



E la chiamano contrattazione...

Il 3 di agosto scorso le organizzazioni sindacali trattanti hanno firmato nel Gruppo Intesa Sanpaolo il rinnovo del contratto di secondo livello. Il rinnovo è andato in onda secondo le regole ormai collaudate dopo l'accordo quadro del 24.10.2011: nessuna piattaforma elaborata, discussa e approvata dai lavoratori; nessuna informazione su un'eventuale piattaforma presentata dai sindacati; nessuna notizia diramata prima dell'annuncio della firma sull'accordo. Ormai è proprio il caso di dire che aziende e sindacati se la cantano e se la suonano per conto proprio, mentre ai lavoratori non resta che la presa d'atto finale. **La democrazia sindacale è stata definitivamente azzerata** e non c'è più neanche la parvenza di qualcosa che ci assomigli alla lontana.

Del resto duole riconoscere che gran parte del contenuto economico che una volta era negoziato nella contrattazione integrativa **è stato nel tempo riassorbito da altri accordi**, o meglio da altre iniziative aziendali, come il PVR, il LECOIP ed ora anche il sistema incentivante legato alla tutela, che vedono i sindacati come semplici appendici firmatarie, anziché soggetti propositivi di una contrattazione vera.

Partendo da questo presupposto, e tenendo conto del carattere straordinario degli eventi che hanno coinvolto e stravolto il Gruppo nell'ultimo anno (dall'assorbimento emergenziale delle banche venete, alla dimensione enorme del piano esodi, dalla temerarietà del piano industriale 2018-2021, alla cessione degli NPL con lavoratori inclusi), non stupisce che al contratto di 2^a livello **sia rimasto ben poco da trattare**.

E dire che **la vastità e profondità dei problemi che ogni giorno assillano i lavoratori** del Gruppo non sono certo irrilevanti o difficili da vedere e conoscere. Affrontarli davvero però **urtrebbe contro gli interessi dell'azienda** e **minerebbe quel quadro idilliaco** che anche i sindacati, aziendali o nazionali, tendono ad accreditare come modello da seguire, fatto com'è di accordi pervasivi, contrattazione continua, taglio dei costi, obiettivi sfidanti, produttività del lavoro, pressioni commerciali, utili e dividendi corposi per gli azionisti, premi succulenti per i manager. Meglio quindi concentrare la "contrattazione" sugli argomenti marginali e **lasciare mano libera all'azienda sulle cose che le stanno davvero a cuore**.

Il rinnovo del contratto di secondo livello avrebbe al contrario potuto rappresentare un'occasione seria per discutere del triennio straordinariamente difficile che abbiamo alle spalle e mettere al vaglio del giudizio assembleare **una gestione sindacale verticistica e impermeabile alle istanze di base**. Si sarebbe potuto costruire un rapporto di forza basato sulla capacità di ascolto delle priorità urgenti dei lavoratori, in modo da aprire una vertenza partecipata e sentita da parte dei soggetti direttamente coinvolti dai processi di cambiamento organizzativi e commerciali.

Si sarebbe dovuto, ad esempio, **affrontare il tema degli straordinari non pagati**, che continuano su cifre esorbitanti (sebbene l'azienda si rifiuti di comunicarne l'ammontare): equivalgono a potenziali posti di lavoro e nuova occupazione, per cui peraltro contribuiamo (inutilmente) con una giornata lavorativa annua.

Sarebbe stato utile anche **riproporre la questione degli orari estesi e dei turni**, che sono sempre più ingestibili con la riduzione degli organici in atto e sempre più incoerenti con lo spostamento delle attività sul digitale, asse portante del nuovo piano industriale. La nostra

proposta (fare sì che ogni lavoratore/trice non debba fare più di un turno serale e più di un turno al sabato ogni mese) avrebbe costituito una buona base di partenza.

Si è invece preferito ancora una volta “saltare” la base e firmare la lista delle richieste aziendali, per **bieca collaborazione subalterna alla realizzazione del Piano Industriale. Una strada che porta il lavoro ad essere, sempre più, fattore produttivo puro, soggetto esecutivo di decisioni altrui, oggetto di contrattazione, più che protagonista del proprio futuro. Un esito davvero penoso delle grandi stagioni di lotta del passato, che si basavano su una pratica di confronto democratico esteso e che producevano ben altri risultati.**

Non è possibile continuare così: l'autismo delle organizzazioni sindacali può finire solo se c'è **una reazione decisa dei lavoratori**. Metodi e merito delle trattative devono cambiare di segno, se vogliamo fermare questa deriva vergognosa.

I risultati di queste **disastrose scelte strategiche** sono contenuti negli accordi raggiunti, che qui ci limitiamo a sintetizzare con qualche commento critico a margine (in corsivo).

