



In questo numero:

- Società consortili: è partito l'attacco finale?
- "Il formaggio di Piero": considerazioni sull'ultima "trovata" del DG di ISGS



CONSORZI, SCONTRO FINALE?

L'abbiamo detto molte volte, ma l'attacco contro i lavoratori dei consorzi sembra essere arrivato ad un punto decisivo, con progetti striscianti e dichiarati di esternalizzazioni e fuoruscita dal contratto del credito (o applicazione di contratti in deroga) almeno per i nuovi assunti.

Ad aprire varchi pericolosi, proprio mentre stanno per partire gli incontri per il rinnovo del contratto, sono stati i due gruppi più grandi, Intesa Sanpaolo e Unicredito.

Riguardo Intesa Sanpaolo facciamo riferimento all'**accordo di fine luglio sugli esuberanti**, su cui abbiamo già detto tutto con il nostro comunicato, a cui rinviamo, consultabile sul sito.

Ricordiamo qui soltanto che i non meglio precisati progetti aziendali di "**riconversione**" **professionale**, insieme all'introduzione dei **contratti di solidarietà difensivi** e alle **deroghe**, concesse dai sindacati firmatari su **mobilità territoriale e demansionamenti**, creano una miscela esplosiva che avrà come obiettivo i lavoratori delle sedi e di ISGS (il consorzio di Intesa Sanpaolo).

E' opportuno rilevare che è passato solo un anno e mezzo da quando Intesa Sanpaolo assumeva 450 lavoratori applicando contratti in deroga in aree "svantaggiate". Oggi la banca "etica" del paese ne potrà espellere 5.000, ma i sindacati firmatari si

spellano le mani per le eventuali 750 nuove assunzioni, di cui 250 part time: il trucco c'è, si vede, ma nessuno si indigna!

CIPPUTI,
QUA CI VUOLE
PIÙ RIGORE, PIÙ
QUALITÀ
E PIÙ ORDINE.

ERA ORA, CHE IO
MI SON COMPRATO LA
TUTA DA ARMANI, MA
POI NON TROVI NESSUNA
CHE TE LA STIRA COME SI DEVE!



Ancora più grave la situazione in Unicredito, dove la riorganizzazione, susseguente alla creazione della banca unica, pare essere solo la fase preliminare di un intenso programma di esternalizzazioni.

Al momento l'unico progetto già avviato è quello riguardante le Human Resources (Risorse Umane, singolare ironia), riguardante circa 350 colleghi, destinati ad essere esternalizzati in una nuova società (newco in linguaggio marchionnesco) partecipata al 49% da Unicredito (attraverso la propria società consortile Ubis) e al 51% da Hewlett Packard (HP).

Quest'ultima società sta modificando radicalmente la propria area d'affari, passando dal settore hardware a quello dei servizi e, nel fare ciò, licenziando numerosi lavoratori.

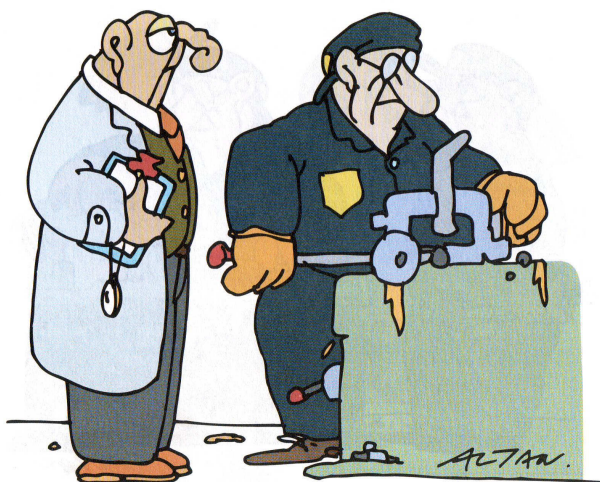
Le conseguenze prevedibili per i lavoratori ceduti, nella migliore delle ipotesi, sarebbero quelle di mantenere il contratto del credito

(stante almeno le attuali norme), di dover rinegoziare il contratto integrativo alla sua scadenza e di ritrovarsi in una società che applicherà un contratto diverso a tutti gli altri lavoratori a partire dai neoassunti.

