

ACCORDO INTESA SANPAOLO: NON BASTA VOTARE NO, SERVE UNA SVOLTA

Cresce tra molti colleghi l'irritazione per l'ennesimo accordo firmato in piena notte e la richiesta di dare battaglia in assemblea, ma questa volta non basterà dire NO.

Rispetto a quanto avvenuto con il CCNL la situazione è più complicata perché le assemblee arrivano a giochi fatti e sotto il ricatto del licenziamento degli apprendisti; inoltre tecnicamente l'accordo è già valido essendo stato firmato da sindacati che rappresentano più del 50% degli iscritti (art. 26 accordo di rinnovo del CCNL) e la "consultazione certificata", come già dimostrato per il CCNL, è una burla perché alcuni giocatori (i sindacalisti firmatutto) sono anche gli arbitri della partita.

Eppure mai come questa volta deve arrivare una risposta decisa dai lavoratori. Le assemblee devono essere l'occasione per chiedere conto di quanto accaduto e rivendicare che, d'ora in avanti, chi tratta deve essere legittimato: **i rappresentanti sindacali devono essere eletti dai lavoratori e rispondere di ciò che fanno.**

Mai più deve avvenire, come questa volta, che la trattativa venga avviata con una piattaforma vaga e condotta in modo da escludere i lavoratori da ogni coinvolgimento. Il riuscito sciopero del 2 luglio è stato solo un episodio isolato che i sindacati al tavolo non hanno saputo/voluto capitalizzare.

I vertici aziendali hanno rilanciato ad ogni incontro fino all'uso devastante dell'arma del licenziamento degli apprendisti (**ma non ci avevano raccontato che erano contratti a tempo indeterminato???**).

Oggi i sindacati firmatari sostengono di aver difeso **l'occupazione ed i diritti dei lavoratori**, ma non è così.

Registriamo con grande piacere la conferma dei colleghi apprendisti, ma dobbiamo ricordare che la loro assunzione avvenne a fronte di migliaia di esodi degli anni passati.

Al contrario, **le mille nuove assunzioni**, previste dall'accordo sugli esodi del 2011, **sono state cancellate**. I colleghi che in questi anni hanno lavorato in azienda con contratti a tempo determinato, dovranno attendere nuovi esodi (obbligatori?). Tutto questo con buona pace delle decine di migliaia di **nuove assunzioni promesse con il nuovo contratto nazionale!**

Gli effetti dell'accordo sulle tutele economiche e normative sono facilmente valutabili da tutti e le sigle firmatarie li hanno definiti "arretramenti temporanei". Il concetto di temporaneità ci pare discutibile parlando di mobilità, buono pasto per i part-time, provvidenze di studio. Temporanee, ma in attesa di prevedibile peggioramento, sono le misure relative ai percorsi professionali, ai demansionamenti e alle giornate di solidarietà.

La vittoria aziendale sta proprio nel percorso che viene delineato dall'accordo.

Una volta riconosciuta la legittimità del taglio dei costi pretesi dall'azienda,

per il futuro si potrà solo scegliere se a pagare saranno i prossimi esodati, i futuri ed eventuali neoassunti, o l'attuale personale in servizio, attraverso nuove perdite normative o altre giornate di solidarietà: a differenza di quanto sostenuto, **è un accordo che rompe il patto generazionale e mette i lavoratori uno contro l'altro.**

Questo brillante accordo segue e replica la recente vicenda del contratto nazionale: ci siamo già dimenticati le frottole raccontate sul recupero del potere d'acquisto, sulla nuova occupazione, sui nuovi orari che non sarebbero mai entrati in vigore? Occorre fermare questi sindacati, che ogni sei mesi faranno verifiche con l'azienda sullo stato dei conti, prima che producano nuovi disastri.

Il potere dei sindacati firmatari sta nelle tessere con le quali possono vantare la loro rappresentatività. E' tempo che i lavoratori si assumano la responsabilità delle proprie scelte e decidano se accettare lo status quo o contribuire a far crescere l'alternativa agli attuali sindacati, sapendo che non basta spostare le deleghe da una sigla all'altra, servono impegno e partecipazione in prima persona.

Ricordiamoci che il vero avversario resta questo Top Management, che non ha esitato ad usare in maniera spregiudicata l'arma della mancata conferma degli apprendisti e che sta chiudendo oltre 1.000 filiali, mettendo a rischio quote di mercato e ipotecando pesantemente il futuro dell'azienda.

Troviamo singolare la giustificazione addotta dalla controparte, apparsa su un comunicato del primo tavolo, per cui i bonus dei 14 Top Manager del Gruppo avrebbero subito una decurtazione del 35%: **bonus per cosa????**

Tacendo delle strategie generali, quali meriti avrebbero per una gestione della stessa quotidianità da ospedale psichiatrico? Abbiamo più volte denunciato la continua introduzione di **procedure cervellotiche e macchinose**: di quale produttività ed efficienza stiamo parlando se in questa azienda diventa complicato fare tutto, persino spedire una busta in posta interna?

Serve una conflittualità diffusa contro una dirigenza senza prospettive, che sa puntare soltanto sul taglio dei diritti dei lavoratori, e che rischia di mandare al naufragio l'azienda con la complicità di sindacati asserviti.

E' ora di cambiare, tutti insieme lo possiamo fare a cominciare dal contrasto all'ennesimo accordo dove si perdono diritti.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org

salca.cub@sallcacub.org

www.facebook.com/pages/SALLCA-CUB/137597986332391

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

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34 tel. 011/655897 fax 011-7600582

