



## L'incomprensibile significato della parola "accordo"...

Chiamatelo come volete: patto, trattato, punto d'intesa, compromesso, transazione... in italiano rappresenta semplicemente, per due fazioni con interessi diversi, l'incontro, il punto di equilibrio, una soluzione accettabile fra tutte le parti coinvolte. Ecco, questo sono stati (e sono), dopo quasi due anni di trattativa, gli accordi di armonizzazione sottoscritti nel 2009 all'interno del gruppo Intesa Sanpaolo.

Il risultato allora raggiunto rappresentava una prova di buon senso, che conciliava le normative esistenti all'interno dei preesistenti gruppi bancari con l'esigenza di stabilire regole comuni, uguali ed esigibili per tutti i lavoratori, da qualsiasi realtà lavorativa provenienti.

Il risultato conseguito, proprio perché già raggiunto, ora non può essere rimesso in discussione!

**Non sono pertanto accettabili le decurtazioni sulle indennità di cassa, gli interventi sul pendolarismo, il mancato riconoscimento dei percorsi professionali, il "taglio" dei buoni pasto.** Non è neanche accettabile l'atteggiamento aziendale con cui, relativamente ad alcune materie (maternità, indennità di direzione, part-time), con magnanima condiscendenza, viene autorizzato il mantenimento degli accordi vigenti: quegli accordi non sono un'elargizione straordinaria, un pacco regalo posto sotto l'albero di Natale, ma nascono dal confronto tra le parti, dopo *faccia a faccia* prolungati, impegnativi, estenuanti.

Rispettarli non è una facoltà, una concessione o un privilegio, bensì un dovere, sia per i lavoratori che per l'azienda. Si possono anche ridiscutere ma, fino a che non si raggiunge un nuovo punto di equilibrio, quegli accordi devono essere, da tutti, rigidamente osservati!

E' paradossale che Intesa Sanpaolo, primo gruppo bancario d'Italia e tra i primi dieci in Europa, avvii una manovra che scontenta, svantaggia e umilia i più importanti tra i propri collaboratori: gestori, operatori, addetti di filiale, ovvero quei soggetti che ogni giorno si confrontano con famiglie, imprese, investitori e piccoli operatori economici. L'intervento colpisce soprattutto colleghi relativamente giovani, consulenti in formazione, con energie fresche, partecipi, vive, ossia il futuro della nostra azienda.

Gli accordi sottoscritti quindi non rappresentano un punto di arrivo, ma devono, necessariamente, essere visti come base di partenza per il lavoro futuro, in un percorso che veda impegnati, nell'interesse comune, lavoratori e aziende, dipendenti e impresa, impiegati, quadri, funzionari e dirigenti.

E nel percorso comune, certamente, le note stonate, le "stecche" all'interno del coro, non si registrano tra gli strumenti accordati, normati, legittimati, ma provengono da tutti quei settori dove la banca, da sola e senza contraddittorio, impone le sue scelte, detta le sue regole, stabilisce le condizioni.

Le crepe nascono là dove viene distribuito, in maniera assolutamente improvvisata, il salario incentivante, secondo criteri contraddittori, illogici e non oggettivi (il premio relativo al 2011 ne è stato un chiaro esempio).

Le inadeguatezze si manifestano nel settore degli appalti: le disavventure estive, che hanno coinvolto alcuni punti operativi ove nostri colleghi si sono sostituiti ai lavoratori delle pulizie, per ripristinare un minimo di decoro all'interno della propria agenzia, sono figlie dell'illogicità che fa vincere la gara d'appalto alla ditta che propone il prezzo più basso, anche se a discapito della qualità del servizio.

Le inefficienze si riscontrano nei risultati inadeguati della prevenzione antirapina, con vigilanti "da remoto" che non vedono, telecamere che non riprendono, sistemi di registrazione che non registrano, colleghi feriti che non fanno neanche statistica in quanto, se non c'è sottrazione di denaro, la rapina non viene conteggiata.

**Che questo sia anche il pensiero dei lavoratori è assolutamente evidente, dopo la massiccia partecipazione (intorno al 90%) allo sciopero del 2 luglio scorso,** nonostante il pesante sacrificio economico che da quell'iniziativa sarebbe derivato.

**Durante le assemblee preparatorie allo sciopero stesso di fine giugno tutte le lavoratrici/lavoratori hanno rimarcato l'importanza delle tutele che il mantenimento degli accordi di armonizzazione consente. E tutti si sono dichiarati disponibili ad un percorso di contrasto alle politiche gestionali della banca che abbia come scopo la conservazione dei propri diritti.** Abbiamo letto su "Il Messaggero" del 26/7 che il Dott. Cucchiani ha avviato o sta per attivare 14 "cantieri", riguardanti decisivi interventi di modifica e razionalizzazione dei vari aspetti organizzativi aziendali. Per quello attinente la gestione del personale, vorremmo consigliare un approccio che non sia incentrato sulla perversa logica del contenimento dei costi, ma prediliga invece una migliore valorizzazione delle risorse.

Non si possono raggiungere buoni risultati prescindendo da buoni accordi che, necessariamente, devono essere applicati con intelligenza, attenzione, capacità e rispetto.

**Quello che serve, pertanto, è quanto prima un nuovo contratto integrativo che, ripartendo dalle posizioni di equilibrio raggiunte con le tutele previste dagli accordi di armonizzazione, fissi ulteriori regole certe, condivise e rispettate da tutti nelle materie non ancora armonizzate ad es. Previdenza complementare e circoli dopolavoro ed altro ancora.**

E' in gioco il rapporto di fiducia tra noi lavoratori e l'azienda; è in discussione la serenità e il clima all'interno dei luoghi di lavoro; è a rischio la credibilità della banca e il nostro stesso futuro.

Roma, 31 agosto 2012

**FISAC/CGIL RSA di Roma e del Lazio  
Intesa Sanpaolo- I.S.G.S. – B.I.I.S.**