



Banca Fideuram

- RISERVATO ALLE STRUTTURE SINDACALI FISAC CGIL DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO -

13/01/2010

**Alle Compagne ed ai Compagni del
Direttivo della FISAC/CGIL del
Gruppo Intesa Sanpaolo
e**

**Alle Segreterie di Coordinamento
FISAC/CGIL di:**

Intesa Sanpaolo Group Services – Banco di Napoli –
Banca dell'Adriatico –Cassa di Risparmio del Friuli
Venezia Giulia – Cassa di Risparmio di Città di
Castello- Cassa di Risparmio di Città di Foligno –
Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno – Cassa di
Risparmio della Provincia di Viterbo –Cassa di
Risparmio in Bologna – Cassa di Risparmio di Rieti
– Cassa di Risparmio di Spoleto –Banca di Credito
Sardo- Cassa di Risparmio del Veneto – Cassa di
Risparmio di Forlì e della Romagna –Banca di
Trento e Bolzano –Cassa di Risparmio di Venezia –
Cassa di Risparmio di Terni e Narni – Cassa di
Risparmio di Pistoia e Pescia – Cassa di Risparmio
di Civitavecchia – Cassa di Risparmio di La Spezia
– Cassa di Risparmio di Firenze – Casse del Centro
– BIIS – Leasint – Mediofactoring – Fideuram –
Mediocredito Italiano – Intesa Sanpaolo Private
Banking – Eurizon Capital – Neos Finance – Centro
Leasing Banca - Moneta

OGGETTO: I lavori del direttivo nazionale della Fisac Cgil di Banca Fideuram

In riferimento ai temi affrontati nel direttivo della Fisac Cgil del Gruppo Intesa Sanpaolo del 12 gennaio 2010, il direttivo della Fisac Cgil di Banca Fideuram esprime le seguenti valutazioni.

BANCA DEPOSITARIA La vicenda (già illustrata in un nostro volantino del 7/1/10) ha una rilevanza generale.

Al di là dell'esito giudiziario del Tribunale di Torino, il sindacato deve agire per ottenere una trattativa che dovrà riguardare le garanzie per tutti i lavoratori del Gruppo, in caso di tensioni occupazionali a seguito di operazioni societarie o di ristrutturazioni.

Pertanto, al fine di raggiungere tale obiettivo occorre coinvolgere tutti i lavoratori del Gruppo, anche in termini di mobilitazione, a supporto della vertenza specifica della banca depositaria.

OCCUPAZIONE. La proposta “confezionata” dalla controparte è irricevibile.

E' irricevibile nel metodo perché l'azienda non ha ancora onorato l'accordo del 2008 facendo le assunzioni previste a seguito degli esodi, invece già avvenuti.

E' irricevibile nel merito perché, in primo luogo, mette in discussione l'area di applicazione del CCNL, facendo in tal modo venir meno la garanzia occupazionale primaria della categoria. In secondo luogo perché già i contratti di apprendistato e di inserimento prevedono una significativa riduzione salariale e l'ulteriore riduzione del 20% delle retribuzioni mette in discussione il principio di parità di salario a parità di lavoro. Questi lavoratori non percepirebbero neanche €800 mensili. Terzo perché prevede l'aumento dell'orario di lavoro settimanale, la riduzione delle ferie, la penalizzazione sulle festività e soprattutto perché esclude l'applicazione della contrattazione integrativa aziendale.

E' cinica l'azienda che sfrutti il tema delle aree disagiate per attaccare in questo modo il contratto nazionale di lavoro. Si rispettino piuttosto gli accordi e si assuma nelle aree dove occorre, rispettando gli impegni presi ad assumere.

Noi riteniamo che su questo tema debba partire immediatamente una vertenza articolata e diffusa su tutto il territorio nazionale, con richiesta di aumento degli organici laddove, ritmi, carichi di lavoro e qualità del servizio lo richiedano. Siamo pronti ad appoggiare tutte le iniziative che la Fisac di Gruppo dovesse mettere in campo.

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI. In questi anni la controparte ha praticato un preciso disegno:

- annullamento della contrattazione in tutte le aziende del Gruppo, indebolendo così paurosamente il sindacato come agente contrattuale;
- centralizzazione di tutte le decisioni, in linea con quanto avviene nel Paese, per ridurre i costi, quindi il salario, i diritti e le tutele, insieme alla democrazia interna.

Affrontare separatamente i singoli argomenti, come avviene ora, non fa che rafforzare la controparte, che infatti detta l'agenda: tempi e contenuti.

Aver eliminato il contratto integrativo in quanto istituto e strumento, ed averlo sostituito con 'intese' su singoli argomenti ha messo in mano alla controparte un enorme potere.

Il valore di un contratto integrativo, cioè di un corpo unitario di norme è dato dalla sua contemporanea articolazione in parti normative e salariali e dalla sua validità temporale, scandita dal CCNL. A scadenza il sindacato elabora la piattaforma, sostenuta dall'approvazione dei lavoratori, che all'interno contempla aspetti generali e specifici, tenendo così uniti tutti i lavoratori. La trattativa è unica e mobilitante, non frammentata in mesi che diventano anni, non disgregata in fattispecie e casistiche (senza aggiungere vere tutele, vere garanzie).

