



In questo numero:

- Banca Depositaria: bilancio di una vertenza memorabile
- Lavoratori di tutti i consorzi unitevi (ed anche gli altri non dormano)



BANCA DEPOSITARIA: BILANCIO DI UNA VERTENZA MEMORABILE

Avevamo già commentato "a caldo" la conclusione della vicenda di Banca Depositaria, ma non è inutile tornare sull'argomento con una riflessione più meditata.

Intanto resterà nella memoria di tutti una vertenza che ha visto i lavoratori effettuare ben quattro scioperi e tutti con corollario di manifestazioni in piazza.

Ricordiamo che i primi due scioperi erano stati indetti dalla Falcri, il terzo dalla Cub-Sallca, il quarto era uno sciopero generale della Cgil che è stato "usato" dai lavoratori, il giorno dopo la firma dell'ipotesi di accordo. Un nuovo pacchetto di scioperi era intanto stato proclamato da SdL (altro sindacato di base).

Tutto questo evidenzia come i lavoratori abbiano saputo muoversi ed organizzarsi al di là delle sigle di appartenenza.

La valutazione dell'accordo finale è nota: in termini assoluti è un accordo che contiene una clausola di rientro che non si era mai vista in altri accordi di altre aziende. In termini relativi (cioè nel contesto dato) è un accordo che lascia molto amaro in bocca.

L'azienda era sotto ricatto perché la ripresa degli scioperi (già proclamati) avrebbe provocato gravi problemi con Banca d'Italia. I sindacati del primo tavolo avevano garantito che la volontarietà del passaggio a State Street sarebbe stata presente nell'accordo insieme alla conferma di tutti i tempi determinati.

Noi stessi eravamo convinti che i sindacati del primo tavolo dovessero salvare la faccia dopo

aver propagandato per un anno le "garanzie totali ed assolute" dell'accordo sul consorzio.

Questa vicenda però dimostra che, se i sindacati che fanno scioperi sono diversi dai sindacati che trattano, il pasticcio è dietro l'angolo.

I sindacati del primo tavolo hanno preferito non fare "sgarbi" alla controparte e hanno cercato di salvare la faccia con la risibile "clausola di rientro", che verrà fatta valere tra sette anni (un tempo biblico) e prevede possibile demansionamento e nessuna garanzia sui limiti territoriali per tornare in Intesa Sanpaolo.



Anche sui tempi determinati la clausoletta dell'assenza di "evidenze gestionali negative" getta ombre sulla conferma di tutti i lavoratori.

A questo proposito lanciamo già un appello affinché venga monitorata nel tempo la situazione dei colleghi e colleghe a tempo determinato, segnalandoci eventuali problemi.

Come già accaduto in passato, siamo noi che, dopo aver criticato gli accordi dobbiamo vigilare comunque sulla loro applicazione.

Due parole sul ruolo della Falcri. Questo sindacato ha avuto il merito di avviare le agitazioni per Banca Depositaria. Nelle assemblee di valutazione dell'ipotesi d'accordo i relatori hanno esposto le cose in modo corretto

ed onesto. Molto ambiguo è stato invece il ruolo del segretario generale, piombato a Milano a conclusione dell'assemblea. Non conosciamo con precisione i termini delle chiacchierate fatte a fine assemblea con alcuni colleghi, ma sicuramente aver insinuato il dubbio che non ci fossero le condizioni per riaprire le trattative ha avuto un peso sull'assemblea, del giorno successivo, delle sigle del primo tavolo, dove l'esito della votazione è stato rovesciato.

AUTOGOL: UNO A ZERO PER LORO. DICE CHE DOBBIAMO MOSTRARGLI DI SAPER PERDERE, SENO' SI STUFANO E NON GIOCANO PIU'.



Quanto abbia inciso questo episodio lo lasciamo valutare ai lavoratori, mentre è certo che sono state molto efficaci **le pressioni aziendali messe in campo nello spazio temporale tra assemblee del secondo e del primo tavolo.**

A Milano i lavoratori erano impauriti e disorientati ed i sindacalisti del primo tavolo sono stati ben contenti di poter sfruttare l'assist aziendale per portare a casa il risultato voluto.

C'è anche un'appendice spiacevole a tutta la vicenda, costituita dal ricorso, da parte di una dirigente Falcri, alla clausola che consente di evitare il passaggio a State Street a chi ha fatto parte della delegazione trattante. Sono sorte polemiche sgradevoli che finiscono per confondere le responsabilità delle parti in causa. La collega in questione è sempre stata in prima fila nelle lotte che ci sono state. La scelta finale rientra nelle prerogative che hanno i sindacati trattanti e non diamo giudizi in merito.

