

## **Al sindacato non si può chiedere di contrattare partendo dai costi decisi autonomamente dall'azienda.....**

Un primo risultato positivo della vertenza in atto nel gruppo è stato ottenuto con l'accordo sugli esodi.

In vista della prosecuzione a settembre della trattativa ci interessa fare alcuni approfondimenti sul documento, che la controparte ha presentato alle organizzazioni sindacali. Documento che l'azienda ha messo direttamente sul portale aziendale, affinché possa essere letto da tutti i lavoratori, anche da quelli adesso in ferie.

Palese mossa propagandistica, nel tentativo di spaventare i lavoratori, visto che i 4/5 del documento sono una premessa apocalittica di contesto, senza alcuna riflessione autocritica sulle scelte strategiche compiute dal sistema bancario. Come ad esempio quella che, nel decennio caratterizzato dal massimo sviluppo della tecnologia (1999-2009), ha visto passare in Italia il numero di sportelli da 47 ogni 100.000 abitanti (1 sotto la media europea) a 57 (15 sopra la media europea). Decisioni sbagliate, rispetto alle quali i manager bancari, invece di pagare, hanno goduto di bonus stratosferici.

### **Costo del lavoro elevato**

Con il sindacato si può negoziare partendo dalle retribuzioni e non dal costo del lavoro, che comprende anche il fisco, materia da contrattare con il Governo, piaccia o no a Monti.

Il dato fornito sulle retribuzioni medie deve essere articolato fra i due contratti: impiegati/quadri e dirigenti. Inoltre, per ciascun livello contrattuale, deve essere indicato l'importo medio e il numero di lavoratori, per consentire il riscontro dei dati da parte del sindacato e dei lavoratori.

Infine, visto che il documento richiama esplicitamente la "moderazione salariale", onde evitare che quanto risparmiato con la contrattazione venga poi erogato unilateralmente dall'azienda, occorre sapere quanto è stato, anno per anno, il salario erogato non contrattato, rispetto a quello contratto dal sindacato.

### **Consulenze, anzi appalti**

In genere al diminuire del costo del lavoro aumentano le spese amministrative, dove confluiscono i costi degli appalti che comprendono le consulenze. Perché, come avviene anche in Fideuram, suppliscono alla carenza di organici con il personale delle società di consulenza.

E' pertanto fondamentale per il sindacato conoscere l'importo degli appalti, altrimenti la trattativa è finta. Ciò è rivendicabile anche in forza del fatto che i contratti di fornitura servizi, rientrando nei contratti d'appalto (art. 1655 codice civile), devono essere comunicati alle OO.SS. in base all'art. 17 del CCNL.

Oppure il sindacato deve credere sulla parola a Micheli che sostiene di averli ridotti del 40%? In Banca Fideuram possiamo garantire che ciò non è avvenuto.

### **Fusioni-scissioni, scorpori-accorpamenti.**

Quanto pesano sul bilancio le decisioni della proprietà, a volte suggerite direttamente dalle società di consulenza di turno (McKinsey, Goldman Sachs, Deloitte) di fondere prima, scindere poi, scorporare prima e riaccorpate poi; in sostanza scomporre e ricomporre i vari pezzi delle aziende ciclicamente.

La vicenda Fideuram è esemplare: scorporo della parte informatica e amministrativa in un'altra società e, successivamente, di tutte le attività strategiche in una società capogruppo (Eurizon). Passerà boccia il nuovo assetto societario e ritorno indietro.

Quanto è costato tutto ciò? A parte i costi a bilancio, nei due anni intercorsi per portare a termine il progetto fuggirono da Banca Fideuram circa 1.000 promotori, facendo la fortuna di Banca Generali e Azimut.

In questi giorni abbiamo letto ("PLUS 24 ORE" del 21 luglio 2012), che l'onnipresente McKinsey sta lavorando ad un progetto di integrazione fra Eurizon Capital, Banca Fideuram e IntesaSanpaolo Vita.

Un Eurizon 2.0?

### **Dalla contrattazione integrativa alla contrattazione di prossimità**

E' oramai noto che il CCNL, stabilendo la possibilità di essere peggiorato a livello aziendale, ha decretato la fine della contrattazione "integrativa". Essendo troppo esplicito definirla contrattazione "riduttiva", si sono limitati a denominarla semplicemente "contrattazione aziendale".

Nel documento Micheli avanza la proposta di passare dalla contrattazione integrativa alla contrattazione di "prossimità" su orari, organizzazione del lavoro, ecc..

Prima di tutto che di contrattazione si tratti e non di incontri informativi: in cui l'azienda illustra, il sindacato ascolta, senza poter cambiare l'impianto, ma neanche fare osservazioni sullo stesso.

In secondo luogo che siano di prossimità le rappresentanze sindacali che contrattano, che abbiano le deleghe le rispettive controparti e non siano semplici portavoce della capogruppo. Oppure Micheli pensa di andare lui e la delegazione sindacale trattante in giro per l'Italia?

Essendo questa nostra domanda un evidente paradosso, occorre ridefinire le regole delle relazioni industriali, stabilendo titolarità, ruolo e agibilità delle strutture di base (RSA), peraltro applicando in pieno lo Statuto dei lavoratori.