

31 ottobre 2013: sciopero nazionale del credito

Protestiamo perché ...

le ragioni della mobilitazione

- N**on vogliamo: l'azzeramento del CCNL,
- ◆ i contratti di prossimità,
 - ◆ tagli a ferie ed ex festività
 - ◆ l'appiattimento degli inquadramenti,
 - ◆ l'abolizione dei percorsi professionali,
 - ◆ riduzioni sull'ammontare delle somme erogate dal Fondo di solidarietà,
 - ◆ la cassa integrazione per le banche,
 - ◆ trasferimenti di attività fuori dall'area contrattuale (es. back office),
 - ◆ deregulation su mobilità territoriale e demanzionamento,
 - ◆ retribuzioni parametrate alla vendita.

Non subiremo in silenzio la cancellazione di sessant'anni di rivendicazioni contrattuali.

Le organizzazioni sindacali hanno proclamato una giornata di sciopero nazionale unitario per la categoria il prossimo 31 ottobre: ora tocca a noi! ■



Le pretese dell'ABI

un'analisi del documento presentato dai banchieri il 16/9/2013 di Maurizio Alimonti

Rottamare i lavoratori più anziani, tagliare i salari, introdurre la cassa integrazione nel settore.

Il progetto presentato dall'ABI alle organizzazioni sindacali lo scorso 16 settembre, subito dopo la disdetta del contratto di categoria, non lascia margine a errori: il conto per la crisi lo pagheranno i lavoratori!

L'associazione dei banchieri, nelle 18 pagine consegnate, fornisce la propria visione, cinica e disincantata, sulla situazione di difficoltà vissuta dalle aziende italiane, indicandone poi, in modo assolutamente spregiudicato, la facile via d'uscita.

Secondo l'ABI, la perdita di redditività del sistema e i vincoli europei, che imporranno la ricapitalizzazione delle banche italiane, spingeranno le nostre aziende verso una inevitabile riduzione del numero complessivo di addetti ed una decisa contrazione del costo del lavoro.

Il personale in eccedenza sarebbe, per lo più, composto da soggetti già avanti negli anni, con retribuzioni eccessive (specie se confrontate con quelle dei dipendenti assunti negli ultimi periodi) e con un tipo di professionalità non più idonea e al passo con i tempi.

La gestione di questa tipologia di lavoratori (per l'ABI) risulta oltremodo complessa: senza dubbio andrebbero espulsi dal ciclo produttivo ma, certamente, non attraverso lo strumento del Fondo di solidarietà, ormai ritenuto (dopo la riforma Fornero) troppo oneroso.

Le aziende (dice sempre l'ABI) saranno costrette a ricorrere a licenziamenti collettivi e sistemi di solidarietà difensiva. Il personale, inquadrato in

(Continua a pagina 2)

**Difendi i tuoi diritti
iscriviti alla FISAC/CGIL**

**più forza al sindacato,
più tutele ai lavoratori.**



Le pretese dell'ABI

(continua da pagina 1)

modo eccessivo nei livelli retributivi più elevati, dimostra scarsa fungibilità e "resistenza" al cambiamento. Con la scadenza del 30/6/2014, gli aumenti tabellari, derivanti dell'ultimo contratto, è previsto "vadano a regime", facendo così aumentare gli oneri a carico delle banche. Tutto questo renderebbe imprescindibile, secondo l'organo dei banchieri, "la ricerca di nuovi equilibri tra livello dei salari e occupazione sostenibile".

L'associazione continua poi la propria analisi dichiarando che in Italia si registra ancora un numero elevato di sportelli (55 ogni 100.000 abitanti, rispetto ad una media europea di 41); il settore nel 2012 ha chiuso, complessivamente, con perdita netta di 2,3 miliardi di euro (secondo

anno di perdita consecutivo) ed una contrazione delle attività economiche del 2,4%. Il fondo di solidarietà che, dalla sua creazione ad oggi, ha accompagnato alla pensione circa 48.000 dipendenti e ne sostiene tutt'ora 15.000, è stato gestito, per lo più, su base volontaria, sopportando

Per il futuro bisognerà adottare nuovi sistemi, ricorrendo a contratti di solidarietà espansiva e difensiva (riduzione delle retribuzioni per i lavoratori in servizio, riduzioni dei salari per i nuovi assunti) e utilizzando le norme legislative vigenti per la gestire i momenti di crisi, ovvero applicazione della legge 223 del 1991 in tema di licenziamenti collettivi.