Al momento i sindacati firmatari stanno reagendo in modo appropriato: sono state proclamate, per tutto il gruppo, 15 ore di sciopero **(il 10 ottobre verrà effettuata la prima giornata intera di astensione)** e viene contestata l'intera operazione sul piano giuridico, non riconoscendo l'autonomia funzionale del presunto ramo d'azienda da cedere.

IL SINDACATO NON
VI RAPPRESENTA PIÙ,
CIPPUTI. TRATTIAMO
DIRETTAMENTE.

E VA BENE.
DOMANI MATTINA
ALLE SEI, DIETRO
A SAN SIRO.



Fin quando verrà mantenuta una coerente linea di contrasto ai progetti aziendali è garantito il nostro pieno appoggio alle iniziative di lotta che verranno intraprese.

Questo passaggio è cruciale perché, se non stoppato per tempo, è sicuro che ne verranno altri. Unicredito, in più occasioni, ha prospettato la possibilità di creare altre società in joint venture per svolgere servizi anche al di fuori dell'ambito aziendale e del settore creditizio.

Già a giugno erano uscite indiscrezioni giornalistiche su sondaggi in corso con la stessa HP per quel che riguarda i servizi

informatici, operazione che coinvolgerebbe oltre 2.000 lavoratori.

In attesa degli sviluppi, che seguiremo attentamente, occorre fare un po' di storia.

Circa dieci anni fa il gruppo Unicredito costituiva due società, **UPA** (back office) e **USI** (servizi informatici), che rappresentavano le antesignane delle società consortili create da numerosi gruppi bancari nel 2009 per le note vicende dell'esenzione IVA.

Allora la Cub-Sallca, da sola, condusse la battaglia contro l'accordo che consentiva la nascita di quelle società, riuscendo anche a farlo bocciare nell'assemblea di Torino, città dove tradizionalmente siamo più presenti.

Ritenevamo di scorgere già i potenziali rischi di esternalizzazione, negati allora dai sindacati firmatari, che, tanto per cambiare, affermarono che l'accordo era il meno peggio e che forniva ampie garanzie ai lavoratori.

A distanza di dieci anni non possiamo certo imputare ai sindacati firmatari il fatto che l'azienda ora provi ad esternalizzare, ma denunciemo con forza che, in tutto questo tempo, **hanno fatto di tutto per assicurare i lavoratori smorzando in ogni modo qualsiasi velleità di lotta e di resistenza.** Dopo anni di azione narcotizzante all'insegna del "va tutto bene" ora sarà più complicato contrastare i progetti aziendali.

Progetti che erano stati ampiamente annunciati: riproduciamo un passo dal **n. 8 di Consortium dell'aprile 2010.**

Proponiamo questo eloquente passaggio tratto da un articolo della rivista "Lavoro Bancario" (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**".*

Quello che succede oggi alle Risorse Umane di Unicredito era già previsto in questo articolo, che peraltro annuncia altri sinistri progetti che toccherebbero anche le filiali (reti in franchising).

Segnali inquietanti arrivano anche dal settore assicurativo.

Il Gruppo Generali ha costituito anch'esso una nuova società, GCS, e annunciato la nascita di una seconda, GIBS. La prima è stata registrata nel settore merceologico del commercio. I lavoratori che vi sono stati conferiti vi andranno in distacco. I nuovi assunti avranno il contratto assicurativo e il contratto integrativo di gruppo, ma la collocazione dell'azienda creerà problemi su alcuni aspetti previdenziali. Insomma, la questione è aperta e non promette nulla di buono

I banchieri, che hanno in larga misura determinato l'attuale fase di crisi economica, stanno battendo tutte le strade per riprendere a macinare profitti: non consentiamogli di farlo sulla nostra pelle!!!

