

# COSA STANNO COMBINANDO GLI 8 FIRMATARI?

Zitti zitti, quatti quatti, nelle stanze ovattate dove si svolgono gli incontri con la direzione aziendale, gli otto sindacati firmatari (a prescindere) stanno forse combinando qualche altro spiacevole scherzetto?

Già hanno fatto passare con disinvoltura il **taglio del premio aziendale 2009 (Vap) dell'11%** come una grande vittoria, tanto è vero che hanno sottotitolato il loro volantino: “riconosciuto lo sforzo dei lavoratori”. Chissà se non fosse stato riconosciuto, verrebbe da dire!

Ovviamente il tutto viene giustificato con il dimezzamento degli utili e la crisi economica, ma una domanda sorge spontanea: i nostri top manager, che hanno qualche responsabilità in più dei semplici impiegati nella gestione della banca, a quali sacrifici si sottoporranno? Senza considerare che, dalla fusione in poi, il Vap non è più aumentato, anzi aveva già subito qualche limatura non proprio secondaria.

Ma se qualche collega ha storto il naso per questa “conquista”, le prime notizie che arrivano dal tavolo di trattativa col Direttore Generale a Roma dovrebbe farlo sussultare.

Il confronto doveva svolgersi sui temi dell'occupazione, della Cassa Assistenza di gruppo, dei circoli ricreativi e delle Relazioni Sindacali; è partito dal primo punto.

Dal comunicato degli 8 al tavolo, pur scritto in linguaggio sindacalese, si può capire che l'azienda ha sollevato alcune inquietanti questioni:

- va superato l'attuale accordo sulla mobilità (limite dei 50 Km per gli impiegati e dei 70 Km per i quadri), ovviamente in peggio;
- vanno riviste le norme che impediscono il demansionamento, cioè l'azienda chiede di poter far svolgere al lavoratore mansioni di livello inferiore;
- in alcune realtà locali vi sono troppi part-time;
- vi sono oltre 1.000 dipendenti che hanno raggiunto il diritto alla pensione: come fare per buttarli fuori?

Leggendo il comunicato Falcri la situazione è ancora più preoccupante: l'azienda chiede l'applicazione di non meglio precisati “**contratti alternativi**” e nuove regole per il trasferimento dei dipendenti dalle Direzioni Centrali alla Rete.

Bontà loro, gli otto con la penna in mano dicono di non essere d'accordo e rivendicano l'obiettivo (pienamente condivisibile) di dare nuova occupazione e stabilizzare i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Ma quali prezzi saranno pronti a far pagare ai lavoratori?

Sappiamo che quando l'azienda chiede, gli otto firmatutto sono disponibili a concedere. **Riteniamo indispensabile mettere in preallarme i colleghi e le colleghe.** La fase è delicata, gli otto ci hanno abituati a non presentare piattaforme, a firmare con una certa disinvoltura ed a non presentarsi ai lavoratori per rendere conto del loro operato. Sullo sfondo c'è anche la trattativa di categoria con l'Abi, sempre sull'occupazione, che non promette nulla di buono e di cui parleremo in altra sede.

**E' necessario non cedere alla rassegnazione, vigilare e, soprattutto, essere pronti a reagire.**

Presto potrebbe presentarsi il problema della vendita di **Banca Depositaria** e questo passaggio sarà un momento di verifica dell'accordo firmato per il Consorzio. **In base a quell'accordo i lavoratori dovranno rientrare tutti in Intesa Sanpaolo.**

Perché ricordiamo questa cosa? Perché questa dirigenza è abituata a non rispettare gli impegni assunti, a rimettere in discussione gli accordi firmati o a porre condizioni.

Non è che la richiesta di allargare le maglie della mobilità territoriale potrebbe avere a che fare con questa vicenda? Vorremmo anche ricordare che, quando venne firmato l'accordo sul Consorzio, la Cub-Sallca, oltre a chiedere l'opzione del distacco, valutò l'intesa insufficiente e ravvisò la necessità di integrazioni. Riportiamo, a questo proposito, due passaggi della piattaforma rivendicativa dello sciopero del 30 aprile che andranno sempre tenuti presenti:

- *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 (sembra scritto apposta per la Romania).*
- *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 (e infatti l'azienda vorrebbe addirittura peggiorare la normativa).*

Siccome non avevamo la sfera di cristallo e neppure qualità paranormali, il fatto che quelle rivendicazioni appaiano oggi molto attuali dimostra solo che erano dettate da banale buon senso.

Chi invece aveva firmato l'accordo, distribuendo ottimismo a piene mani, dovrà oggi dimostrarci che sarà in grado di farlo rispettare e che i lavoratori saranno pienamente tutelati.

*Cogliamo l'occasione per una doverosa **rettifica**: nel volantino "Picchi" di bonifici al Lingotto di Torino: a che gioco stiamo giocando" abbiamo erroneamente scritto che i colloqui per sollecitare il lavoro straordinario erano stati effettuati dal responsabile dell'ufficio, mentre in realtà erano stati fatti dalla funzione di gestione del personale ISGS del Lingotto. **Ovviamente ci scusiamo con l'interessato.** In ogni caso il bersaglio del volantino era e resta la funzione del personale di ben più elevato livello, che aveva suggerito metodo (incontro a gruppi) e contenuti (la presunta obbligatorietà dello straordinario).*

**La conclusione resta la stessa: non si deve cedere a ricatti e provocazioni!**

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

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto: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

Cicl. in p. 12-10-09