Altro elemento di rigidità del sistema deriverebbe dal fatto che oltre il 97% del personale nelle banche beneficia di un rapporto di lavoro stabile, ossia un contratto a tempo indeterminato. Gli inquadramenti presenti nel sistema andavano a premiare professionalità e responsabilità, oggi, "non più coerenti con la semplificazione dei modelli organizzativi, lo sviluppo della banca telematica, la standardizzazione delle competenze e la riduzione delle responsabilità". Occorre, invece, ragionare su maggiori fungibilità

(l'attività commerciale bancaria va verso l'adozione del "gestore unico") e maggiori flessibilità (sia in entrata che in uscita dal mondo del lavoro), prevedendo anche ulteriori interventi legislativi di riforma del mercato del lavoro. D'altra parte, la retribuzione economica della categoria, calcolata sulla figura media di settore, "ha assicurato finora al personale il pieno recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione ... anzi, le retribuzioni sono salite anche più dell'inflazione aumentando in modo significativo i livelli di differenziale rispetto agli altri settori".

"Assume una importanza decisiva la razionalizzazione dei costi e la ricerca imprescindibile di nuovi equilibri tra livello dei salari e occupazione sostenibile..." Le possibili linee di intervento

dovranno incidere sul costo medio del personale, aggiornando le regole esistenti su inquadramenti e mobilità territoriale, agendo sia sulla contrattazione nazionale che su quella di secondo livello.

L'articolo 8 della manovra dell'11 ago-

sto 2011 tende "a spostare il baricentro delle trattative sindacali a livello aziendale, sul presupposto che in tale sede sia possibile individuare le soluzioni più adatte per gli specifici contesti produttivi ... in particolare interventi derogatori o sostitutivi potranno riguardare le materie della prestazione lavorativa, degli orari, dell'organizzazione del lavoro ..." E' necessario prevedere "nel nostro settore il ricorso alla contrattazione di secondo livello, aziendale o di gruppo, per adeguare le discipline collettive alle reali necessità delle imprese ... (metodo già adottato da Marchionne in FIAT). Si renderanno, pertanto, necessari interventi finalizzati a:

- aumentare la produttività ... riducendo le causali di assenza a titolo di ex festività e ferie, superando forme residue di loro monetizzazione
- modulare orari di lavoro per ottimizzare l'efficienza degli impianti



Tutto quello che riguarda il contratto di categoria, gli accordi, il welfare aziendale, il tuo rapporto di lavoro lo trovi sul nostro sito internet:

www.fisac.net/wpgisp/

e ora anche su facebook:

www.facebook.com/intesasanpaolo.fisac



- *riqualificare professionalmente il personale ed accrescere la mobilità, sia funzionale che territoriale,*
- *intervenire sugli inquadramenti, bloccando i percorsi di carriera prefissati e superando ogni forma residua di automatismo,*
- *moderare i salari, rendendo realmente variabili gli emolumenti connessi alla performance aziendale,*
- *proseguire nell'azione di diminuzione degli organici,*
- *blocco/moratoria/disdetta della contrattazione aziendale,*
- *far funzionare al meglio gli ammortizzatori sociali, recuperando gli oneri relativi alla indennità di disoccupazione che finora le banche hanno contribuito a finanziare senza che i lavoratori del settore ne usufruissero".*



Ma le cose stanno realmente così? A noi pare di no! Il documento dell'ABI, pur contenendo certamente elementi di verità, risulta parziale e fortemente sbilanciato nel promuovere il pensiero aziendale. Non analizza le cause che hanno creato l'attuale situazione, non fa cenno alle pesanti responsabilità ed alle colpe degli amministratori degli istituti di credito, non propone soluzioni innovative e piani commerciali moderni e diversificati.

L'atteggiamento nei confronti dei lavoratori, indicati come il vero male del sistema, causa centrale di tante sciagure, risulta offensivo, vergognoso, inaccettabile, immorale. I dipendenti del credito, già dagli anni '90,

attraverso scelte consapevoli, si sono fatti carico dei problemi del comparto, sopportando pesanti ricadute sul piano economico e normativo; ma, mentre i lavoratori accettavano le modifiche al proprio contratto ed al proprio salario, contemporaneamente, gli amministratori ed i dirigenti delle banche vedevano crescere in modo esponenziale i propri compensi, le stock options, i benefit, i premi.

I lavoratori del settore hanno dimostrato e, quotidianamente, continuano a dimostrare grandi capacità di adattamento, di elasticità, di flessibilità, riuscendo, solo grazie al proprio impegno e al profondo rispetto per il proprio lavoro, a superare le mille difficoltà generate da una organizzazione del lavoro farraginosa, complicata, confusa, contraddistinta dall'assenza e dall'insipienza decisionale dei vari capi e capetti di turno.

I tanti progetti salvifici, sbandierati ad ogni piano industriale, in brevissimo tempo hanno mostrato la propria inefficacia; ricordiamo a titolo di esempio, in Intesa Sanpaolo, il progetto 8000 (un recupero di risorse e di efficienze annunciato, enfatizzato, ma mai praticato!) o il risultato fallimentare conseguito, dopo un anno e mezzo dall'apertura, dalle filiali superflash.