La questione dell'accentramento o decentramento della contrattazione non può semplicemente essere risolta richiamando quanto peraltro già stabilito dall'articolo 20 del CCNL. Non è tanto questione di dare a ciascuna oo.ss. nelle aziende un diritto di veto che oltre a non sussistere nei fatti (l'azienda se ne fa beffe) con l'unità sindacale in piena crisi diventa anacronistico. E' la maggioranza dei lavoratori che deve sancire con il voto nelle assemblee, non solo le piattaforme e gli accordi, ma anche la cessione della titolarità della contrattazione alle delegazioni accentra tedì Gruppo. Dipende dai temi, dai cosiddetti demandi. Le norme di contrattazione aziendale sono diritti e previsioni che fanno parte del patrimonio normativo individuale di ogni singolo lavoratore, delle quali nessuna rappresentanza sindacale si può liberare e nessuna delegazione si può appropriare. Solo i lavoratori hanno diritto di decidere se e come assegnare ai livelli superiori la propria rappresentanza e la contrattazione dei propri diritti.

Infine, l'assunto secondo cui occorre andare a trattare dove ci sono le deleghe aziendali non è risolutivo. Con un Fondo USA dove si va a trattare? A New York? Anzi tanto più l'intero sistema, bancario e non, si centralizza, tanto più occorre spingere al decentramento.

Noi riteniamo che occorra stabilire quali materie devono far parte di in un Contratto Integrativo Quadro di Gruppo, prima fra tutte la garanzia occupazionale, perché unifica nell'azione e nella rivendicazione i lavoratori del Gruppo. Nel Contratto vanno stabiliti principi e linee guida su temi

rilavanti come l'area contrattuale, lo sviluppo dell'occupazione, gli appalti, le garanzie a fronte di tensioni occupazionali associate ai piani d'impresa, alle operazioni societarie, alle ristrutturazioni. Poi nei contratti integrativi aziendali si devono contrattare le questioni e le materie specifiche, applicando i principi del Contratto di Gruppo. E' evidente che se l'azienda è solo un marchio, come nel caso della banca dei territori, le norme aziendali dovranno essere uguali per tutti i lavoratori appartenenti.

Il Vap va impostato a livello di gruppo per quanto riguarda i principi, ma va contrattato a livello aziendale.

Il confronto sull'organizzazione del lavoro, deve avvenire con il massimo decentramento e la titolarità deve essere delle singole RSA aziendali, le quali, in virtù del rapporto quotidiano con i lavoratori hanno maggior forza per obbligare la controparte al rispetto delle regole in tema di:

- sistema di valutazione (le cui regole peraltro non sono state condivise),
- inquadramenti
- sistema incentivante
- orari, flessibilità, part time
- organici, carichi di lavoro, ritmi
- salute e sicurezza.

ASSUNZIONI FIGLI DEI DIPENDENTI. Il nostro Paese soffre più di ogni altro per la mancanza di mobilità sociale fra le varie attività lavorative e le analisi socio-economiche individuano in ciò la ragione primaria della fragilità dello sviluppo del nostro Paese, resa plasticamente dalla cosiddetta "fuga dei cervelli".

E' chiaro che un giovane non può e non deve mai essere svantaggiato o escluso dal concorrere ad un posto di lavoro in quanto figlio di un dipendente. La parità di diritto all'accesso al lavoro deve essergli completamente garantita.

Detto questo, la Cgil è da sempre contraria allo "scambio" genitori-figli. Nello scambio non si pesano le capacità del giovane figlio, ma piuttosto si pesano le prerogative ed i diritti cui il genitore deve rinunciare per consentire al figlio di essere preso in considerazione.

Questo scambio è ingiusto perché trasforma il diritto al lavoro nel privilegio di accedervi per motivi di discendenza. Questo scambio rende diseguali al nastro di partenza i giovani in cerca di occupazione.

E' evidente quindi che tutti i rappresentanti sindacali della nostra organizzazione si devono astenere da qualsiasi atto o comportamento che possa equivocare una tale posizione.

Noi chiediamo piuttosto che si avvii una fortissima campagna per qualificare al massimo la selezione del personale da assumere, sfidando in tal modo l'azienda sul terreno della qualità, capacità e competenze professionali, tanto sbandierato e tanto poco praticato a tutto vantaggio delle cordate e delle appartenenze o provenienze.

Poiché è evidente che i temi affrontati hanno una grande rilevanza, tale da richiedere un dibattito a livello congressuale, occorre cogliere l'occasione del congresso della Cgil per svolgere contemporaneamente il congresso della Fisac del Gruppo Intesa Sanpaolo. Da parte nostra, durante il congresso di Banca Fideuram affronteremo anche questi temi.