



INTESA SANPAOLO
TORINO

AI CUB SALLCA	LA FABI RISPONDE
<p><i>I contenuti dell'accordo Intesa Sanpaolo vanno valutati nel merito e così faremo, come sempre, cercando di epurare le componenti emotive che la controparte ha di proposito "caricato" con la sua strategia del terrore:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- la conferma dei 1.300 apprendisti è l'unico elemento positivo dell'accordo e nessuno (men che meno noi) avrebbe potuto sopportare che questi giovani se ne tornassero a casa; ma questo ricatto, calato come una mannaia nella fase finale del negoziato, è ancora più odioso proprio per il carattere evidentemente strumentale che ha assunto nella tattica dell'azienda;- il rifiuto di un nuovo ricorso al Fondo esodi, questa volta in forma obbligatoria, chiesto dall'azienda per altri 1.000 lavoratori, non è che un debole paravento che nasconde (sempre meno) la realtà: se i lavoratori non accettano di andarsene con l'incentivo alla prima tornata, si passa alla seconda fase, dove la volontarietà non c'è più; tutti sanno che il problema si ripresenterà fra qualche mese, quando Micheli sarà riuscito a ottenere dal governo la copertura normativa alla solidarietà espansiva, formalmente volontaria, ma con molti strumenti per l'azienda per farla diventare "spintanea";	<p>Molto bene. Allora siamo d'accordo che la conferma degli apprendisti e' un elemento positivo che deriva esattamente dalla trattativa. Da quella trattativa cioè, leggendo appunto il prologo ai contenuti dell'intesa scritto dai CUB, che non sarebbe servita a niente e si sarebbe conclusa con la schiacciante vittoria della banca di Cucchiani e c.</p> <p>Da notare che anche i contratti di inserimento saranno tutti confermati a tempo indeterminato. Dopo tante inutili chiacchiere una normativa mette la parola fine proprio al ricatto occupazionale denunciato dai CUB e rimosso dai sindacati firmatari. "Perché poi men che meno per noi"? E quelli che hanno firmato l'Accordo? Sempre i soliti servi dei padroni?</p> <p>Qui siamo alla consueta evocazione di scenari futuribili per nascondere la verità : la tesi di Micheli e banchieri tutti di buttar fuori dalla banca obbligatoriamente gli ultra cinquantenni di oggi e di domani e' stata sonoramente battuta dalla determinazione dei sindacati firmatari a non cedere alla politica della divisione dei lavoratori (oggi giovani contro vecchi, domani sedi verso filiali, filiali contro società prodotto ecc. e poi chissà cosa si inventeranno ancora)</p>

- l'obbligo di fare le ferie di competenza e le ex festività, da dichiarazione congiunta nel CCNL, diventa accordo firmato; ci piacerebbe sapere meglio quali siano le "misure più opportune" che l'azienda intende adottare per realizzare l'obiettivo (forse la fissazione d'ufficio delle ferie che tutti i volantini sindacali stigmatizzano come illegittima?); comunque vada l'esigibilità della norma sarà tutta da verificare;

- il divieto di fare straordinario, se non nei casi necessari ed urgenti, ci trova totalmente d'accordo; ci piace un po' meno il criterio interpretativo adottato da vari responsabili, che invitano a fare straordinario senza farselo pagare, oppure premono sui quadri perché si fermino oltre l'orario, per fare ciò che non possono più fare le aree professionali; qui è fondamentale il ruolo dei lavoratori: applichiamo rigorosamente il diktat aziendale ed usciamo in orario, tutti, impiegati e quadri!

- la riduzione della prestazione lavorativa per 4 – 5 – 6 giornate lavorative nel triennio (a seconda dell'inquadramento) comporta un taglio del salario, seppure mitigato (per Aree Professionali e Quadri) da parziale compensazione (60%); a parte il fatto che non è condivisibile che la pianificazione avvenga a discrezione aziendale, la vera questione è che si afferma il principio che l'azienda potrà far quadrare i conti mettendo a casa i lavoratori!

- l'accordo sugli inquadramenti viene totalmente svuotato, con la salvaguardia dei percorsi in essere al 30/6/2012 per la sola parte del raggiungimento del livello in corso di maturazione, con 18 mesi di differimento ed esclusione del passaggio alla categoria dei Quadri (con assegnazione del solo differenziale retributivo tra 3A4L e QD1, riassorbibile in seguito a promozione); per il resto se ne riparlerà nel 2014. In compenso l'automatismo per il passaggio a 3A4L viene spostato dal ventottesimo al trentaduesimo anno di anzianità! Senza

Viene correttamente ricordato che tale obbligo e' già presente nel CCNL. Il problema semmai (per l'azienda) sarà di farlo rispettare non a noi che le ferie vogliamo farle ma ai suoi capetti vari che non le concedono. Strano che anche una norma come questa venga stigmatizzata: ma non siamo per favorire l'occupazione?