IL FORMAGGIO DI PIERO

Tra le tante amenità che popolano l'Intranet di Intesa Sanpaolo, i colleghi ci hanno segnalato la recensione di un libro, a cura dell'autorevole direttore generale di ISGS, Pier Luigi Curcuruto, apparsa su "COOSì va il mondo".

L'edificante storiella narra di due topolini e due gnomi a cui viene sottratto il formaggio che erano abituati a trovare nel solito posto come un fatto scontato. La morale è che bisogna essere pronti a reagire al cambiamento senza sedersi sugli allori.

Fin qui niente di nuovo: abituati a certe uscite del nostro personaggio, la maggior parte di noi ha pensato all'ennesimo, pittoresco, episodio con cui ama distinguersi.

I più meditabondi hanno pensato che si trattasse della stanca ripetizione, in formato infantile, della mediocre ideologia del "nuovismo", che postula che il cambiamento e l'innovazione sono positivi a prescindere.

Ma c'è chi le favolette edificanti dei nostri manager le ha prese sul serio, al punto da scriverci un libro. Si tratta di Michela Marzano, docente universitaria a Parigi, autrice del libro "Estensione del dominio della manipolazione; dall'azienda alla vita privata".

Il libro tratta dei messaggi e delle tecniche manipolatorie con cui i grandi manager cercano di condizionare la nostra vita, a partire dal lavoro, ma arrivando a sconfinare anche nella sfera privata.

Un paragrafo del libro sembra fatto apposta per commentare la favoletta che abbiamo citato e la relativa morale e si intitola: **"adattamento permanente"**.

Criticando questo principio, che le aziende cercano di inculcare, Michela Marzano si chiede: *"ma come può qualcuno essere un individuo apprezzato per la capacità di assumere delle responsabilità e al tempo stesso tanto duttile da adattarsi ai continui cambiamenti? Se un individuo viene ridotto alle sue capacità di adattamento, come è possibile contare su di lui?"*

L'autrice deplora questa continua richiesta di performance con l'asticella spostata sempre più in alto: *"schiacciato sotto il peso di tali performance, tuttavia, l'individuo scompare: la sua singolarità è messa al servizio dell'urgenza e dell'adattabilità"*.

"Abbiamo già accennato a questo paradosso che sfocia nell'esaltazione dell'uomo senza spessore, pronto a tutto e alla fine buono a nulla (visto che non sa più chi è)"... Essere responsabili non significa sempre sapersi adattare"... "La coerenza è uno dei cardini del principio di responsabilità. Viceversa, il costante adattamento esige un'attenzione rivolta al cambiamento piuttosto che ai compiti. E ciò è tipico dell'individuo abile e manipolatore, cioè del farabutto. Tra competenti e farabutti bisogna avere il coraggio di scegliere. Raramente si possono mantenere entrambi i ruoli"...

Ci inchiniamo di fronte all'incisività dell'autrice anche se ci chiediamo: l'abbiamo presa troppo alta? Non è che alla fine la favoletta serve, banalmente, a preparare il terreno per qualche operazione di esternalizzazione, tipo quella di Unicredito con Hewlett Packard? Da tempo il nostro ardito manager sogna di librarsi in volo con una società che esca dagli angusti limiti della banca. Oppure, semplicemente, prepara il terreno per le temute "riconversioni" arricchite dalle deroghe

contrattuali concesse dai sindacati firmatari con l'ultimo accordo?

In ogni caso, suggeriamo ai lavoratori di tenere gli occhi aperti e la mente libera dai cattivi messaggi, altrimenti la ricerca del formaggio potrebbe diventare una fatica quotidiana.

LA LOTTA DI CLASSE È ROBA D'ALTRI TEMPI, CIPPOTI.

SARÀ MEGLIO AVVISARE L'AGNELLI, CHE NON CONTINUÌ ALL'OSCURO DI TUTTO.



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. 011-655897;
Fax 011-7600582

<http://www.sallcacub.org>

Milano - Sede legale

Viale Lombardia 20
Tel. 02-706.31.804
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 26-9-2011