

TRATTATIVA INTESA SANPAOLO: **ASSEMBLEE SUBITO, NESSUNA FIRMA SENZA CONSULTAZIONE PREVENTIVA DEI LAVORATORI**

Mentre questo volantino stava per uscire è giunta la notizia che Intesa Sanpaolo, da ottobre, non intende confermare gli apprendisti alla fine dei 4 anni di contratto. E' una notizia di gravità inaudita che richiede, a nostro avviso, l'immediata mobilitazione di tutto il gruppo per respingere il ricatto. Auspichiamo che tutte le sigle sindacali vogliano ricompattarsi su una linea di indispensabile conflittualità: se l'azienda vuole tenerci a casa senza stipendio, facciamo almeno collettivamente ed in modo organizzato, con scioperi e denunce sul comportamento irresponsabile dei banchieri!

L'attenzione dei lavoratori, in questa fase, si sta concentrando sulle **preoccupanti richieste che l'azienda** ha presentato al tavolo di trattativa: la decurtazione di **8 giornate** lavorative (4 giorni di ferie in meno, 2 giorni di ex festività in meno, 2 giorni di riduzione della prestazione lavorativa senza retribuzione), il blocco degli **straordinari**, l'allungamento dell'**orario di filiale** dalle 7,30 alle 21,30, la sospensione a partire dal primo novembre delle regole relative ai **buoni pasto**. Osserviamo, in prima battuta, la contraddizione tra la richiesta di ridurre le ferie (quindi lavorare di più) e la richiesta dei due giorni di riduzione d'orario (quindi lavorare di meno), ma a fianco della pretestuosità della posizione aziendale, c'è un aspetto che viene trascurato: **con quali proposte si presentano i sindacati del primo tavolo e soprattutto quale mandato hanno ricevuto?**

Diciamo subito, prima di entrare nel merito della questione che:

- il mandato non c'è;
- nessuna piattaforma è stata presentata;
- è necessario stoppare subito la trattativa per spiegare ai lavoratori cosa succede e ottenere il mandato mancante su contenuti precisi.

La posizione originaria dei sindacati firmatari era la conferma degli accordi di armonizzazione con l'aggiunta di percorsi per le nuove figure professionali.

La posizione è cambiata dopo il "Verbale di ricognizione" che ha aperto la strada all'uscita dei colleghi che avevano aderito agli esodi dell'accordo del 29 luglio 2011, ma a quel punto **l'iniziativa è passata nelle mani dell'azienda** che ha posto la questione di ottenere il taglio di spese previsto dal Piano Industriale e presentato una serie di documenti che giustificavano "oggettivamente" la richiesta di sacrifici per i lavoratori.

L'atteggiamento dei sindacAbi è diventato preoccupante: ci pare che nessuno abbia avuto da eccepire sul carattere pretestuoso e fazioso dei documenti e sul fatto che le comunicazioni ufficiali dell'azienda non riportino nessuna situazione critica dei conti: **o le asserite difficoltà sono strumentali o le comunicazioni sono false!**

Avevamo già denunciato un comunicato Fiba-Cisl dove si rivendicava la difesa degli accordi di armonizzazione **"seppure con gli adattamenti necessari"**.

Il documento approvato dal direttivo Fisac-Cgil parla di **"un contesto di eccedenza di capacità produttiva"**: si prende, evidentemente, per buona la posizione aziendale, da cui discende anche il drastico piano di chiusura sportelli, che nessuno pare più contestare.

Resta il fatto che oggi la posizione sindacale al tavolo di trattativa, leggendo il volantino unitario, sia piuttosto vaga.

Si legge che è stata chiesta la conferma dei **buoni pasto** e sono state avanzate richieste (**quali?**) su **Indennità, Part time** e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, **Mobilità territoriale** (con riferimento alle norme dell'accordo del 29 luglio 2011 per favorire i trasferimenti attivi), **Inquadramenti e percorsi professionali**, con salvaguardia di

quelli in essere (e poi? Quali proposte?).

Orari: dalle 8 alle 20 con richiesta di annullare la attività lavorativa al lunedì per chi sarà adibito al sabato. E' l'unica richiesta che può essere avanzata visto che **si tratta dell'applicazione di uno dei punti fondamentali del CCNL**. Ricordate come venne giustificata la misura nelle assemblee? 1) tanto non lo faranno; 2) serve per creare nuova occupazione. Possiamo dire che delle due ipotesi, peraltro contraddittorie, non se ne verificherà nessuna: **lo faranno e senza nuova occupazione**.

Nell'ottica di ridurre i costi vengono proposte "misure eque, temporanee ed eccezionali" su **fruizione ferie arretrate, ex festività e contenimento degli straordinari** e "solo in presenza di tagli ai costi per consulenze, retribuzioni del top management, semplificazioni delle strutture".

Anche qui l'azienda passa all'incasso su un altro principio accettato nel CCNL, ma riteniamo che una firma su un accordo per misure forzose su questi temi sarebbe una grave assunzione di responsabilità. La partita di scambio, poi, è la solita presa in giro: forse i sindacati firmatutto non sanno che McKinsey sta già tagliando le consulenze, tutte tranne, naturalmente, le proprie???

La richiesta di attivare **contratti di solidarietà espansivi** (su base volontaria) si scontra con la mancanza di fondi garantiti dallo Stato.

L'ipotesi di ricontrattare e unificare **Vap e sistema incentivante**, più che mai, **andrebbe verificata con i lavoratori esplicitando cosa si vuole fare.**

La richiesta di applicazione del CCNL per i giovani con il versamento aziendale del 4% alla previdenza integrativa è sacrosanta ma verrebbe applicata su una base di calcolo ridotta grazie ad **un'altra "sorpresa" del nuovo CCNL**.

Tra le varie delizie del nuovo contratto è previsto che per tre anni il TFR venga calcolato su un numero di voci ridotto. Nella gran parte delle banche, compresa la nostra, **i contributi al fondo pensioni** vengono versati usando come base di calcolo il totale delle voci utili per il TFR, per cui molte aziende, con un'interpretazione "estensiva" della norma, **stanno versando contributi ridotti**, calcolando la percentuale sulle sole voci stipendio, scatti, ex ristrutturazione tabellare, le stesse del TFR a "scartamento ridotto".

Si tratta di un danno economico molto grave, in alcuni casi paragonabile all'azzeramento dei buoni pasto. In trattativa si parlerà anche di questo? I sindacati ritengono questo atteggiamento legittimo? Nel gruppo Ubi Banca, Fiba e Fabi hanno annunciato cause legali. Chi ha ragione?

In questa situazione confusa ed opaca vorremmo capire se la grande partecipazione allo sciopero del 2 luglio è servita solo alla riduzione dei costi aziendali; ribadiamo quanto detto nel nostro precedente comunicato: **nessun accordo deve essere firmato senza assemblee preventive**.

L'arroganza aziendale non si sconfigge con l'arrendevolezza e il problematico ritorno a pratiche concertative, ma costruendo un rapporto democratico con i lavoratori ed un percorso conflittuale, non fine a sé stesso, ma teso a costruire un argine all'idea della controparte di poter fare tutto ciò che vuole. In ogni caso, più che il nostro parere, conta quello dei lavoratori, che devono poter decidere (senza imbrogli, come accaduto per il CCNL) se e cosa perdere nella trattativa o rilanciare le mobilitazioni.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. 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 3-10-2012