



GRUPPO
IntesaSanpaolo

FisacInform@

BANCO DI NAPOLI - AREA NAPOLI E CAMPANIA NORD

"NUOVA OCCUPAZIONE"

TRA SPECULAZIONE SUL BISOGNO E FINE DEL CONTRATTO NAZIONALE OVVERO COME PORTARE LA ROMANIA QUI (ANZICHE' ANDARE LI')

Il Gruppo Intesa San Paolo intenderebbe aprire tre nuovi poli di back office a Lecce, Potenza e l'Aquila; i tre nuovi insediamenti potrebbero dare lavoro ad un numero variabile, per ciascuno di essi, tra 100 e 150 persone.

Per alcune lavorazioni nel Piemonte verrebbero "reimpiegate" 100 persone-

In relazione a tale iniziativa è stata proposta alle OO.SS. un negoziato denominato "Accordo per il sostegno dell'occupazione", accordo che la Fisac/CGIL non ha sottoscritto

Esaminiamo la proposta.

L'accordo parte dall'attuale "situazione socio economica che caratterizza il paese...e nella prospettiva di favorire delle attività..." afferma che le parti congiuntamente devono stabilire "perimetro, condizioni termini e modalità atte a favorire nuova occupazione e sostenibile e finalizzata alla stabilizzazione in specifiche aree geografiche a forte criticità occupazionale detta esigenza ...mira a realizzare condizioni occupazionali peculiari che...assicurino trattamenti economico-normativi complessivamente migliorativi e competitivi con il mercato di riferimento".

Ciò premesso, l'ambito di applicazione, **per i nuovi assunti**, si concretizzerà "attraverso la realizzazione di specifiche infrastrutture collocate in Aree del Paese dove si registrano importanti difficoltà occupazionali, nelle località che l'Azienda di volta in volta individuerà.."

Le attività delle nuove infrastrutture saranno le "**lavorazioni tempo per tempo svolte nei back office**", ma l'accordo sarà estendibile in "altre Aree del Paese, dove si registrano parimenti difficoltà occupazionali" per le attività di:

- approvvigionamento, deposito e gestione amministrativa/contabile dei magazzini, nonché archivio dei materiali più vari; ivi ricomprendendo il trattamento della corrispondenza;
- sicurezza fisica e informatica;
- trattamento dei valori e relativo trasporto"
- attività di supporto tecnico/funzionale/operativo all'electronic banking e telephone banking

Vediamo le "proposte" normative ed economiche.

Tutte le deroghe varranno **4 anni**, se si rimane nei siti e nelle attività sopra descritte.

Le assunzioni saranno effettuate con contratto di apprendistato.

La retribuzione è del 20% in meno, le ferie saranno **20 giorni** all'anno per tutto il periodo, senza monetizzare le eventuali ex festività non fruita, la settimana lavorativa di 40 ore,

anziché 37,30, i buoni pasto ridotti a € 3,50, introduzione di turni dal lunedì al sabato e dalle 6 alle 22 senza indennità di turno, mancato conteggio dei 4 anni ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Si applica solo parzialmente e in misura minore la contrattazione integrativa aziendale, riducendo all'1% la previdenza complementare e del 20% il premio aziendale; non si applica per la mobilità e per la maternità.

Ci soffermiamo brevemente solo sulla differenza retributiva.

Oggi un apprendista anziché essere inquadrato nel 1° livello della 3° area professionale viene inquadrato nel 3° livello della 2° area professionale; l'accordo porta non solo ad essere inquadrati - per il primo biennio - nel 2° livello della 2° area professionale, dunque un ulteriore livello in meno di quanto previsto dal CCNL, ma pretende comunque su quel livello il 20% in meno; cioè **la deroga, della deroga, della deroga!!**

Entriamo nel merito.

L'attuale normativa del CCNL prevede una serie di strumenti, per alcune attività, dove **già oggi è possibile utilizzare i cosiddetti contratti complementari che consentirebbero dei risparmi; le banche non li hanno mai utilizzati!**

Chiedere deroghe non previste significa smantellare il contratto collettivo nazionale che prevede il mantenimento di un'area contrattuale unica del credito, settore organicamente disciplinato per prevenire qualsiasi possibilità - anche per le materie indicate dall'azienda - di smembrare e spezzettare attività comunque connesse al ciclo e alla filiera produttiva; e dal lontano rinnovo del 1990 che l'ABI non digerisce l'area contrattuale.

