



(a titolo **sperimentale**, la versione cartacea di Consortiu è stata stampata a Brasov, in bianco e nero, per ridurre i costi). In questo numero:

- ROMANIA: DOPO IL 15 E 16 LUGLIO  
All'indomani degli incontri delle 8 sigle con l'azienda ed il Direttore Generale.
- CESSIONI: QUESTIONE CAUSE LEGALI.



## ROMANIA: DOPO IL 15 E 16 LUGLIO

Abbiamo voluto fare un po' di ironia nel titolo, anche se c'è poco da ridere: dopo l'incontro delle otto sigle trattanti (si fa per dire...) con l'azienda per chiarire la vicenda Romania, ora lo possiamo dire ufficialmente: **PREOCCUIAMOCI!!!**.

Dopo giorni e giorni di segnalazioni allarmate dei colleghi, con operazioni che ritornavano indietro, per errori nei dati, con sopra un timbro della Romania, con responsabili imbarazzatissimi nel (non) spiegare la scomparsa misteriosa di lavoratori (risultati poi essere in Romania), ora l'azienda ha spiegato ai prodi difensori dei lavoratori che:

- si è vero, ci sarebbero 9 lavoratori della Dso in Romania (ma quanti di Dsi?), per formazione del personale locale che contempla anche sperimentazione su operatività Italia.
- Si è vero, quindi, che sono state effettuate lavorazioni su bonifici, Mav e Riba per un totale di 3.000 operazioni (giornaliere? Perché su 40.000 totali è già un bello sperimentare).
- Tutto questo viene giustificato con la possibilità di fare le operazioni in Romania in caso di non meglio precisati "picchi" lavorativi in Italia, peraltro aggiungendo che "al momento non c'è intenzione di spostare attività in Romania" (citiamo da comunicato Uilca, noi della Cub-Sallca al tavolo non c'eravamo ...).

Di fronte a questa ennesima presa in giro (c'è ancora qualcuno che pensa che il consorzio sia nato solo per problemi di Iva?), gli 8 si sono lamentati con l'azienda per il peggioramento delle relazioni sindacali e manifestata "l'assoluta contrarietà a qualsiasi ipotesi di delocalizzazione all'estero" (ah beh...). Inoltre (citiamo dal comunicato unitario) "con convinzione e fermezza" hanno ribadito che l'accordo "mantiene tutta la sua validità e le garanzie e tutele occupazionali per i lavoratori".

Ma lo sanno cosa firmano o lo fanno ad occhi chiusi? Ma dove sono le garanzie occupazionali?

Ecco l'unico punto al riguardo dell'accordo (ultimo capoverso art. 2): "la costituzione di Intesa Sanpaolo

Group Service non determina di per sé ricadute occupazionali né variazioni della sede di lavoro". Ovvio, aggiungiamo noi, ma se le lavorazioni cominciano ad essere delocalizzate gli esuberanti sono inevitabili ed il Fondo potrebbe non bastare più ...

Non a caso, quando abbiamo indetto lo sciopero del 30 aprile, la nostra piattaforma chiedeva la possibilità per i lavoratori di scegliere il distacco e ulteriori garanzie nell'accordo. Citiamo integralmente dal nostro volantino: "va integrata la casistica che consente il rientro in azienda, aggiungendo ogni evento che possa recare pregiudizio alla condizione lavorativa come (a titolo esemplificativo e non esaustivo) il trasferimento all'estero della sede legale, la chiusura di sedi locali della società, **eventuali tensioni occupazionali**".

Il successivo incontro (16 luglio) con il Direttore Generale ha prodotto la **sospensione della sperimentazione**. Naturalmente gli 8 diranno che è merito della loro fermezza (???), ma a noi sembra tanto che, colti sul fatto, i dirigenti aziendali abbiano dovuto dilazionare i tempi dei loro progetti. E questo **grazie alla vigilanza dei lavoratori** che hanno segnalato le "anomalie" che stavano avvenendo.

Invece, quello che si può dire delle segreterie nazionali degli 8 (per i quadri sindacali di livello inferiore possiamo ancora supporre la buona fede) è che i casi sono due: o sono molto sprovvedute (eufemismo) o sono molto concertative (altro eufemismo). In entrambi i casi i lavoratori dovrebbero porsi seriamente la domanda sull'opportunità di farsi ancora rappresentare da costoro!



E allora che fare?

Noi non vi diremo iscrivetevi in massa alla Cub-Sallca e risolveremo i vostri problemi, perché non funziona così, per nessuno. Ovviamente iscrivetevi (anche come riscontro del consenso per tutte le iniziative prese), ma sappiate che solo l'azione organizzata e consapevole dei lavoratori può dare la forza al sindacato per ottenere le conquiste. Solo la mobilitazione ottiene risultati.