Opinione da condividere e sottoscrivere. Vedi quanto sopra sul favorire l'occupazione

Qui non siamo d'accordo. La vera questione e' quella di salvaguardare 5.000 colleghi e colleghe che sono andate volontariamente in esodo a certe condizioni e si sono visti allungare da 60 a 62 anni di età la permanenza al fondo esuberi senza avere un'adeguata copertura. O preferite aspettare la "lacrimosa" ministra?

Qui si fa finta di ignorare che i contratti di lavoro scadono e vanno rinnovati e quindi non durano per sempre e alle stesse condizioni. I nostri sono scaduti al 30/6/12 (come fanno tutti i colleghi e le colleghe) e quindi vanno rinnovati. Le banche stanno disdettando in tutti i gruppi i contratti integrativi aziendali, come dicono anche i CUB nella mail che accompagna questo comunicato. E allora? Con l'accordo abbiamo rinnovato gli accordi e, in presenza di quasi il 50% di quadri sul totale dei dipendenti (gran parte promossi grazie a precedenti accordi sindacali) abbiamo optato per

percorsi e con un automatismo infinito, resterà solo la corsa per il salario incentivante?

- le indennità di Direzione, Ruolo Chiave, Rischio, Centralino, Monte Pegni, vengono ripristinate come prima; anche il Buono Pasto resta a 5,16 euro; quello dei Part-Time viene conservato solo in presenza di intervallo di 15-30 minuti e con impegno dell'azienda a rimodulare il contratto, ma in assenza dell'intervallo il buono pasto per i part-time non viene erogato;

- è pesante la revisione delle norme sui trasferimenti disposti d'ufficio, per cui il consenso del lavoratore è richiesto solo per spostamenti oltre i 70 km (Aree Professionali), 90 km (Quadri Direttivi), 25 km (Part-Time); inoltre queste tutele non vengono applicate quanto si è in presenza di cessazione totale o parziale delle attività, oppure chiusura/accorpamento di filiali;

- il demansionamento in deroga all'art. 2103 del codice civile in caso di accorpamento, fusioni, chiusura o riduzione di attività era già previsto dall'accordo 29/7/2011, ma certo chiudere 1.000 filiali (anziché 400) significa aumentare di molto la gravità e l'estensione del problema;

mantenere comunque l'erogazione economica per tutti, anche se allungando un po' i tempi anziché, come proposto dalla banca, salvaguardare solo quelli già più avanti nel percorso. In un mondo che gli automatismi mal sopporta, il mantenimento del passaggio al 3A4L e' una garanzia di retribuzione collegata all'allungamento del periodo utile per andare in pensione e anche all'aumento della contribuzione (sistema contributivo per tutti dall'1/1/12', per chi se lo fosse dimenticato...)

Cioè praticamente abbiamo mantenuto in pieno tutte le condizioni precedenti alla scadenza degli accordi e abbiamo garantito anche il ripristino del buono pasto per i part-time.

Non è una "revisione" delle norme sui trasferimenti perché quelle precedenti non c'erano più, ma una contrattazione di nuove norme aggiuntive a quelle previste dal contratto nazionale (che i CUB non volevano fosse sottoscritto) che prevedono anche un netto miglioramento dei rimborsi chilometrici e la garanzia dei 25 km per le persone più disagiate cioè i part -time.

Un sedicente sindacato dovrebbe poi sapere la differenza tra un trasferimento e la chiusura o la cessazione di un'attività, che ovviamente chiudendo scompare e lascia il lavoratore in balia delle previsioni di cui alla riforma del lavoro (licenziamento ed giustificato motivo economico)

Non si capisce bene cosa si vuol dire; le filiali verranno chiuse o accorpate senza alcun accordo sindacale; evidentemente il CUB, essendo presente nella sede di Piazza San Carlo, non si è accorto che sono già oltre 500 le filiali che sono state chiuse e dove è intervenuto il sindacato a tutela dei lavoratori

- *il pendolarismo scatterà solo a partire dai 25 km (50 a/r) per tutti i trasferimenti disposti dall'azienda dopo il 1/7/2012 e l'indennità aumenta con la distanza, ma i primi 25 km (50 a/r) sono in franchigia; in pratica risulta più oneroso per l'azienda il trasferimento fino ai limiti massimi consentiti, ma il limite minimo si allunga di altri tre km e se viene superato di poco il costo è quasi azzerato;*

