

INTESA SANPAOLO: FINITE LE ASSEMBLEE, PARTE IL NUOVO ORARIO E LA SITUAZIONE E' PIU' DURA DI PRIMA

Si sono concluse nei giorni scorsi le assemblee sull'accordo del 19 ottobre su occupazione e produttività.

Il primo dato che impressiona è che ha partecipato alla consultazione un numero risibile di colleghi (14.351 lavoratori in tutto). Non saranno certo i 900 addetti delle Casse dell'Umbria a cambiare la realtà, in un Gruppo che annovera già solo nel perimetro Italia oltre 70.000 lavoratori: è andato a votare soltanto un lavoratore su cinque! Il Sì ha vinto con il 58%, contro il 33% dei No ed il 10% degli astenuti: ne consegue che solo in 8.300 approvano l'accordo sindacale!

Si è votato su un'intesa già operativa e valida da subito, in base alle norme previste dall'accordo quadro di settore, che prevede la legittimità degli accordi quando firmati da OO.SS. che rappresentino più del 50% degli iscritti.

Nonostante la pressante informazione a senso unico ed il clima di spavento generale in cui si sono tenute le assemblee, per la vicenda del licenziamento degli apprendisti, il dissenso è emerso comunque, spesso in modo molto esplicito e vivace, talvolta in modo assolutamente clamoroso in alcune realtà. Il No vince in Campania, in Calabria, in Basilicata, stravincede (92%) nel consorzio ISGS in Emilia; in Area Torino il SI non supera il 50%.

Una novità assoluta è la pubblicazione integrale, assemblea per assemblea, dei dati del voto, esattamente la richiesta che avevamo sollevato, senza ricevere risposta, per il contratto nazionale. Forse che questi dati possono essere forniti sono quando vincono i "certificatori"??

L'esigenza di cambiare i meccanismi della rappresentanza sindacale sono stati ben presenti nelle assemblee, soprattutto laddove si è votato il nostro ordine del giorno (ma sono stati presentati e votati anche altri odg dello stesso tenore), che criticava il percorso che ha portato all'accordo e chiedeva di poter votare, in qualche modo, i rappresentanti sindacali. Come è possibile continuare a sostenere che queste OO.SS. rappresentano la stragrande maggioranza dei colleghi, se riescono a malapena a convincere 12 lavoratori su 100?

Il dato più rilevante è certamente la bassa partecipazione dei lavoratori, forse comprensibile dopo una gestione così deludente della vertenza, ma sempre ingiustificabile su temi di così ampia portata. Questo però non sembra turbare chi ha solo il compito di far "digerire" gli accordi, mentre per noi che vogliamo contrastarli il dato è molto allarmante.

L'azienda si sente ora libera di poter perseguire i suoi obiettivi, rafforzata da una vittoria incontestabile nella vertenza in cui i sindacati hanno scelto di non battersi, al di là di una singola giornata di sciopero, peraltro molto ben riuscita.

Il ricatto occupazionale è servito a fare diventare realtà le richieste aziendali.

I percorsi professionali sono stati bloccati e svuotati, le ferie e le ex-festività sono diventate obbligatorie, sono state introdotte le giornate di sospensione dal lavoro, ridotti i trattamenti di mobilità e pendolarismo, ridotti o aboliti i vincoli di distanza per i trasferimenti disposti d'ufficio e possibili i demansionamenti in caso di chiusure di filiali o di attività.

Ogni sei mesi vi sarà una verifica su come procedono i risparmi di costo, se qualcosa non dovesse "girare a puntino" si andrà ad ulteriori strette sui trattamenti riservati al personale.

E' una dirigenza aziendale che non perde l'occasione di creare situazioni di crisi per raggiungere i propri obiettivi: gli accordi su BIIS e Casse di Risparmio dell'Umbria hanno

forti elementi di ambiguità, con la questione esuberi irrisolta e, per ora, solo “congelata” (come peraltro già accaduto a livello di gruppo) e le mani libere su mobilità e demansionamenti.

Ora l'azienda ha già reso noto il proprio piano per procedere all'estensione degli orari di sportello, incassando quello che aveva ottenuto al tavolo del CCNL, partendo con 93 filiali in via sperimentale già a gennaio, per arrivare poi a 335 entro il primo trimestre.

Leggendo le slide aziendali c'è da restare allibiti per le modalità con cui si intende procedere e sorgono subito alcune domande.

Intanto i 30 minuti previsti dall'art.97 del contratto nazionale tra chiusura dello sportello e fine dell'orario sono stati aboliti? L'accordo del 19 ottobre, prevedendo l'orario di sportello dalle 8,00 alle 20,00 è da considerarsi una tacita deroga al CCNL?

Siccome orario di sportello e orario individuale coincidono (anche i 10 minuti dopo la chiusura dello sportello alle 13,30 sono scomparsi) il cliente che arrivasse all'ultimo istante deve essere lasciato con l'operazione a metà allo scadere dell'orario?

I responsabili di filiale verranno dotati di apposito programma dotato di opportuni algoritmi per gestire le turnazioni impazzite previste dal progetto aziendale?

Ultima domanda: ma i sindacalisti presenti nel comitato di consultazione sono lì solo per fare tappezzeria? Hanno capito che questi orari possono reggere solo con una serie di sistematiche violazioni delle normative contrattuali, oppure il fatto di non essere mai sul posto di lavoro rende loro problematica questa comprensione?

Noi chiameremo invece i lavoratori ad un rispetto scrupoloso e meticoloso della normativa a cominciare dal rispetto del divieto di fare straordinario.

Basterà seguire la normativa per far naufragare questo progetto.

La dirigenza aziendale è già riuscita a smaltire le punte di lavoro (es. la recente ondata Imu) affidandosi al malinteso senso di responsabilità del personale nei confronti della clientela. Se i lavoratori non decideranno di rispettare rigorosamente le disposizioni aziendali finiranno per impiccarsi con le proprie mani: nell'immediato la banca guadagna, evitando di pagare le maggiori prestazioni e i connessi contributi, ma alla fine ci rovescerà addosso un altro piano lacrime e sangue, dicendo che gli straordinari erano ingiustificati e gli esuberi giustificati. Bel risultato davvero, ottenuto con la supina collaborazione dei sindacati firmatutto che mettono il risparmio dei costi in cima alle priorità in ogni trattativa che si rispetti!

Almeno i lavoratori devono riflettere su quanto sia irrazionale questa condotta, dannosa ed autolesionista nel lungo termine. Se vale il principio che più la dirigenza aziendale chiede, più i sindacati concedono e più i lavoratori si auto-sfruttano, andremo a finire sempre più in basso in una spirale senza fine. Invertiamo la rotta prima che sia troppo tardi per pentirsene!

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.i.p. 7-1-2013