Abbiamo visto un volantino della Falcri Carive sollevare la questione della necessità di uno sciopero per settembre. Noi siamo sempre disponibili, ma costruendo le condizioni per un'azione che coinvolga la grande massa dei lavoratori. La rivendicazione non può che essere una: immediato rientro dei lavoratori in Intesa Sanpaolo, prima che le manovre aziendali provochino danni ai lavoratori oggi in ostaggio nel consorzio.

**P.S.: ma il Direttore Generale che ha promesso di sospendere la sperimentazione è lo stesso che ha garantito che le lettere per i percorsi professionali sarebbero arrivate entro il 30 giugno?**



### CESSIONI: QUESTIONE CAUSE LEGALI

A seguito delle recenti assemblee svolte a Torino dalla Falcri per i problemi di ISGS, riteniamo di dover rispondere ad alcuni quesiti sollevati da iscritti e simpatizzanti in merito alla possibilità di effettuare cause legali per rientrare in banca.

La nostra organizzazione non ha mai trascurato di percorrere **anche** le vie legali, ben sapendo che, quando queste sono incerte nell'esito, è bene **non assumerle come unica iniziativa possibile**.

A titolo di esempio, ricordiamo che, per le filiali a suo tempo cedute, tentammo, senza esito, di assumere nuove azioni di lotta, dopo lo sciopero del 28 giugno 2007. Solo superata questa fase abbiamo messo in piedi una causa pilota per tentare di far rientrare in azienda un collega ceduto. Siamo ancora in attesa della prima udienza.

Il presupposto legale di questa causa è identico a quello che potrà essere messo in piedi per i colleghi del consorzio: contestare la cessione del ramo d'azienda sulla base della mancanza del requisito di autonomia funzionale della parte ceduta (là la singola filiale, qui gli uffici che sono stati raggruppati nel consorzio).

La causa può essere fatta entro 5 anni dalla cessione. I nostri legali, pur non ritenendola indispensabile, nel caso delle filiali cedute (ad un'azienda diversa a tutti gli effetti) hanno suggerito di fare la lettera di interruzione dei termini.

Nel caso del consorzio (che è interno al gruppo) si è ritenuto inutile procedere in tal senso.

**Inutile non significa sbagliato** e non ci sono controindicazioni nel fare tale lettera (siamo disponibili a fornire il testo a chi volesse farla).

Se poi si volesse esercitare una forma di "pressione psicologica" sull'azienda, si potrebbe anche ipotizzare un'azione a tappeto e noi saremmo disponibili a collaborare. In ogni caso, un'azione "di massa" avrebbe senso se organizzata su scala nazionale e non solo a Torino.

Riguardo la causa vera e propria, ci risulta che le cause pilota le stia già organizzando la Falcri con alcuni suoi rappresentanti che faranno da "apripista". Come detto, questa causa pilota si basa sullo stesso presupposto giuridico di quella da noi impostata per i colleghi delle filiali cedute. Auspichiamo, in entrambi i casi, un esito vittorioso, **che aprirebbe la strada ad una causa vincente per tutti**. Resta fermo che ci sono sempre 5 anni di tempo per vedere come va a finire.

Per quel che riguarda i colleghi ex Sanpaolo entrati in azienda prima del 31-12-90 (che, secondo la definizione del vecchio contratto integrativo, sono "assunti in pianta stabile") restiamo, anche in questo caso, in attesa dell'esito delle cause pilota.

Dobbiamo peraltro segnalare che, se sulla cessione di ramo d'azienda i nostri legali sono stati possibilisti, su questo aspetto dei dipendenti dell'ex banca di diritto pubblico si sono dimostrati scettici.

Ciononostante, auspichiamo, anche in questo caso, un esito favorevole. Si può restare in attesa delle sentenze, sapendo che per i soliti 5 anni i diritti restano in piedi. Solo prima di quella scadenza diventerebbe indispensabile fare la lettera di interruzione dei termini, per mantenere per altri 5 anni la possibilità di fare causa.

La conclusione è: le cause vanno benissimo, le appoggiamo in pieno, ma sarebbe autoconsolatorio pensare che siano l'unica iniziativa da mettere in piedi. Lo ripetiamo ancora una volta: solo la mobilitazione è la vera garanzia di successo.



Il CUB-SALLCA è un Sindacato Autorganizzato delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito e delle Assicurazioni

#### Le nostre sedi:

**Torino** - Corso Marconi 34  
 Tel. 011-655.454  
 Fax 011-6680433

<http://www.sallcacub.org>

**Milano** - Viale Lombardia 20  
 Tel. 02-706.31.804  
 Tel. 02-706.34.875  
 Fax 02-706.02.409

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

#### Tutte le richieste di chiarimenti, informazioni sono gradite.

-----  
 Questo numero è stato curato dalle strutture aziendali CUB-SALLCA del Gruppo Intesa Sanpaolo  
 Finito in redazione il 22/07/2009