

VERTENZA INTESA SANPAOLO: RIPARTIRE DAL 2 LUGLIO

Sarebbe riduttivo pensare all'attuale vertenza in Intesa Sanpaolo solo come frutto del particolare contesto socio-economico di questa fase; in realtà vengono al pettine tutti i nodi del processo di fusione dei gruppi Intesa e Sanpaolo iniziato sei anni fa.

Gli **accordi di armonizzazione**, oggi rimessi in discussione dall'azienda, erano stati la premessa per stabilire la "pace sociale" dopo la fase turbolenta post-fusione.

Noi della Cub-Sallca, all'epoca, avevamo dato un giudizio critico su quegli accordi per il metodo - una miriade di accordi in luogo di un contratto integrativo organico, che nel gruppo Intesa non c'era mai stato e che nel gruppo Sanpaolo veniva abolito - e per il merito: si poteva scegliere di mobilitare i lavoratori per prendere il meglio degli accordi precedenti, ma venne seguita la via concertativa della "media" dell'esistente, togliendo e aggiungendo ad ognuno, secondo le varie materie e l'azienda di provenienza.

In cambio delle "tutele" l'azienda ha avuto via libera nella sua opera di riorganizzazione che ha prodotto effetti nefasti:

- ⤴ Sono state cedute, in tempi diversi, Cariparma, Friuladria, CariLaspesia e circa 500 filiali, lavoratori inclusi.
- ⤴ Sono stati scorporati e venduti centinaia di immobili.
- ⤴ E' stato realizzato il controverso consorzio (ISGS) con la creazione di una sorta di reparti confino e la prosecuzione di pratiche discutibili ed opache rispetto agli appalti (costosi) del settore informatico.
- ⤴ Vi è stata la vendita di Banca Depositaria e di Findomestic.
- ⤴ Sono state introdotte assunzioni in deroga che hanno fatto da apripista per il nuovo CCNL.
- ⤴ Sono state fatte riorganizzazioni e attivate procedure lavorative farraginose ed insensate, dall'accentramento delle operazioni, alla distruzione dell'operatività dell'Estero, alle pratiche di mutuo del CEM e gli esempi potrebbero continuare.
- ⤴ Sono state mortificate competenze e capacità di lavoratori di sede e di filiale. Nella rete filiali le pressioni commerciali sono sempre più opprimenti con monitoraggi asfissianti su appuntamenti e prodotti piazzati; è stata ridotta la sicurezza fisica e smantellato ciò che restava della vigilanza armata.

Tra le tante nefandezze di questo periodo va ricordato l'uso reiterato e disinvolto del Fondo Esuberi (tra cui quello obbligatorio del 2008), attivato nell'ottica di ridurre i costi e senza nessuna verifica sugli effettivi problemi di organico e le ricadute sull'operatività. **Certamente non possono essere presi per buoni i conteggi su presunte eccedenze di personale, fatte dall'azienda a tavolino, che non trovano riscontro nella realtà lavorativa di uffici centrali e rete filiali.**

Su tutto questo i sindacati concertativi non hanno avuto nulla da ridire e hanno continuato a firmare centinaia di accordi senza sottoporli al parere dei lavoratori; solo la Cub-Sallca ha proseguito un'opera di denuncia e contrasto della devastazione della banca operata dal top management guidato da Passera.

Oggi la banca scopre che la redditività è insufficiente ed il fatto che lo scopra in buona compagnia con altre aziende del settore non è solo addebitabile al contesto economico italiano e mondiale che ben conosciamo, ma ad un modello di fare banca che è profondamente errato, ancorchè praticato dalla maggior parte delle aziende di credito, anche perchè **malconsigliate da sedicenti consulenti** che lavorano allo stesso modo per tutte, McKinsey ed Accenture in testa.

E' difficile pensare che la trattativa sulle materie in pista oggi possa dare buoni esiti se non si entra nel merito delle scelte sull'organizzazione del lavoro e sul modello di banca. La tesi dei sindacati concertativi è sempre stata: "l'azienda sceglie l'organizzazione del lavoro e noi ne contrattiamo le ricadute". Posizione curiosa per chi, ancora pochi mesi fa, rivendicava un posto nei CdA. In ogni caso non si può giocare di rimessa in questa fase.