Non basta: l'azienda applicherebbe ai giovani questa nuova disciplina in zone già individuate al sud, mostrando così il **volto paternalistico di un capitalismo "compassionevole" ipocritamente mascherato da "responsabilità sociale"**; la limitazione geografica dei **nuovi insediamenti** ha il sapore della gabbia salariale, gabbia aperta ad una folla di questuanti con il cappello in mano alla ricerca di un qualsivoglia lavoro; la possibilità di estendere, **per un'altra serie di lavorazioni** (non di nuovi insediamenti) questa possibilità anche ai cassintegrati in altre aree del Paese da' un senso ulteriormente demagogico all'iniziativa (e c'è da chiedersi con quali criteri si decide l'entrata di un cassintegrato anziché un altro)

Il fatto poi che nella realtà vi sia davvero tanta gente disposta a ciò, peggiora la nostra valutazione, perché il **disegno aziendale si nutre del bisogno e delle difficoltà di tanti uomini in stato di necessità.**

E le donne? Le donne non ci sarebbero, o avrebbero minore possibilità di conciliare casa e lavoro, perché non potrebbero chiedere il part time o la normativa aziendale più favorevole in fatto di maternità, dandosi con ciò un evidente segno di discriminazione di genere all'operazione.

Senza contare che con tutto ciò si assume una responsabilità evidente: **la più importante banca italiana mette in soffitta il contratto nazionale proprio quando questo sta per scadere (31/12/2010), cioè nell'anno in cui andrebbe elaborata una nuova piattaforma per il rinnovo del rapporto di lavoro di tutti i bancari; l'ABI avrebbe buon gioco a chiedere a livello nazionale (300.000 persone) quanto già azienalmente derogato (400/550 persone).**

Il disegno è chiaro: un'azienda forte, competitiva, con i bilanci sicuramente in ordine - pur in presenza della peggiore congiuntura che si ricordi - **approfitta del disagio sociale per dare**

oggi minori garanzie normative e salariali a chi entra, e abbassarle domani a chi è già dentro.

Non comprendiamo perché con questo dichiarato "anelito sociale" che anima i dirigenti non si agisca subito, ora, con chi è già in azienda, confermando i tempi determinati - **tutti, e non discriminando tra i già discriminati in maniera odiosa, scegliendo 400 "fortunati" all'interno dei 900** - che sono magari già al terzo e quarto "giro" o **dando immediate certezze - senza fare trascorrere ulteriore tempo - agli apprendisti** e a coloro i quali hanno un contratto di inserimento, tutti ragazzi che hanno già dato, sui quali l'azienda ha già lucrato e senza i quali si chiude la banca

Non comprendiamo perché non si assumano più 450 persone rivenienti da accordi già sottoscritti, parlando di **eccedenze nella rete.**

Non comprendiamo perché debbano essere ceduti, oltre agli asset Banca Depositaria, anche i lavoratori, in presenza di accordi chiarissimi per il perimetro ISGS

Non comprendiamo perché non si facciano ulteriori selezioni per **colmare i vuoti paurosi (altro che eccedenze!!) della rete**, utilizzando l'attuale l'apprendistato, dove c'è già un bel risparmio.

Non comprendiamo perché non si affronti seriamente il nodo occupazionale, evitando di mettere in contraddizione bisogni e diritti, allorquando i secondi appaiono inversamente proporzionali ai primi.

Non comprendiamo neanche la fretta di chi ha già firmato, perché vi sarebbe la spada di Damocle della Romania, del lavoro che lì potrebbe essere portato - in parte già migrato - subendo così un evidente ricatto occupazionale, cedendo al quale, se da lato è vero che si conserverebbe - **momentaneamente** - lavoro, dall'altro è altrettanto vero che, a quelle condizioni, **portiamo le regole, le garanzie e i salari della Romania in casa**, finché non spunterà qualche situazione più conveniente in termini di costi: India? Cina? Burundi?

Nessuno si illuda di mettere la Fisac/Cgil in un angolo con la risibile argomentazione di rifiutare - così ragionando - nuova occupazione, quando quel che si rifiuta è un ulteriore ricatto: allargamento della base occupazionale e salvaguardia di regole e salario dignitosi sono le strade da seguire per gli interessi generali dei lavoratori; quando diritti e bisogni si mettono in contrasto, c'è sempre un maggior bisogno che fa premio su qualunque diritto!

La firma di un accordo separato, senza la Fisac/Cgil, rappresenta un precedente le cui conseguenze sono, oggettivamente, difficilmente immaginabili.

Ciascuno si assumerà le proprie responsabilità, fino in fondo.

Napoli 08/02/2010

I REFERENTI DI AREA