

SOCIETA' CONSORTILE E DIGNITA' CALPESTATA: SI RIPARTE DALLO SCIOPERO DEL 30 APRILE E DALLO SCIOPERO DEGLI STRAORDINARI

I termini della vicenda, relativa alla nascita della società consortile di Intesa Sanpaolo, sono ormai noti a tutti. Dopo le prime proteste dei lavoratori, la dirigenza aziendale, con la firma lampo dell'accordo del 23 marzo, ha cercato di mettere tutti di fronte al fatto compiuto.

Nonostante ciò, da allora la contestazione, alle modalità dell'accordo e all'elusione delle richieste dei lavoratori, è andata crescendo. Le continue rassicurazioni sul fatto che tutta la vicenda derivi solo da problemi di esenzione Iva non hanno convinto la maggioranza dei lavoratori.

Un documento di approfondimento sulla materia, preparato da lavoratori iscritti alla Cub-Sallca (che potete trovare sul nostro sito), senza pretesa di aver capito tutto dell'intricata materia, ha chiarito almeno alcuni punti: il problema Iva non è nato ieri, ma viene dibattuto da diversi mesi; la normativa Iva, soprattutto in ambito europeo, è in continuo divenire; il divieto di scaricare l'Iva sui consumatori, per i prodotti finanziari, potrebbe essere superato; la normativa europea sull'Iva di gruppo potrebbe aprire imprevedibili scenari sulla collocazione della sede legale del consorzio.

Inoltre, in concomitanza con la notizia della nascita del consorzio, è ripreso il "rastrellamento" di personale dalle filiali per incrementare l'organico dei back office. Una "deportazione" che non ha guardato in faccia a nessuno, coinvolgendo lavoratori e lavoratrici con problemi familiari, part-time, ecc..

Altra singolare coincidenza, la notizia della costruzione di due palazzi a Brasov, in Romania, destinati ad ospitare oltre 1.000 lavoratori. Ed in questi giorni è un susseguirsi di voci su trasferimenti di lavorazioni dei back office verso Brasov. Solo paranoie di massa?

L'ultima ciliegina è la lettera pervenuta ai colleghi coinvolti nella cessione al consorzio. Dopo che l'accordo annunciava una prima fase di distacco (non oltre due mesi) a partire dal 1 aprile, ora si è passati alla cessione diretta dal 20 aprile. Crediamo che i nostri legali avranno materia su cui lavorare e su questo vi informeremo al più presto.

L'unico dato certo è che i lavoratori di questa banca non si fidano dei loro dirigenti. Oggi, il problema più urgente è impedire che la reazione dei colleghi si disperda e incanalarla in modo costruttivo per tutelare al meglio gli interessi dei dipendenti.

Numerosi segnali e sollecitazioni dei lavoratori ci hanno indotto a mettere in piedi un percorso vertenziale che vedrà **un primo momento importante nella scadenza del 30 aprile, con lo sciopero di tutto il Gruppo in coincidenza con l'assemblea degli azionisti.**

La piattaforma rivendicativa, già emersa dai nostri precedenti comunicati, consiste nella riapertura della trattativa, con la partecipazione delle forze che sostengono queste proposte, per **migliorare l'accordo e consentire la scelta del distacco.**

Abbiamo assistito a raffiche di volantini e comunicati sindacali dove si spiegava se era meglio un buon accordo o il distacco. Sulla base delle premesse di cui sopra, per cui non si capiscono le reali intenzioni aziendali, abbiamo sempre ritenuto opportuno **ottenere entrambe le cose. Se davvero è solo un problema di Iva, non dovrebbe essere un problema ottenere tutto, visto che, all'azienda, accettare queste richieste non costerebbe nulla.**

Ricapitolando, queste sono le nostre rivendicazioni.