Questa clausola, lo ricordiamo, era già stata introdotta ai tempi delle cessioni delle filiali. E' normale e corretto che sia prevista una norma di tutela per chi sta al tavolo di trattativa. Piuttosto c'è da chiedersi perché **il diritto d'opzione**

garantito ai dirigenti sindacali (che quindi esiste ed è tecnicamente possibile) non venga mai **preso in considerazione dai sindacati firmatari per tutti i lavoratori.**

Si può ancora osservare che non tutti i lavoratori del gruppo hanno capito fino in fondo l'importanza della posta in gioco. La **Cassa di Resistenza** che è stata lanciata poteva dare un esito migliore. I lavoratori di Banca Depositaria hanno deciso autonomamente i criteri di utilizzo della stessa: la scelta di dare il rimborso solo a chi aveva fatto tutti i quattro giorni di sciopero ha perlomeno consentito di distribuire somme significative ai singoli.

In conclusione, questa vicenda ha dimostrato che quando i lavoratori si mobilitano le possibilità di ottenere buoni risultati sono elevate. Però è necessario che **al tavolo di trattativa sieda una rappresentanza che sappia esprimere la volontà dei lavoratori** e non sia succube dei voleri aziendali. In questo corto circuito risiede il motivo di un finale deludente.

Siamo e resteremo a disposizione dei colleghi per la nuova avventura in State Street.

LAVORATORI DI TUTTI I CONSORZI UNITEVI (ED ANCHE GLI ALTRI NON DORMANO).

La vicenda di Banca Depositaria ha avuto anche un altro risvolto inquietante: la garanzia totale ed assoluta, propagandata in occasione della firma dell'accordo sul consorzio a marzo 2009, **si è trasformata nella richiesta di rientro tra sette anni.**

VADA VIA! COSA LE COSTA PROVARE? SE POI NON LE VA, FRA CINQUE ANNI LOTOGUE.



In sostanza la garanzia non c'è e potremmo dire che non poteva esserci. I lavoratori del consorzio hanno, nel caso di cessioni, le stesse (poche) garanzie che hanno gli altri lavoratori del gruppo, al limite con la necessità di fare un passaggio in più, rientrando in banca prima della cessione. In fondo lo ha detto anche il giudice che ha pronunciato la sentenza sull'art. 28 dei sindacati del primo tavolo: l'azienda poteva ben aspettare almeno qualche mese, prima di cedere i lavoratori, per non rendere evidente l'aggiramento dell'accordo. Ricordiamo che, nel ricorso presentato dai sindacati del primo tavolo, era anche stato detto che **la presunta garanzia di rientro era stata offerta dall'azienda** per affrettare l'accordo e non pagare l'Iva.

Aggiungiamo che neppure la formula del distacco poteva garantire sonni tranquilli. Insomma, di fronte ad operazioni di cessioni di ramo d'azienda, purtroppo, non esistono formule magiche. O si cambia la legislazione (ricordiamo che avevamo collaborato ad una raccolta firme per modificare l'art. 2112 del codice civile) o si fa cambiare idea all'azienda con le lotte: **l'unica vera garanzia è la capacità dei lavoratori di reagire e mobilitarsi.**

Vogliamo sottolineare questo concetto perché è verosimile che i problemi dei consorzi e, più in generale dell'area contrattuale, saranno al centro anche del prossimo rinnovo contrattuale. A chi avesse dubbi in proposito, proponiamo questo eloquente passaggio tratto da un articolo della rivista "Lavoro Bancaria" (n. 10 2009), di Cristiana Minguzzi, dell'ABI, l'associazione di categoria dei banchieri. L'articolo tratta delle dinamiche retributive nel settore: le sottolineature sono nostre.

"Le banche degli altri Paesi (europei NdR) stanno, infatti, continuando a sviluppare potenti processi di cambiamento che riguardano, sul piano macro-organizzativo, **l'esternalizzazione, anche in un'ottica internazionale, di funzioni amministrative sempre più ampie,** che portano alla creazione di centri servizi insieme ai concorrenti ovvero **all'esternalizzazione in società separate, aventi contratti di lavoro diversi e meno costosi di quelli della banca di origine, non solo di processi amministrativi, ma anche di delicate attività produttive, quali la gestione crediti e la gestione delle risorse umane.**

La ristrutturazione del ciclo bancario consente in Francia, Gran Bretagna, Germania e Spagna di far svolgere attività "storicamente" bancarie da personale non avente un contratto di lavoro di tipo bancario, o perlomeno un contratto diverso da quello della banca capogruppo: questo si verifica, a seconda dei casi, nelle banche low cost, nelle reti di dipendenze in franchising, **nelle strutture centralizzate di back office, nelle attività di staff ormai ampiamente esternalizzate".**

Un'ampia citazione per mettere tutti in guardia per tempo. Il prossimo rinnovo del contratto nazionale rischia di replicare la debacle del contratto del 1999.



