per tutte le fasce di reddito. Questa è la principale conclusione del recente e interessante rapporto presentato alla Commissione Finanze del Senato statunitense sull'andamento dei salari dei lavoratori di età

fra i 25 e i 54 anni nel periodo 1979-2007 dal Congressional Budget Office (CBO), l'agenzia del governo federale che si occupa di valutare le implicazioni di bilancio delle iniziative legislative. L'analisi del CBO consente di valutare non solo le discriminazioni di genere sul versante dei differenziali retributivi ma anche i cambiamenti dei profili retributivi nel periodo considerato. Con riferimento alla situazione attuale, in relazione alle fasce di reddito, lo scarto tra uomini e donne varia, per le fasce più basse, da 1,8 volte l'equivalente femminile, a 1,4 e 1,5. La situazione è sostanzialmente uguale per i lavoratori il cui reddito è situato in una fascia molto alta. Tra le cause di tale fenomeno vi è certamente il maggiore numero di ore lavorate degli uomini rispetto alla

componente femminile. Questo dato non esaurisce però la spiegazione. Altri fattori contribuiscono alla posizione di svantaggio delle donne e sono legati agli anni di istruzione, all'esperienza lavorativa, all'occupazione e al settore di attività, ma anche a comportamenti meramente discriminatori. Un'analisi storica dell'andamento dei salari femminili, infatti, mette in luce come questo sia strettamente legato alla progressiva emancipazione delle donne (quantificabile non solo nella maggiore partecipazione e nel crescente numero di ore lavorate, ma anche nei più elevati livelli di istruzione conseguiti). Fermo comunque il differenziale di genere, le retribuzioni annuali femminili hanno registrato un progressivo aumento nell'intero arco di tempo considerato, sia fra le fasce di reddito più basse che fra quelle più alte. Le retribuzioni annuali maschili invece risultano sostanzialmente ancorate all'andamento del ciclo economico: in generale sono aumentate nei momenti di espansione e diminuite in quelli di recessione (ad esempio nei primi anni Ottanta e nel periodo compreso fra 1988 e 1992). Vista l'importanza della variabile legata al numero di ore lavorate, uno

dei limiti dello studio in esame, evidenziato già dai curatori nell'introduzione, è aver utilizzato dati relativi alle retribuzioni annuali e non orarie. Le donne, più frequentemente impiegate a tempo parziale, partono da una situazione iniziale di svantaggio. Resta tuttavia impossibile da quantificare in che misura lo scarto salariale dipenda da comportamenti discriminatori legati al sesso, ovvero da una effettiva preferenza delle lavoratrici per il part-time. Lo studio non considera inoltre l'incidenza di altre forme di remunerazione, come sussidi o benefici. Certamente, tuttavia, l'analisi storica rappresenta un punto di partenza importante per stimare gli andamenti futuri dei differenziali salariali e, soprattutto, per prevedere l'impatto di eventuali politiche pubbliche sulle condizioni di vita dei lavoratori.

**Giulia Rossi**

### Approfondimenti

Lo studio *Changes in the Distribution of Workers' Annual Earnings Between 1979 and 2007* del Congressional Budget Office, ottobre 2009, può essere letto in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 30, [www.adapt.it](http://www.adapt.it).