- *Va integrata la casistica che consente il rientro in azienda, aggiungendo ogni evento che possa recare pregiudizio alla condizione lavorativa come (a titolo esemplificativo e non esaustivo) il trasferimento all'estero della sede legale, la chiusura di sedi locali della società, eventuali tensioni occupazionali.*
- *Vanno inserite norme che garantiscano che il rientro in azienda non determini penalizzazioni in termini di mobilità territoriale, cioè trasferimenti a distanze tali da vanificare il diritto al rientro.*
- *Va escluso che gli eventuali ritardi nelle delibere degli "organi competenti" (art.6 dell'accordo) possano mettere in discussione il diritto al rientro.*
- *Fermo restando l'accordo, **così modificato**, ai lavoratori va comunque consentita **l'opzione del distacco**, almeno per un anno, anche per verificare come evolverà la normativa fiscale.*

Come abbiamo già spiegato, non riteniamo il distacco la soluzione a tutti i mali, ma faticiamo a capire le ragioni per cui qualcuno tende a demonizzarlo. Sono tanti gli esempi di aziende dove le società consortili funzionano con migliaia di lavoratori distaccati. Particolarmente interessante è l'esempio del gruppo MPS, dove i lavoratori sono distaccati da 11 anni ed il consorzio non fa nuove assunzioni autonome, ma si limita a chiedere personale alle banche consorziate.

Inoltre diamo una valutazione molto negativa del processo di accentramento dei back office. Una pagina nera dei rapporti di questa azienda con i lavoratori "deportati" senza il minimo rispetto delle loro esigenze. Ma una pagina nera anche per i disservizi creati alla clientela e per le ulteriori difficoltà create alla rete filiali. Il taglio degli organici non è giustificato dal trasferimento, solo parziale, dei lavori (nel senso che molti lavori sono rimasti, ma chi li svolgeva è stato trasferito). Inoltre molti lavori vengono fatti due volte: in filiale, in fase di preparazione ed invio, nei back office, in fase di esecuzione.

Una riorganizzazione che crea pesanti disservizi alla lunga determina danni il cui costo verrà fatto pagare ai lavoratori. Non possiamo permetterlo. Tutta la gestione post-fusione è stata caratterizzata da scelte organizzative votate al risparmio, senza riguardo per la funzionalità dell'azienda e la professionalità dei lavoratori. Anche la recente riorganizzazione della struttura aziendale (e del connesso accordo sugli inquadramenti) ne è stata l'ennesima conferma.

Chiediamo al gruppo dirigente di quest'azienda rispetto per la clientela e per i lavoratori. *A questo punto chiediamo che vengano prese in considerazione e soddisfatte le richieste di trasferimento dei colleghi che vogliono tornare nelle filiali.*

Chiediamo, infine, che si proceda alla conferma definitiva dei lavoratori precari oggi presenti in azienda (contratti a termine, di apprendistato, di inserimento ecc.) per stabilizzare e coprire i buchi nell'organico determinati dall'uso del fondo esuberi.

Su questa piattaforma chiediamo la partecipazione della Cub-Sallca al tavolo di trattativa e chiamiamo alla mobilitazione tutti i lavoratori del gruppo, perché i problemi che abbiamo di fronte **riguardano tutti**. I dirigenti di questa azienda hanno già fatto uscire 4.000 lavoratori con la cessione delle filiali. Oggi vogliono intrupparne oltre 8.000 nella società consortile. **Chi saranno i prossimi?**

Dobbiamo reagire per far capire ai nostri top manager che i lavoratori di questa azienda non sono disponibili a lasciar fare loro i propri comodi; dietro le presunte ottimizzazioni vi sono solo la perdita della decantata "eccellenza" verso il consumatore, **l'allontanamento della clientela e le conseguenti ricadute occupazionali.**

Chiediamo ai tanti lavoratori che hanno respinto il tentativo di far nascere in silenzio la società consortile e che hanno studiato ed approfondito i termini della questione ed analizzato con attenzione i limiti dell'accordo, di **diventare sindacalisti di se stessi sul campo**, contribuendo alla piena riuscita dello sciopero. **Chiediamo alle forze sindacali che non si sono allineate, ai tanti quadri sindacali delle sigle firmatarie che esprimono dissenso, di affiancarci con determinazione in questa mobilitazione.**

Il 30 aprile scioperiamo compatti e partecipiamo numerosi alla **manifestazione a Torino, in Piazza San Carlo, dalle ore 9,30** per far sentire la nostra voce agli azionisti in assemblea. **Trasformiamo questo appuntamento in un'assemblea all'aperto per decidere i prossimi passaggi.** Ricordiamo che è stato indetto lo **sciopero degli straordinari** per i giorni 27-28-30 aprile ed il 2-4-5-maggio.

Questo sciopero è solo il primo atto, non solo per risolvere la questione della società consortile, ma per riaffermare le ragioni della dignità dei lavoratori, troppo spesso calpestate dal management della banca. **Non cedere alla rassegnazione; dal 30 aprile può cominciare un'altra storia.**

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433