

## Trattativa di fusione: l'integrativo ex-Sanpaolo si sbriciola, quello della nuova banca rischia di non nascere mai.

# ARMONIZZAZIONE AL RIBASSO

Dopo la ripresa delle trattative, sono bastati pochi giorni perché fosse definitivamente "sfornata" una prima serie di accordi, quelli sostanzialmente già pronti da un paio di settimane, che riguardano mobilità, orario di lavoro, part-time, RLS (Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza) e normativa per i lavoratori (prevalentemente della DSI) impegnati nel processo di migrazione informatica.

Un primo punto sul quale riflettere è se la manfrina cui abbiamo assistito nei giorni scorsi (rottura tra le sigle, minaccia di sciopero da parte di 7 dei 9 sindacati trattanti, ricomposizione unitaria sotto l'egida delle segreterie nazionali) **sia davvero servita a modificare in meglio i contenuti degli accordi**, oltre (fatto naturalmente positivo) a determinare l'ultrattività delle norme in scadenza e, quindi, una dilatazione nei tempi di trattativa.

A noi pare che i risultati raggiunti siano piuttosto limitati e riassumibili in: una migliore e più tutelante scrittura della parte sui permessi per gravidanza e maternità; la possibilità di rinegoziazione dei mutui in essere; l'introduzione dell'opzione residenza/domicilio come base di riferimento nel caso di trasferimenti disposti dall'azienda; un ammorbidimento, qua e là, delle posizioni aziendali in tema di permessi retribuiti e part-time.

Qualche modesto passo in avanti, quindi, è stato fatto, anche se **quello che risulta chiaro è che non si è potuto (o voluto?) mettere in discussione l'impianto complessivo dei testi presentati dall'azienda** (ed in particolare di quello sulla mobilità) modellati sulla realtà ex-Intesa e, in genere, più sfavorevoli per le lavoratrici ed i lavoratori. Ovviamente, e al di là degli aggiustamenti dell'ultima ora, è da questa constatazione che occorre partire per valutare come le cose stiano procedendo.

Cheché ne dicano i comunicati dei sindacati trattanti, nuovamente concordi nel dare interpretazioni rassicuranti e fuorvianti, quella cui stiamo assistendo è, infatti, un'armonizzazione dei trattamenti al ribasso che accetta l'impostazione aziendale volta ad ottenere dalla trattativa di fusione una nuova importante diminuzione del costo del lavoro (dopo quella consentita dal ricorso al Fondo Esuberi e dalla massiccia riduzione dei livelli occupazionali). Solo avendo sempre presente questo quadro di riferimento complessivo, **che gli accordi firmati confermano e non smentiscono**, si può dare su di essi un primo giudizio di sintesi, ovviamente articolato per la pluralità delle materie coinvolte ed in larga parte "provvisorio" visti i tanti aspetti ancora da chiarire e le correlazioni con i capitoli normativi ancora da affrontare.

Venendo al merito, si potrà finalmente procedere all'**elezione degli RLS nell'intero Gruppo**; ricordiamo che i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza erano decaduti in Sanpaolo e non erano mai stati nominati in Intesa. Occorre sottolineare, tuttavia, che **si tratta solo dell'applicazione di una previsione di legge** che, per l'appunto, in Banca Intesa clamorosamente non veniva rispettata.

Segnaliamo che, sull'argomento, le sigle sindacali hanno conseguito un indubbio successo (per i loro interessi, ovviamente) riuscendo una volta tanto a far cambiare idea all'azienda per impedire che, alle future elezioni, possano essere presentate candidature indipendenti (del sindacato di base o di singoli lavoratori), possibilità che era presente nel testo presentato dal "perfido" Micheli.

Accettabili (pur tra luci ed ombre) sono gli accordi su **reperibilità/turni/interventi per il personale DSI** e sul **part-time**, che ricalcano l'attuale normativa ex-Intesa. Sul part-time, in particolare, è positiva la possibilità di applicare il limite del 20% di concessioni sui singoli punti operativi, anche se la gestione concreta dell'accordo in Intesa ha sempre presentato alcune difficoltà. Sarà possibile ottenere il PT anche per tre anni (rinnovabile per altri 3) e rimane il buono pasto per chi non effettua la pausa pranzo (con una limatura di 13 centesimi per i sanpaolini, ma con l'opportunità di avere il ticket pieno con un intervallo di solo un quarto d'ora). Suona male, invece, la possibilità per l'azienda di richiedere il ripristino del tempo pieno "per sopravvenute comprovate esigenze tecnico-organizzative".