O i lavoratori si attrezzeranno con il sindacalismo di base per prepararsi alle lotte oppure lasciare l'iniziativa e la rappresentanza nelle mani degli attuali sindacati firmatari sarà molto, molto, pericoloso.

ASSUNZIONI IN DEROGA: NUOVA BEFFA IN ARRIVO?

Avevamo appena scritto un comunicato (assunzioni in deroga: a Torino accordo violato o accordo superato?) quando un volantino a sigla

Fabi-Fiba-Fisac-Uilca ISGS di Lingotto e Moncalieri, del 26 aprile, ci ha lasciati stupiti.

Il comunicato mescola le notizie su assunzioni a Lecce e Potenza con quelle di Torino, due tipologie diverse.

L'accordo stesso prevede che le assunzioni di Torino (**nuova** occupazione e non **prima** occupazione), destinate a cassintegrati e lavoratori in mobilità, avvengano con l'uso di contratti a tempo indeterminato e non di apprendistato. Cosa ovvia visto che il contratto di apprendistato non è più possibile al compimento dei 30 anni. Ma, per il comunicato, anche a Torino sono stati assunti 20 apprendisti con età tra i 30 e 45 anni!!!

Ma se questo può essere un banale errore ce n'è un altro molto più grave.

Il comunicato si conclude con l'annuncio che "i colleghi assunti su Torino saranno destinati, come ha affermato l'azienda, ad attività oggi svolte dai back office".

Com'è possibile dire queste cose con tale noncuranza dimenticandosi che le assunzioni sui poli di Lecce, Potenza e L'Aquila erano previste per lavorazioni di back office, **ma quelle di Torino no?**

Per Torino l'elenco di attività prevedeva: approvvigionamento, deposito e gestione amministrativa/contabile dei magazzini, nonché archivio dei materiali più vari, ivi ricomprendendo il trattamento della corrispondenza; sicurezza fisica ed informatica; trattamento dei valori e relativo trasporto; attività di supporto tecnico/funzionale/operativo all'electronic banking e telephone banking. Nel volantino di presentazione dell'accordo i sette firmatari così descrivevano queste operazioni (la sottolineatura è loro, NdR): **"attività oggi appaltate che rientrano nel settore del**

credito". Nelle assemblee veniva anche ventilato che queste attività sarebbero state reinternalizzate.

L'accordo, inoltre, precisava che, **nel caso i nuovi lavoratori fossero stati adibiti a mansioni diverse, a loro sarebbe stato applicato il contratto integralmente, senza le deroghe (20% in meno ecc.)**.

Si impegneranno i nostri eroi a far rispettare i contratti che sottoscrivono?

Qualche dubbio inquietante ci viene: gira voce che l'azienda intenda adibire i nuovi colleghi a passare bonifici (italiani ed esteri), ma loro dovranno fermarsi prima di schiacciare l'ultimo tasto; un responsabile dovrà "validare" le operazioni dando il tocco finale. L'azienda potrebbe così sostenere che si tratta di operazioni di "data entry" da ricomprendere nell'ultima attività dell'elenco. **Vogliamo sperare che non sia così: si tratterebbe di una vera beffa e dell'ennesimo aggiramento di un accordo.**

Ci piacerebbe sapere anche che atteggiamento terrà la Fisac-Cgil, che non ha firmato l'accordo, ma che ha messo la sigla sul comunicato sindacale di ISGS: stanno già preparando la retromarcia?

Un comportamento serio dovrebbe prevedere che i nuovi assunti, come da accordo, si vedano applicare integralmente il contratto del credito, senza deroghe. Nello stesso tempo, sarebbe ora che l'azienda consentisse a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta di tornare in filiale, visti anche i problemi di organico della rete. Purtroppo chi vuole far rispettare gli accordi (anche quelli che non condivide) al tavolo non viene ammesso.



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

Le nostre sedi:

Torino - Sede operativa

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

<http://www.sallcacub.org>

Milano - Sede legale

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

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 29-4-2010