

III° CONGRESSO NAZIONALE C.U.B. – S.A.L.L.C.A. \ Gennaio 2009.

Presentazione di una MOZIONE:

“La mancata firma del Protocollo luglio 1993 è di per sé sufficiente ad escludere la nostra sigla dai diritti sindacali, riconosciuti alle sigle firmatarie?”

Premessa.

• PROTOCOLLO 23 LUGLIO 1993.

Il sindacalismo di base nasce a seguito di questo **sciagurato** protocollo che oltre portare all'abolizione della scala mobile, confermava il **monopolio** sindacale della Triplice e dei suoi accoliti.

Questo protocollo a nostro modesto avviso contrasta con lo spirito **dell'art.3** della **COSTITUZIONE** che sancisce la pari dignità ed eguaglianza fra tutti i cittadini e per analogia fra le varie organizzazioni che i cittadini sempre alla luce della **COSTITUZIONE** costituiscono per le più svariate finalità.

In ogni caso dal 1993 ad oggi è cambiato praticamente tutto, basti pensare al fenomeno della **globalizzazione** che secondo alcuni studiosi è un fenomeno creato ad arte dal grande capitale. Questo protocollo pertanto è ampiamente superato dagli eventi; è necessario pertanto non tanto ridiscuterlo quanto buttarlo alle ortiche, non essendo in grado di affrontare le sfide epocali che pone e porrà il Mercato del lavoro, ormai divenuto un mercato globale.

• ELEZIONI DELLE R.S.U.

Il protocollo prevedeva espressamente il passaggio dalle R.S.A. (rapp.ze sindacali aziendali) alle R.S.U. (rapp.ze sindacali unitarie). Queste RSU nel settore bancario non sono mai nate. La mancanza delle RSU è una lacuna da colmare. E' inammissibile che la nostra categoria non elegga i propri rappresentanti e si veda rappresentata da personaggi che non solo non ha mai eletto ma che hanno scarsissima dimestichezza con il lavoro, essendo distaccati in servizio permanente effettivo. Cosa possano sapere del lavoro bancario persone che da anni non lo svolgono?

• SITUAZIONE DELLA NOSTRA AZIENDA.

Oggi in UniCredit It. Esistono due realtà diverse: Bancaria e non bancaria.

Entrambe le realtà sono in continua fibrillazione, vi è un continuo cambiamento, diventa così difficile, molto difficile, gestire il cambiamento per il **sindacato** in generale, e per il nostro in particolare.

Il settore **non bancario** UniCredit It. è costituito da quelle società che in ossequio all'**outsourcing**, sono state create per assorbire personale che la banca vuole fare uscire per poi essere adibito a lavoro bancario ma con costi decisamente minori: Premi di squadra oscillanti fra il 250 ed i 750 € lordi annuali, a fronte dei 1.500\2.000 € dei colleghi bancari. Queste società per ora hanno il contratto bancario, per il futuro...si vedrà.

Nel palazzo di V.Nizza al 2° piano ha sede una di queste società UPA Spa. Questa fa ampio ricorso ad interinali e **stagisti laureati** che poi regolarmente espelle a tempo scaduto. Questa società ad esempio dal 2004 gestisce al 90% il lavoro delle **Tesorerie Enti Pubblici** che da sempre era svolto in banca. Nel gennaio 2004, grazie ad un molto discutibile Accordo firmato dalla triplice &C., questo lavoro tipicamente bancario è passato proprio ad UPA. Spa .

• **IMPORTANZA DELLA INFORMATIVA AZIENDALE.**

In questa situazione diventa fondamentale per non dire vitale, avere una **informativa aziendale** e su questa modulare e calibrare le risposte sindacali più idonee. I quadri sindacali S.A.L.L.C.A. sono chiaramente penalizzati, hanno solo due strumenti di lotta sindacale: Sciopero e volantini.

Nelle nostre realtà i nostri scioperi hanno scarsa presa: In primo luogo il bancario non è abituato a lottare come invece lo sono lavoratori di altre categorie. In secondo luogo la mancata affissione dell'avviso crea nel lavoratore timore, alimentato ad arte da squallidi figuri che ricamando su questa paura, insinuano che i nostri scioperi sono irregolari e quant'altro. Il nostro ultimo sciopero del 17 ottobre ha suscitato la nostra giusta reazione, di fronte all'ennesima provocazione.

L'impossibilità di indire Assemblee sui luoghi di lavoro; la mancanza di una saletta sindacale; la mancanza di un contatto diretto e continuo con la parte datoriale fanno sì che la nostra azione, a fronte di un grande dispendio di energie, dia risultati molto al di sotto delle aspettative.

Ecco perché riteniamo **doveroso** presentare questa Mozione. Ci rendiamo conto che tocchiamo un punto **delicato** che potrebbe anche portare ad una spaccatura interna. Riteniamo però che almeno a livello UniCredit se non si trovano soluzioni vi sia il rischio di **non aumentare** la nostra presenza, ma addirittura di **perdere** quei pochi coraggiosi che hanno scelto la nostra sigla.

COME PROCEDERE? COSA FARE?

1°= **Incaricare uno studio legale di predisporre un parere pro-
veritate**, onde valutare preventivamente quale tipo di azione
legale intraprendere.

= Azione civile presso tribunale italiano.

= Ricorso alla Corte di Giustizia Europea.

2°= **Contattare** sigle che sono nella nostra stessa situazione onde va
lutare un'azione comune. Se non erro il sindacato padano è nel
la nostra situazione, questo però ha parlamentari.

3°= La solita **proposta** di iniziativa popolare con le 50.000 firme.

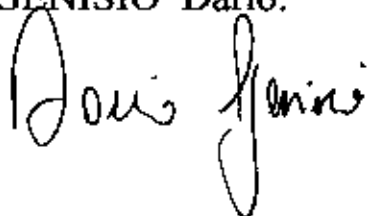
4°= **Una manifestazione ad oltranza** davanti alla Presidenza Del
Consiglio.

5°= Qualsivoglia **altra iniziativa** adatta allo scopo.

Chiediamo cortesemente - in caso di approvazione della **Mozione** - che la
Segreteria Nazionale **informi** gli iscritti, circa l'opzione che intende adottare;
comunicando con regolarità l'iter dell'opzione stessa.

Saremo grati a **chiunque** vorrà emendare, correggere o migliorare questa
nostra proposta.

GENISIO Dario.



GUARINO Savino Giacomo.