- *le norme sull'estensione degli orari di sportello recepiscono il CCNL, con orari 8-20 dal lunedì al venerdì e apertura di filiali al sabato, in modo correlato ad esigenze commerciali e di mercato; si pensa in questo modo di assorbire e reimpiegare il personale "liberato" dalla razionalizzazione della rete e dalla chiusura di 1.000 filiali; che tutto questo porti ad una espansione dei ricavi (e quindi degli utili) è ancora da dimostrare. Certamente sarà un processo estremamente complicato sul piano organizzativo, con ovvie ripercussioni su costi di funzionamento, disagi da turni, soglie di sicurezza, ruoli di responsabilità; resta l'incognita sul richiamo alla possibile introduzione di un altro "regalo" dei precedenti CCNL, cioè l'orario multiperiodale, che significa, in determinati periodi, lavorare per 48 ore in una settimana! Altra incognita quella delle attività commerciali "anche al di fuori dalla rete fisica";*

- *il richiamo all'occupazione suona involontariamente ironico, laddove si ribadisce di voler prestare grande attenzione ai giovani e alla loro formazione; a fronte dell'impegno a confermare i*

coinvolti.

Il demansionamento aumenta la reimpiegabilità perché consente al dipendente di poter rimanere il più vicino possibile al posto di lavoro soppresso e non perdere il trattamento economico che aveva conseguito prima, anche se sparisce posto / ruolo di lavoro.

Questa osservazione si commenta da se'

Queste osservazioni sono note e le posizioni sono ben chiare. Unica precisazione la cassa, che aprirà da lunedì a venerdì e non il sabato, dove la banca, come ora, potrà aprir la mattina per la consulenza. Non sappiamo se una struttura di orari più favorevole alla clientela farà recuperare concorrenzialità al lavoro bancario, ma crediamo di doverlo fortemente tentare. Non si tratta solo della crisi ma della crisi di un modello di business tradizionale, minacciato dalle nuove tecnologie (lo sappiamo perché siamo i primi ad usarle).

Le attività fuori rete sono un'incognita solo per chi non si occupa della categoria dei bancari ma di altro. Sono oltre 100mila (un terzo dei bancari!) le figure che già oggi operano fuori dagli sportelli, e si chiamano promotori finanziari, agenti e mediatori creditizi, la cui attività, insieme alla diffusione della banca virtuale, minaccia quella bancaria tradizionale svolta nelle filiali.

Alla faccia del bicarbonato veramente! Con l'accordo confermiamo a tempo indeterminato, senza penalizzazioni di alcun tipo, 1.300 persone in un periodo in cui le assunzioni sono pochissime e

contratti di apprendistato e di inserimento in essere, si annuncia l'abbandono di ogni impegno contenuto nell'accordo 29/7/2011 che prevedeva l'assunzione di 1.000 giovani a fronte di 5000 esodati. Alla faccia del bicarbonato...

Questo è il sugo dell'accordo, che scade il 31 dicembre 2015. Ma attenzione, non pensiate che sia finita qui. Le Parti si incontreranno semestralmente per, tra l'altro, "verificare gli eventuali scostamenti dagli obiettivi di riduzione di costo prefissati ed illustrati alle OO.SS. nel corso della procedura e conseguentemente individuare tutte le soluzioni che ne consentano il tempestivo riallineamento". Nella sostanza, se qualcosa non funziona a puntino, si ricomincia....

Il giudizio negativo che attribuiamo a questo accordo discende da una serie di considerazioni:

- esisteva un potenziale per resistere e contrastare gli obiettivi aziendali; lo sciopero del 2 luglio era riuscito oltre le aspettative, era possibile costruire un percorso democratico di partecipazione e coinvolgimento; i rapporti di forza sono importanti in sede di trattativa e lasciare cadere la mobilitazione ha aperto la strada ai ricatti aziendali;

- la cultura della crisi ha permeato gli stessi dirigenti sindacali, che non mettono più in discussione "i saldi finali": i risparmi aziendali sono leggi scolpite nella roccia e si può solo tentare di scegliere il tipo di corda cui potersi impiccare;

- la questione delle consulenze è stata rimossa e nessuno ha posto in discussione voci di bilancio "sensibili" come il premio incentivante, che pur pesa per centinaia di milioni di euro e continua ad essere distribuito in modo unilaterale; la richiesta di farlo confluire in forma unificata nel VAP ci sembra pericolosissima, perché rischia di diventare un meccanismo ultra-selettivo, oltre che distorsivo sul piano dell'etica professionale e del modello di

quelle che ci sono, sono tutte precarie! E non rinunceremo, negli incontri di verifica sugli organici che NOI abbiamo ottenuto, a trovare le condizioni per dare risposte ai tempi determinati.

