

Pianeta UniCredit, la nuova saga di Ritorno al ...passato *da Alessandro Magno ad Alessandro Doc*

Ricordate Doc, l'allegro inventore della macchina del tempo nella saga cinematografica di Ritorno al futuro? Viaggiava nel tempo per porre rimedio agli errori commessi nel passato e poter quindi dispensare felicità. La dirigenza del ns. gruppo sembra essere entrata nella stessa macchina e, senza accorgersi d'aver innestato la retromarcia, continua imperterrita, come se il tempo fosse trascorso invano, riproponendo le stesse scelte di fondo e gli stessi assetti manageriali che hanno prodotto il grave stato di crisi che stiamo vivendo e, cosa ancor più grave, in merito ai diritti del lavoro, tenta di spingere la macchina del tempo ancor più indietro, oltre il secolo passato.

Sfruttando oltre il lecito sia la deregulation contrattuale e legislativa che la fusione con Capitalia, dispone scorpori ed aggregazioni, scompone e ricompone le società controllate come fossero pezzi di lego, e dopo ogni mossa qualche pezzo scompare, ha già ottenuto l'assenso al taglio di 8.252 posti di lavoro, la gran parte dei quali già effettuati, in cambio di un limitatissimo numero di assunzioni con contratto di apprendistato, 400, delle quali solo 62 realizzate, e, mentre si dichiara ancora non soddisfatta, ricorre a lavoratori appaltati per svolgere mansioni all'interno delle medesime società fianco a fianco dei lavoratori "regolari", delocalizza di continuo ogni immaginabile funzione, taglia ed innesta rami, rametti e foglie contrabbandandole per rami d'azienda, induce ad accettare trasferimenti demansionati con la benedizione dei sindacati concertativi (fin dove arriveranno mai, questi supposti sindacalisti?), sicchè alla fine, pur non volendo dar credito ad accordi ancor più lesivi dei diritti, per ora solo bisbigliati, **i lavoratori "stanno come foglie sugli alberi d'autunno"**.

Dopo l'ultima assemblea degli azionisti convocata per far fronte alla crisi finanziaria ed economica che ci attanaglia avremmo già modo di rilevare, dalle indicazioni fornite nella relazione introduttiva, come i nostri dirigenti erano stati capaci di proporre un solo ed unico correttivo, quello della riduzione dei costi, ma non avremmo mai potuto immaginare che nel perseguire un'ulteriore stretta del personale sarebbero giunti nei confronti dei lavoratori, anche grazie al quadro politico imperante, agli attuali livelli di offesa dei diritti, di erosione del salario, di personalizzazione, di disumanizzazione, di precarizzazione, d'insicurezza e di ricatto.

Negli uffici interni, a parità di adempimenti, impongono drastiche riduzioni di personale con il conseguente ricorso al fuori orario in modo costante e fisiologico, straordinario, imposto con il sottoso ricatto di trasferimenti ad altri incarichi o ad altre società e, per lo più, retribuito con la formula del buon rendere.

Nelle agenzie crescono le tensioni tra i colleghi che si trovano a dover sopperire a generalizzate situazioni di emergenza per la mancata sostituzione dei colleghi prepensionati, per le nuove procedure da imparare e per le carenze di professionalità che creano forte disagio operativo.

Negli accordi di armonizzazione con Capitalia sono stati assunti come parametri di gruppo i livelli più bassi sia in termini di stipendi che di welfare che di inquadramenti che di progressioni di carriera. Per quanto attiene alle attività all'estero nessuna parola né azione chiarificatrice è stata spesa per dissipare i timori suscitati, con pesanti ricadute nei mercati finanziari, in merito alle loro prospettive future, attività che specie all'Est sembrano essere state impostate sulla base di manovre temerarie di carattere lobbistico e con collegamenti alle cerchie politiche di incerte maggioranze di potere.

