

INQUADRAMENTI: UNA PARTITA DA GIOCARE CON I LAVORATORI

Fin dall'inizio le trattative di armonizzazione post-fusione hanno seguito lo schema voluto dall'azienda: i vari argomenti sono stati trattati separatamente (o a piccoli blocchi), i sindacati trattanti hanno provato a riproporre gli accordi che c'erano nei due gruppi prima della fusione e l'azienda ha provato a ridurre diritti e tutele.

I lavoratori non sono stati coinvolti su nessuna piattaforma e sono rimasti **spettatori passivi**, in attesa di capire quanto, nei batti e ribatti di proposte e controproposte, viene lasciato sul terreno.

E' una tecnica che riesce a far digerire le pillole amare in modo quasi indolore, perché **quello che si perde** viene "scoperto" poco per volta, che siano diritti individuali (ad es. le visite mediche) o collettivi (il controllo sindacale sulle assunzioni o gli stanziamenti per i circoli ricreativi).

Questo schema pare riproporsi anche per gli inquadramenti, dove, tra l'altro, non si tratterebbe solo di armonizzare il preesistente, visto che siamo in presenza di una **nuova organizzazione del lavoro**.

Allo stato attuale i sindacati trattanti hanno proposto di estendere a tutti le parti migliori esistenti nelle due aziende pre-fusione. Sinteticamente le richieste sono:

- confronto su tutte le figure professionali di filiale, area, sede, servizi centrali, ecc. delle banche del gruppo;
- salvaguardia dei percorsi professionali in essere;
- nuovi percorsi professionali sul modello esistente in Intesa (effettivamente più favorevole);
- mantenimento del passaggio automatico a 3A4L al compimento del 27° anno di servizio già presente al Sanpaolo;
- estensione delle indennità presenti, come quella di direzione, oltre alle maggiorazioni dell'indennità di cassa.

Ovviamente non si può che concordare con queste proposte. I percorsi professionali devono essere completati perché non è lecito cambiare le regole del gioco a partita in corso. Per il futuro, vanno estese a tutti le regole più favorevoli esistenti in Intesa ed individuare nuove figure professionali. Indennità di direzione, maggiorazioni dell'indennità di cassa, automatismo a 3A4L al 27° anno devono valere per tutti perché non sarebbe accettabile avere lavoratori che operano, uno a fianco dell'altro, con regole diverse.

E' sconcertante che i sindacati trattanti, oltre a non sentire il bisogno di convocare assemblee, abbiano sentito il dovere di far uscire una piattaforma dettagliata solo dopo il secondo incontro con l'azienda. L'azienda ha risposto con varie provocazioni e chiusure, tra cui la riduzione dell'indennità di cassa e l'allungamento dei tempi dei percorsi professionali.

Cosa faranno i sindacati al tavolo se l'azienda continuerà a dare risposte negative?

Noi crediamo che si debba rompere la consueta manfrina di proposte e controproposte aziendali con i lavoratori spettatori passivi. Vanno convocate assemblee e si devono percorrere vie che rompano gli schemi su cui l'azienda vuole incanalare la trattativa.

Pensiamo al fatto che non tutti i lavoratori potranno essere inseriti in qualche percorso professionale, nelle sedi come nelle filiali (soprattutto chi non vuole svolgere ruoli commerciali). Questi colleghi e queste colleghe dovranno **aspettare 27 anni per diventare 3A4L?**

Si dovrebbe valutare, per contro, la reintroduzione degli automatismi di carriera per tutti i lavoratori del gruppo, prevedendo, ad esempio, per chi non li ha, uno scatto ogni 5 anni ed un assegno di permanenza in grado al raggiungimento del 3A4L, che cresca con l'anzianità.

Ripartire dalla difesa delle fasce più deboli non penalizzerà le professionalità più elevate, al contrario. In questi anni di smantellamento delle tutele contrattuali anche le figure più professionalizzate sono state mortificate. Occorre rovesciare l'impostazione contrattuale, perché **solo innalzando la base garantita per tutti sarà possibile difendere e valorizzare ulteriormente le professionalità più elevate ed ottenere nuovi percorsi professionali.**

Inoltre questa sarebbe un'iniziativa concreta per opporsi a pressioni commerciali e campagne aggressive e tutelare chi non vorrà cedere al **ricatto di budget opprimenti**. E' ora di premiare impegno e competenza anche quando non si esprimono in un processo di vendita.

Ovviamente tutto questo non si potrà fare senza una forte spinta dei colleghi su una piattaforma che coinvolga e mobiliti tutti. Non lasciamo che siano i sindacati concertativi a decidere dei nostri destini.

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

www.sallcacub.org

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 p. 26-1-09