Parte economica

a) il ticket pasto diventa elettronico per sfruttare i nuovi limiti dell'esenzione fiscale: sale a 6 euro dal 1^o luglio 2019 e a 7 euro dal 1^o luglio 2021. Per chi opta per il buono cartaceo, il ticket resta a 5,16 euro. *Ci sembra ridicolo, da parte di un'azienda che produce 4 miliardi di utile annuo, concedere l'unico modesto aumento salariale in modo dilazionato, da qui a tre anni!*

b) l'assegno per familiari portatori di handicap grave passa da 2.300 a 3.000 euro l'anno dal 2019. *Vale solo per il coniuge/convivente e per i figli.*

c) il premio laurea, previsto dal CCNL solo per determinate discipline, viene esteso in ambito aziendale a tutte le lauree (136,35 euro per la laurea triennale e 85,22 euro per quella magistrale).

Ruoli e figure professionali filiali banche reti

Viene confermato il modello estremamente **complicato e complesso** vigente in Banca dei Territori, con l'introduzione di correttivi che cercano disperatamente di sanare le storture più evidenti emerse nella fase sperimentale (con il rischio di peggiorare ancora di più la situazione).

Ad esempio la complessità di filiali e portafogli verrà valorizzata nel mese di gennaio di ogni anno, ma si applicherà dal 1^o maggio per evitare di dover recuperare **(come già accaduto)** eventuali indennità di ruolo pagate nei primi mesi dell'anno, a seguito di riduzione della complessità di filiali o portafogli gestiti.

Verranno introdotti nuovi fattori organizzativi per valutare la complessità delle filiali e nuovi indicatori per i portafogli dei gestori. In questo ultimo caso i sindacati vantano di aver respinto l'ipotesi aziendale di tenere conto del **“metodo commerciale: incontri e successi”**; poi però ammettono che entro il 31 ottobre concluderanno il confronto per introdurre, tra le altre cose, **l'estensività di contatto**, e quindi ci chiediamo cosa cambi rispetto all'ipotesi respinta...

*E' evidente che all'azienda viene consegnata la **discrezione totale** rispetto alla gestione di filiali e portafogli, quindi di tutta l'organizzazione della rete, escludendo i lavoratori dalla comprensione e dal controllo dei dati che li riguardano: un elemento di **ricattabilità** permanente nei confronti, soprattutto, dei lavoratori più giovani (attestati ai livelli più bassi degli inquadramenti) e sempre soggetti a possibili demansionamenti e relativa **riduzione di indennità**.*

E' stata abbassata al livello di 3A4L la possibilità di avere l'indennità di 100 euro mensili per i gestori di fascia A con Offerta Fuori Sede, mentre è stata respinta dall'azienda la richiesta sindacale di applicarla anche ai Gestori Imprese di Fascia A-B.

Un altro **evidente fallimento della “sperimentazione”** inaugurata nel 2015 è stato il consolidamento anticipato dell’indennità di ruolo, che è scattato solo in 8 casi nella Rete e una sola volta nella Filiale Online. La “soluzione” viene individuata nella clausola per cui il consolidamento anticipato scatterebbe annualmente, dopo 12 mesi, per il 10% dei lavoratori con una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo (*un'altra bella forma di pressione in mano a chi valuta....*).

Ruoli e figure professionali strutture di Governance

L’accordo del 7 luglio 2016 che aveva introdotto in ISGS la figura del Coordinatore Operativo di Attività viene estesa a tutta ISGS e a tutte le Direzioni Centrali/Strutture di Governance – **non inserite nelle Divisioni** - di ISP, Provis, Reoco e al perimetro che verrà conferito in Tersia. Sono previsti un inquadramento base a 3A4L per il primo livello e a QD1 per il secondo livello. Per entrambe le figure sono previste indennità di ruolo che **solo dopo 24 mesi si consolideranno come assegno ad personam**. *Non è ben chiaro l’ambito di applicazione dell’accordo, il testo sembra escludere dal perimetro la parte più corposa del personale di “sede”, come ad esempio le strutture centrali di Banca dei Territori, in cui non cambierebbe nulla...*

La **pochezza dei risultati ottenuti** è ben sintetizzata dal fatto che l’accordo riguarda solo i ruoli di coordinamento e che l’applicazione dei parametri assume, come già accaduto in Rete, una discrezionalità aziendale pressoché completa: *una premessa funzionale ad un abbassamento dei livelli, con la sostituzione del personale che va in esodo con lavoratori sotto-inquadrati.*

Per quanto riguarda la Filiale Online, l’accordo conferma quanto già vigente dal 2015, con l’aggiunta di qualche meccanismo accelerato per il consolidamento dell’indennità di ruolo (analogo a quello della Rete) e l’introduzione dal 1/1/2019 di una flessibilità di orario di *ben 15 (quindici) minuti in caso di ritardo*, con esclusione di primo e ultimo turno della giornata, la possibilità di recuperare il sabato lavorato anche nel giorno del lunedì, e la programmazione dei turni su base trimestrale.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro e part-time