Nella spasmodica ricerca di riduzione dei costi si è arrivati a concepire un altro spezzatino del segmento business (centri impresa e business easy) da cucinare a distanza tramite call center telefonici ! A nostro avviso tale prassi potrà forse dare i suoi frutti in un contesto diverso come quello della Germania ma pensare che si possa replicare in Italia ci appare del tutto illusorio e temiamo che ben presto determinerà un enorme autogol; non a caso nel gruppo Intesa, dopo aver sperimentato per alcuni anni i centri impresa per le aziende medio piccole, stanno riportando i consulenti nelle agenzie anche per questa fascia d'utenza .

Tale scelta ci appare ancor più grave poiché si inserisce in un'ottica di crescente distacco tra consulente e cliente, di meccanicità dei processi di valutazione del merito creditizio e di una ancor più spinta parcellizzazione del lavoro: lavoratori e clienti sempre più spersonificati e più facilmente sostituibili !

Malgrado non si siano ancora del tutto esaurite le nefaste sorprese derivanti dai prodotti finanziari collocati in questi ultimi anni, per gli addetti agli sportelli sono ricominciate le asfissianti pressioni commerciali per la vendita di prodotti assicurativi e gestionali, con un sistema incentivante basato, come prima, sulla quantità dei prodotti venduti a prescindere dalla valutazione delle esigenze e dell'interesse del cliente. Assecondare le politiche aziendali, quando queste conducono verso approdi discutibili, non è lungimirante; non solo perché dobbiamo contrastare, come rappresentanti dei lavoratori, comportamenti etici poco corretti, ma anche perché, alla lunga, queste politiche diventano dannose per tutti. **Occorre quindi che i colleghi pongano al centro del proprio agire il senso di responsabilità personale e la valutazione dell'interesse del cliente**; agendo in tale modo si consolida in modo autentico il rapporto e si creano le condizioni per una vera tutela del risparmio.

Rispetto la tremenda crisi del modello di sviluppo, da decenni decantato da politici ed economisti di tutto l'arco costituzionale, possiamo ben dire ora, che i risultati sono sotto gli occhi di tutti e che gli stessi liberisti invocano aiuti di stato e limitazioni al libero mercato, che era giusta e sacrosanta la battaglia condotta dal sindacalismo di base contro il pensiero unico liberista, la supremazia del mercato, le privatizzazioni non solo dei beni primari, quali salute, acqua, alimenti ma anche dei settori nevralgici quali energia e comunicazione e quelli essenziali quali l'educazione e l'informazione.

Avevamo ragione noi della CubSallca a criticare con forza il modello di banca basato sulla "finanza creativa", su politiche di sviluppo aggressive e su forti pressioni commerciali per piazzare prodotti di dubbia qualità per i risparmiatori ma assai lucrosi per l'azienda.

Abbiamo ragione noi della CubSallca a sostenere che occorre ritornare a fare sindacato al di fuori delle logiche concertative dell'inflazione programmata che tanto sangue sono costate ai lavoratori sia in termini di potere d'acquisto che di qualità della vita, specialmente dopo gli accordi di luglio '93 ed ora, con il recente accordo sul nuovo sistema contrattuale, le condizioni diventeranno ancora più difficili.

Abbiamo ragione noi della CubSallca a respingere l'impostazione organizzativa basata sulla divisione dei colleghi in quelli di serie A e di serie B, tra coloro che vendono e quelli che non vendono e sulla competizione permanente tra di essi con la continua istituzione di gare per chi vende un prodotto di più.

Abbiamo ragione noi della CubSallca che di fronte al continuo stillicidio dei diritti dei lavoratori, invece di continuare a mediare con il pretesto di ricercare le soluzioni meno dolorose, come fanno gli altri sindacati rendendosi così complici, ci opponiamo con tutte le nostre forze e con tutti i mezzi a nostra disposizione compresi quelli legali. A proposito di quest'ultimi, in merito alla cessione di ramo d'azienda in varie situazioni invocata e pretesa impropriamente dalle Banche, abbiamo avviato nel gruppo Intesa una prima causa al riguardo.