Nell'intesa su **Orario di lavoro/permessi/aspettativa** si annida uno degli elementi più negativi di questa tornata

di accordi che riguarda il **grave arretramento rispetto al CIA Sanpaolo** (ed alla prassi ancora tenacemente difesa per molte realtà ex-Comit) **della possibilità di ottenere permessi retribuiti per visita medica per il lavoratore e per i figli minorenni**. La formulazione adottata (*dopo esaurimento delle ex-festività e in assenza di credito di banca delle ore per le Aree professionali*), per quanto suscettibile di diverse interpretazioni, è comunque fortemente restrittiva.

Ma è l'intero accordo che desta perplessità: a fronte di qualche miglioramento per i colleghi ex-Intesa, non poche sono le acquisizioni ex-Sanpaolo che, se non recuperate in altri capitoli normativi, sono destinate ad evaporare (ad esempio, le pause per ODS e centralinisti).

Sull'accordo forse più atteso, quello sulla **Mobilità**, il giudizio non può che essere negativo: in sostanza, per i trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda, viene estesa a tutti la normativa ex-Intesa (consenso solo oltre i 50 Km per Aree Prof., 70 Km per i QD, 25 Km per i part-time; pendolarismo da 20 a 22 Km) che aveva già sollevato proteste dei lavoratori (e "perplessità" da parte degli stessi sindacati firmatari che lo definirono "un accordo sofferto, che andava migliorato") al momento della fusione Cariplo/BAV/Comit. **Qui davvero, rispetto alle garanzie previste dalle normative e dalle prassi vigenti in Sanpaolo si può tranquillamente parlare di un accordo "disintegrativo" ....**

Infine, un accenno anche ai **Mutui** per i dipendenti. **Le condizioni** stabilite per la nuova offerta riservata alle cosiddette "fasce deboli" e per le rinegoziazioni dei finanziamenti in essere (solo variabile per variabile) **sono migliorative** dell'attuale situazione (alcune nuove flessibilità, peraltro, rispecchiano solo l'evoluzione del mercato). Una valutazione definitiva, tuttavia, sarà possibile solo quando sarà noto l'insieme delle nuove condizioni per il personale.

Alcune considerazioni finali, riservandoci ovviamente di tornare sulle questioni sollevate con maggiore dettaglio.

1) Come già detto, chi continua ad infarcire i propri volantini con frasi sconnesse tipo "mantenimento di tutti i diritti acquisiti in Sanpaolo", "estensione al gruppo delle migliori condizioni", "inaccettabilità di un peggioramento dei trattamenti" e così via...**mente sapendo di mentire**. Per i sanpaolini, gli arretramenti registrati con questa tornata di accordi (*in primis*, permessi per malattia e normativa sulla mobilità) si aggiungono alla totale perdita del controllo sulle assunzioni, all'accettazione supina del nuovo allucinante sistema incentivante e della pratica dei *game* e delle classifiche individuali e via dicendo). Per contro, le acquisizioni degli ex-Intesa sono modeste. E, in tale contesto, **non dimentichiamo (almeno noi) i colleghi delle filiali cedute antitrust i cui timori, ovviamente, crescono alla luce di una capacità di contrattazione così modesta.**

2) L'azienda continua ad avere saldamente in mano il comando delle operazioni, **al punto che ancora non si sa** (ma temere è naturale...) **se, alla sommatoria di accordi parziali, seguirà la stesura di un vero e proprio Contratto Integrativo. Questione decisiva e, ricordiamo, tutt'altro che formale.**

3) Ogni giorno che passa il comportamento delle segreterie dei sindacati "trattanti" appare più scandaloso. **La trattativa prosegue senza una piattaforma condivisa** (solo al Sanpaolo, qua e là, si è votato per la totale difesa dell'Integrativo (!!!) e quindi siamo già ben sotto il mandato) **e con un rapporto debolissimo con la categoria**. Un simile modo di procedere è un danno di per se irreparabile e produce risultati deludenti.

Ci pare che, quanto meno, sia indispensabile approfittare della dilatazione nei tempi della trattativa (*ottenuta, ricordiamo, minacciando lo sciopero...*) per effettuare una tornata nazionale di assemblee (la si aspetta da oltre un anno...) in cui vengano sottoposte a valutazione le intese sin qui raggiunte, definite le priorità irrinunciabili sulle tante tematiche ancora aperte (inquadramenti, percorsi professionali, automatismi ed indennità economiche, circoli ricreativi, cassa assistenza ecc...) e costruite le condizioni democratiche per un'eventuale (e per noi assolutamente necessaria) fase di mobilitazione unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo a sostegno di tali richieste.

**C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Intesa Sanpaolo**

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433 - *Cicl.in proprio 27-12-07*