Tra i temi della vertenza vi sono orari ed esodi. Come si può parlare di questi temi senza tenere conto delle velleità aziendali di **chiudere 1.000 filiali?**

Questo è un punto su cui non si può subire passivamente la scelta della controparte. Una moderata razionalizzazione sui doppioni di filiali vicine poteva avere un senso, ma chiudere 1.000 filiali è un'altra cosa, **significa distruggere valore e perdere quote di mercato: non è accettabile!**

Oltretutto queste politiche non sono casuali ma esplicitate anche in vari articoli da dirigenti di McKinsey, tutti teorizzanti una drastica riduzione di sportelli per le banche italiane, "colpevoli" di avere un rapporto sportelli/popolazione troppo elevato. Su Affari Finanza di Repubblica del 20 febbraio scorso, Visalli di McKinsey si lanciava in improbabili paragoni con Norvegia, Finlandia (dura aprire sportelli bancari dove pascolano le renne...) e Olanda (regno di Ing Direct, banca salvata dallo stato da un misero fallimento). E' sbagliato copiare meccanicamente modelli usati in altri contesti, così come valutare la redditività di uno sportello in base ad un'analisi sul breve periodo.

Questa impostazione ideologica spiega anche le politiche "punitive" verso la clientela che "fa perdere tempo" venendo in banca, con tanto di teorizzazione che **fino a 7 clienti in attesa per ogni cassa non si deve neanche parlare di coda.**

C'è un accanimento terapeutico verso la clientela anziana (spesso anche la più facoltosa), più riluttante all'uso dei "canali remoti", costretta a macchinose compilazioni di moduli per l'accentramento delle operazioni ed a faticosi tentativi di centrare gli spazi giusti con il tablet.

Questo modo di operare sembra studiato scientificamente per perdere clienti! Non si può lasciare passare quest'operazione e poi accettare supinamente l'esistenza di esuberi.

La questione esodi deve essere affrontata a partire da un corretto e non unilaterale dimensionamento degli organici, ed eventuali nuovi accordi dovranno contenere garanzie certe, scritte nero su bianco, rispetto ad eventuali modifiche delle regole pensionistiche che dovessero ripresentarsi.

I risparmi (300 milioni di Euro, ora scesi a 250 dopo le uscite di chi maturava il diritto alla pensione nel 2011) pretesi dall'azienda possono e devono essere rimessi in discussione, se verrà mantenuta la richiesta di recuperarli sul costo del lavoro. E' già stato detto, anche da altri, che i tagli dovrebbero avvenire sugli emolumenti del top management e sulle costose ed inefficaci consulenze, ma noi aggiungiamo un'altra questione: chi paga per i 270 milioni di Euro di patteggiamento per evasione fiscale, quando si scopre che ora è indagato l'ex A.D. Corrado Passera? Chi aveva valutato "fattibile" un'operazione al limite dell'illegalità? Chi l'aveva avallata nella catena di comando? **Perchè se un lavoratore sbaglia viene sanzionato mentre per questi errori gravissimi di manager strapagati e strapremiati dovremmo di nuovo pagare noi?**

Il prolungamento degli orari (una misura inefficace, a nostro avviso, per aumentare la redditività, ma **consentita dalla firma del contratto nazionale che noi abbiamo contrastato**) deve avvenire con personale sufficiente per fare fronte alla turnazione. **Nessuna penalizzazione deve avvenire nelle concessioni/rinnovi dei part-time.**

Ci rendiamo conto che in questa situazione diventa difficile ipotizzare un miglioramento degli **accordi di armonizzazione**, ma **è giusto pretendere che non ci siano ulteriori arretramenti** e che vengano confermate le attuali percentuali per la concessione del part-time mettendo fine alle attuali limitazioni e prevaricazioni su concessione, durata e modalità del contratto.

In conclusione noi pensiamo che la disponibilità alla mobilitazione (**che se necessario dovrà proseguire**), dimostrata dai lavoratori il 2 luglio, debba dare forza ad una trattativa che deve mostrare **fermezza nella difesa dei diritti e delle norme contrattuali**, ma che deve puntare anche a rimettere in discussione il modello di fare banca.

La centralità del cliente, tanto decantata, deve tradursi in un rapporto di reciproca fiducia e correttezza e non nelle politiche predatorie praticate dai vertici aziendali e suggerite dai loro pessimi consulenti.

Chiamiamo i lavoratori ad affermare nella pratica quotidiana questi principi, ricordando che nessuno potrà essere sanzionato perchè non raggiunge i budget o perchè serve i clienti, anziché mandare in giro le loro operazioni con ritorni di immagine negativi (articolo sulla Stampa), come accaduto recentemente con la scadenza degli F24 per il pagamento dell'IMU.

Non lasciamo che il top management distrugga la banca ed il nostro posto di lavoro!

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011-7600582 cicl in p.10-7-2012