

ACCORDO INQUADRAMENTI: CONTINUIAMO A FARCI PRENDERE IN GIRO?

Il recente accordo sugli inquadramenti ha confermato un modello di trattativa ormai consolidato su tutti i temi dell'armonizzazione. I sindacati trattanti (ma ha ancora senso questa definizione?) partono chiedendo di estendere le normative migliori in essere a tutti. L'azienda fa una controproposta inaccettabile al limite della provocazione. I sindacati al primo tavolo insorgono dicendo che è irricevibile. L'azienda rilancia concedendo un po' di più, i sindacati firmatari (per definizione...) firmano (in genere ad improbabili ore del mattino) annunciando l'immane vittoria.

Abbiamo definito quest'ultima intesa "un accordo che divide", spiegando il perché in un **dettagliato volantino** (chi non l'avesse letto può richiederlo o consultarlo sul nostro sito www.sallcacub.org) Che sindacati sono quelli che firmano un accordo dove una parte dei lavoratori deve andare a vedere nella nuova griglia dei percorsi se ci ha guadagnato o perso e dove gli esclusi dai percorsi (dagli assistenti alla clientela a tanti lavoratori di sede) si chiedono cosa stiano a fare in questa azienda?

In estrema sintesi, i **percorsi professionali** sono stati copiati pressoché integralmente da Intesa. In linea di massima questi sono migliori perché non prevedono il concetto di portafoglio congruo e talvolta portano a gradi più elevati rispetto a quelli presenti in Sanpaolo. Spesso sono peggiori per la durata, più lunga, dei percorsi. Alcuni ex-sanpaolini entreranno in percorsi che non avevano o con la prospettiva di raggiungere gradi prima non previsti. Altri si vedranno allungare i tempi dei percorsi se non arriveranno al "traguardo" entro il 1 luglio 2010. I percorsi previsti sono in numero inferiore a quanto richiesto e lasciano fuori molti lavoratori degli **enti centrali e della DSO (meglio è andata alla DSI)** oltre agli assistenti alla clientela delle filiali.

I colleghi ex Intesa esclusi dai percorsi si "consoleranno" con l'**automatismo al livello economico del 3A4L** al 28° anno di servizio, come i colleghi ex Sanpaolo che dovranno attendere un anno in più rispetto a prima (a meno di non avere già 25 anni di servizio).

I cassieri ex Intesa guadagneranno 15 Euro lordi al mese di **indennità di cassa** in più, quelli ex Sanpaolo 15 in meno al prossimo rinnovo del contratto nazionale. Chi apre cassa in modo saltuario dovrà farlo 8 giorni al mese per ricevere l'indennità piena (prima erano 7 giorni in Intesa e 5 al Sanpaolo). I centralinisti ex Sanpaolo perderanno l'**indennità centralino** al prossimo rinnovo del CCNL. I ruoli chiave saranno definiti dall'azienda.

C'è un altro dato interessante. L'accordo prevede esplicitamente che dai percorsi si possa uscire e che, dopo 5 mesi, quanto fatto in precedenza venga perso per sempre. Ovviamente, anche prima l'azienda poteva far interrompere i percorsi. Codificarlo, però, non rappresenta una tutela per i lavoratori, ma segnala che, se prima i percorsi erano percepiti come una sorta d'automatismo, d'ora in avanti non sarà più così, **con buona pace della lotta contro le pressioni commerciali!**

Questa breve sintesi ci pare sufficiente per far capire quale pasticcio sia stato firmato nelle ovattate stanze dove si conducono le trattative, oltretutto scambiando per armonizzazione una trattativa che riguardava una **nuova organizzazione del lavoro**, appena introdotta dall'azienda.

Come valutare un accordo del genere? Ognuno lo farà sulla base del proprio tornaconto personale?

Mentre andiamo in stampa non sappiamo se nelle assemblee l'accordo sarà sottoposto a votazione: sarebbe l'ennesima presa in giro, **visto che l'accordo è già firmato**. Noi crediamo che vada bocciato non questo singolo accordo, ma il modello di contrattazione portato avanti da questi sindacati dalla fusione in poi. Un modello che ha lasciato diritti e conquiste per strada ed ha "**autorizzato**" l'**azienda a creare un clima lavorativo insostenibile: l'accondiscendenza sindacale alimenta e rafforza l'arroganza aziendale**.

I lavoratori devono sapere che solo la mobilitazione e la reazione al modello di relazioni con il personale, imposto dai vertici aziendali, possono cambiare la situazione. Serve un sindacato che non firmi quello che vuole l'azienda, ma che non rinunci al conflitto quando necessario. **Col sindacato di base, insieme, possiamo cambiare.**

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. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433