Non è vero; solo la mobilitazione dei colleghi e delle colleghe ha permesso di rinnovare gli accordi aziendali scaduti. È sempre possibile fare uno sciopero in più dopo che gli accordi sono stati firmati. Noi abbiamo proclamato e vinto il primo sciopero generale del Gruppo IntesaSanpaolo, non di una o due filiali.

Gli incontri semestrali di verifica sono uno strumento non solo utile ma indispensabile per realizzare gli obiettivi dell'accordo.

Sono strumenti di tutela per i colleghi che impediscono all'azienda di intraprendere iniziative unilaterali ed immotivate (vedi disdetta accordi aziendali con la scusa della riduzione dei costi) e obbligano l'azienda al confronto preventivo e alla trattativa.

L'idea che tutto rimanga immutabile nei secoli è ridicola e si commenta da sola.

C'era già uno in Italia, che da una posizione molto autorevole, negava l'esistenza della crisi. Abbiamo visto come e' finita.

Non è vero. La riduzione dei costi riguarderà tutti i capitoli di spesa della banca. Interpellato (da noi) sul tema della riduzione del numero dei consiglieri di amministrazione, il CEO (che arrivando si e' aumentato lo stipendio), ha detto che la struttura federale della banca non la consente. Questo sì che è un punto su cui non siamo d'accordo e su cui dovremmo raccogliere ordini del giorno delle

sviluppo socialmente sostenibile; non vorremmo che, realizzati i risparmi voluti sui costi fissi, l'azienda partisse alla grande con il salario variabile discrezionale e discriminante..

- Non pensiamo che sia facile esprimere un punto di vista critico sull'accordo: la consultazione verrà organizzata per raccogliere il consenso su un accordo blindato, che in base agli accordi vigenti potrebbe anche essere firmato senza sentire nessuno.

E' necessario reagire ed evitare che la delusione, la sfiducia, il senso di scoramento prevalgano nella mentalità collettiva; cogliamo questa occasione per ribadire la convinzione di poter invertire la rotta. E' un lavoro lungo che richiede tenacia e pazienza, con la consapevolezza che oggi vincono le ragioni della forza, ma che nel lungo periodo potranno tornare a prevalere le forze della ragione.

Il significato, la lezione, la direttiva che possiamo trarre da questo accordo sono di una semplicità disarmante: mai più essere costretti a scegliere tra rinunciare ai propri diritti e privare di un lavoro e di un reddito altre persone che lavorano.

Non siamo noi a portare la responsabilità per le leggi e gli accordi che hanno consentito la formazione di ampie sacche di precariato, in banca come in tutti gli altri settori. Siamo noi però che dobbiamo impegnarci per eliminare questa piaga, che indebolisce tutti e che lascia nelle mani delle aziende un'arma di distruzione di massa. Auspichiamo che i lavoratori tutti condividano il nostro punto di vista e ci sostengano in questa difficile sfida.

Spesso concludiamo i nostri comunicati con l'invito a organizzarsi con il sindacalismo di base. Questo è indispensabile, ma non basta: serve uno scatto dei lavoratori, serve una conflittualità quotidiana contro le scelte sciagurate dei vertici aziendali.

Reagiamo alla cultura del meno peggio, all'accettazione passiva degli arretramenti e dei ricatti, allo sfascio dell'azienda

assemblee dei lavoratori!

E' vero. ma Non fa parte della nostra storia "non sentire nessuno" . Fa parte della storia dei CUB invece non riconoscere la scelta dei sindacati firmatari di andare a consultare i lavoratori e le lavoratrici.

Siamo d'accordo

Siamo d'accordo. Lo abbiamo fatto il 19 ottobre di quest'anno

Siamo d'accordo sulle leggi, non sugli accordi aziendali che hanno consentito di dare occupazione stabile e a tempo indeterminato

NON siamo d'Accordo: troppo facile attaccare sempre e difendere dopo accordi che avete sempre messo alla gogna.

Dove eravate quando , con lotte durissime e picchetti alle sedi(non vi abbiamo visto), abbiamo contrattato gli automatismi a fronte della fungibilità impiegatizia che abbiamo mantenuto nel tempo? E i percorsi

determinato dalle politiche del top management e sostenuto dalla complicità dei sindacati firmatari. Serve un nuovo atteggiamento tra i lavoratori e serve un sindacato diverso che se ne faccia portavoce.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. - Intesa Sanpaolo
www.sallcacub.org
sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20;
tel. 02/70631804; fax 02/70602409 Sede
Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel.
011/655897; fax 011-7600582

cicl in p. 24-10-2012

professionali di oggi che di fatto rimangono anche se posticipati?

**Noi c'eravamo e ci siamo,
anche adesso.**

Gli "zerbini del padrone" sono da trovare
altrove.