E’ il capitolo dove la disponibilità dell’azienda si esprime al massimo, probabilmente anche perché su questo terreno un’innegabile estensione dei diritti dei lavoratori si coniuga con la **convenienza aziendale** ad un taglio dei costi: **la riduzione del tempo lavorato non viene compensata con nuove assunzioni e i carichi di lavoro vengono addossati ai lavoratori in servizio.**

Le giornate annue di sospensione volontaria passeranno, con decorrenza 1/1/2019, **da 15 a 20**, fermo restando il trattamento economico sostitutivo a carico dell’azienda (pari al 35% della retribuzione), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. *Nella banca più bella del mondo i lavoratori sono disponibili a rinunciare a una parte di stipendio, pur di sottrarsi alla pena quotidiana...*

Si ampliano le casistiche per la fruizione della **Banca del Tempo**, per sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso e violenza, per esigenze legate ai disturbi dell’età evolutiva dei figli minorenni e per esigenze legate a calamità naturali. In questi casi sarà possibile usufruire fino a **20 giorni** (anziché i preesistenti 15) di permessi annui della Banca del Tempo.

Sono state ampliate le casistiche per l’utilizzo di permessi a tutela della genitorialità, a tutela della salute in caso di gravi patologie e ulteriori permessi per lutto. E’ considerato permesso retribuito anche **l’audizione per contestazioni disciplinari**, incluso il tempo del viaggio... *Perlomeno saremo sanzionati in orario di lavoro retribuito!*

Per quanto riguarda la mobilità territoriale e professionale, i trattamenti previsti per i lavoratori di palazzi/sedi/strutture di Governance vengono equiparati ai casi di chiusura/accorpamento delle

filiali. L'azienda si è impegnata ad **aggiornare più tempestivamente le liste di trasferimento**, per svecchiare i dati di domande molto datate e non più attuali. Il Comitato Welfare analizzerà con cadenza semestrale le domande relative a personale distante oltre 70 o 120 km dalla residenza, per specifiche casistiche o per richiesta di natura personale/familiare.

Formazione

La dilagante esperienza della formazione flessibile ha nel corso del tempo **eroso il diritto a fare formazione vera in orario di lavoro. Si è così dovuti giungere al punto di firmare un accordo che ristabilisca il principio per cui la formazione si fa in orario di lavoro.** Entro novembre 2019 si dovranno stabilire: i principi delle "certificazioni delle conoscenze acquisite", le soluzioni per programmare la formazione da casa in orario di lavoro, le modalità della formazione in ufficio in ambiente "protetto", le verifiche di competenze e crediti formativi per consolidare l'indennità di ruolo. *Staremo a vedere se cambierà qualcosa rispetto alla situazione attuale, del tutto inaccettabile...*

Pressioni commerciali e clima aziendale

E' il tema di maggior pesantezza nella rete filiali e nel degrado delle condizioni lavorative che i lavoratori vivono giorno per giorno. Nessuna intesa su questo terreno ha sinora prodotto risultati e **l'accordo deve riconoscere il fallimento conclamato** sia dell'accordo aziendale, che dell'accordo nazionale sul tema. *Viene ribadito per l'ennesima volta che la reportistica ammessa è solo quella aziendale, mentre tutti sanno che sbocciano fogli Excel di produzione la più svariata, discrezionale e illegittima (vista la costante violazione dei dati di privacy con classifiche comparative).*

Visto che l'utilizzo della casella "losegnalo" non è stata di alcuna utilità, viene stabilito di sperimentare nuove iniziative entro il 31.12.2019 per fare **"emergere il malessere presente nelle filiali" (come se ci fosse ancora qualcosa da scoprire...)**. L'intenzione è quello di istituire l'ennesimo gruppo di lavoro omogeneo costituito da 8/10 lavoratori, 2 sindacalisti e 1 componente delle Relazioni Industriali, per compilare una sintesi da riportare al Comitato Welfare, al fine di intraprendere ulteriori iniziative.

Ci chiediamo che senso abbia continuare a girare intorno al problema senza affrontarlo direttamente e dire le cose come stanno: il **malessere dipende da obiettivi irrealistici del piano industriale, dalla protervia aziendale nel voler applicare il metodo da stalking nei confronti della clientela, dalla bassa qualità/efficienza dei prodotti finanziari collocati, dalla ridotta domanda di credito, dalla stasi dei mutui, in ultima analisi dal modello di business che si è adottato, in presenza di un mercato e di un'economia domestica in fase di recessione permanente.**

Nessun comitato bilaterale può affrontare questi nodi: **solo una vertenza dura e conflittuale può costruire le basi di un modello di banca diverso, dove il lavoro di qualità viene tutelato e le esigenze della clientela soddisfatte in una logica di sviluppo durevole e sostenibile.**

Il vero salto di qualità consiste nel fatto che i sindacati firmatari, con questi accordi, accettano il Piano d'Impresa, approvano i metodi usati per realizzarlo e si rendono garanti della sua esecuzione. La logica è che siamo tutti sulla stessa barca: a remare però ci siamo solo noi!

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 27.08.2018