Abbiamo ragione noi del sindacalismo di base che di fronte ai tentativi di utilizzare la crisi per far retrocedere ancora di più le condizioni di vita dei lavoratori e di saccheggiare un'altra volta le risorse statali in favore di quella classe dirigente che la crisi l'ha determinata e prodotta, abbiamo detto e gridiamo forte: **NOI NON LA PAGHIAMO !**

D'altro canto assistiamo a comportamenti paradossali da parte dei sindacati firmo tutto: in questi giorni, finalmente diremmo noi, stanno mettendo in discussione i sistemi incentivanti dopo che da

lunghe anni hanno frenato le rivendicazioni salariali per il CCNL (aumenti per tutti) per favorire lo stipendio variabile (soldi per pochi e con criteri discrezionali); a settembre scorso proclamarono una giornata di sciopero per le carenze d'organico dopo che nei mesi precedenti avevano dato l'avallo per esodi di massa.

Noi, malgrado tutto, vogliamo continuare a credere che anche dentro i sindacati omologati ci siano persone di "buona volontà" alle quali chiediamo, di fronte ad una crisi di sistema e di valori di così grande portata che si riflette in una situazione di forte deterioramento del clima aziendale, dove le scelte e le decisioni vengono prese in una ristretta cerchia di persone legate ai vertici aziendali, di unire i nostri sforzi per recuperare il rapporto con i lavoratori ormai caduti in uno stato di rassegnazione, quasi prossimo al letargo, prodotto dai loro comportamenti e dalla montante arroganza aziendale.

Occorre a nostro avviso ritornare ad elaborare le piattaforme rivendicative con la partecipazione democratica della maggioranza dei colleghi, condurre battaglie chiare e coerenti per recuperare credibilità e seguito tra di essi e puntare ad aumenti certi e contrattati più che ai premi variabili legati ai risultati; ciò significa anche indurre le banche a ritornare alla loro funzione fondamentale che è quella dell'intermediazione creditizia, allontanando le tentazioni di riprendere, sotto nuove forme, i rischi della finanza strutturata da condividere o scaricare su ignari risparmiatori.

Le strategie sindacali per difendere, tutelare, valorizzare il lavoro devono tornare al passato, se vogliono avere un futuro.

Questo significa mettersi di traverso alle politiche commerciali disinvolute delle banche e cercare la qualità dei risultati, più che la quantità. Significa riconoscere e premiare l'impegno, la professionalità, la competenza, anche quando non si traducono in vendite di prodotti inadeguati o conseguimento di risultati insostenibili. Significa tornare a chiedere automatismi di carriera, cadenzati ogni 5 anni, seguiti da indennità di permanenza nel livello, come riconoscimento dell'esperienza professionale e tutela per i tanti, troppi esclusi dai percorsi di carriera, significa chiedere formazione di qualità per tutti, significa chiedere aumenti salariali reali, per non delegare a promozioni e percorsi l'unico mezzo per ottenere miglioramenti economici.

Significa adoperarsi effettivamente per una tutela intransigente dei lavoratori rispetto alle pressioni commerciali, significa adoperarsi effettivamente per la difesa di organici ponderati e per il rispetto del turn-over, significa adoperarsi effettivamente per una reale tutela degli ambienti di lavoro, significa adoperarsi effettivamente per la valorizzazione delle professionalità e delle competenze di ciascuno senza discriminazioni d'alcun genere e nel generale rispetto della persona.

Da domani bisogna cambiare e noi saremo sempre in prima linea.

Roma, 9 marzo 2009

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni* **Gruppo Unicredit**

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano Viale Lombardia 20; tel. 02/7063180402/70634875; fax 02/70602409

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

Sede di Roma: Via dell'Aeroporto 129; tel. 06/762821