Anche l'organizzazione del lavoro, al contrario di quanto asserito dall'ABI, più che semplificarsi, si è ingolfata: i sistemi di controllo ossessivi, puntigliosi, meticolosi applicati alle varie procedure rallentano enormemente lo svolgimento delle attività lavorative; la ricerca di autorizzazioni, al di fuori e al di sopra delle strutture di filiale, è diventata una necessità imprescindibile, un'esigenza costante, un imbrigliamento maniacale. I sistemi e le regole adottate hanno enormemente accresciuto le responsabilità in capo ai lavoratori, sommersi da circolari, norme e regolamenti, spesso poco comprensibili e contraddittori. Una buona fetta del tempo lavorato, ormai, deve essere utilizzato non per "fare", ma per raccontare quello che si è fatto (registrando campagne, contatti e appuntamenti, elencando su inutili report i prodotti venduti, ecc.).

Gli inquadramenti del settore, che ABI vorrebbe azzerare, andrebbero invece ritirati e parametrati al maggiore sforzo profuso dai lavoratori, al maggiore impegno assunto, all'aumento di

La corretta informazione, le notizie sul mondo del lavoro, quello che le televisioni non dicono le trovi solo sui siti della CGIL:

www.cgil.it

(il sito confederale)

www.fisac-cgil.it

(il sito nazionale dei bancari)

<http://www.fisac.it/fisac/siti.asp?Lazio>

(il sito regionale del Lazio)

stress subito.

Sul Fondo di Solidarietà di settore, l'ABI finge di ignorare che le quote versate dalle banche sono salario a cui i lavoratori hanno rinunciato negli anni: pertanto, non ci troviamo di fronte a forme speciali di elargizione, o generose mance, ma a precisi accordi contrattati e sottoscritti. Come pure erano contrattate le nuove assunzioni di giovani, previste con l'ultimo CCNL, finanziate con le giornate di solidarietà devolute dai colleghi del credito: assunzioni, finora, non pervenute.

Il pensiero dell'ABI rispetto al salario (il documento parla di "concessione") rappresenta una posizione da inizio '800; evoca immagini di lavoratori in processione, in attesa della paga, che, ritirando le poche monete loro spettanti, baciano deferenti la mano del padrone.

Se davvero è indispensabile ridurre i costi, allora, forse, sarebbe opportuno intervenire prima in altri ambiti, partendo, magari, dai troppi consigli di amministrazione presenti nei gruppi, dalla poca trasparenza sugli appalti, dall'introduzione di un tetto ai compensi dei manager, da rivisitazione approfondita delle consulenze.

I dipendenti del credito sono troppo vecchi?

I dirigenti del credito lo sono ancora di più! Per ricoprire i loro incarichi, spesso di pura "testimonianza", percepiscono remunerazioni faraoniche e, a volte, anche più di una, data la concentrazione di più incarichi sugli stessi soggetti. Sono grandi economisti, analisti, strateghi? Non si direbbe, vista la situazione di difficoltà vissuta dal settore, l'ammontare preoccupante raggiunto delle sofferenze, la perdita di valore dei titoli in borsa. Per molti di loro, sarebbe il momento di andare in pensione,



permettendo a nuovi manager di sostituirli nei vari incarichi: soggetti più giovani, dotati di professionalità e competenze al passo con i tempi, magari, con alle spalle un po' di sana gavetta e un'esperienza acquisita sul campo.

Sommando tutte le ragioni sopra esposte, è evidente che il progetto dell'ABI va respinto in toto. La contrapposizione, iniziata lo scorso 16 settembre, non sarà breve né di facile soluzione: **l'appuntamento del 31/10 rappresenta solo il primo momento di un confronto che ci dovrà trovare tutti presenti, consapevoli e impegnati.**

Le banche hanno gettato la maschera e sono decise, per i propri interessi, a sacrificarci tutti, con assoluta indifferenza; noi dobbiamo essere pronti a rispondere con fermezza e coraggio.

La prima partita si gioca il 31 ottobre: bisognerà vincerla, per affrontare poi, nel modo migliore, il match di ritorno.■

I prossimi appuntamenti

22/10 - assemblee filiali Roma Tuscolana, Castelli, palazzo uffici di Via Lamaro, Sora e Isola Liri.

23/10 - assemblee filiali Roma centro e Roma nord e uffici di Via del Corso.

24/10 - assemblee filiali Roma Eur, palazzo uffici di Viale dell'Arte, Cassino e Pontecorvo.

28/10 - assemblee filiali di Setteville, Guidonia, Tivoli, Monterotondo e Latina, Cisterna, Aprilia; Ceccano; assemblea di piazza a Viterbo.

29/10 assemblee agenzie di Pomezia, Nettuno, Anzio; Formia, Gaeta, Fondi e Minturno; Frosinone, Ferentino, Alatri, Boville, Anagni e Ceprano.

31/10 - sciopero generale unitario!

Orario assemblee: colleghi part-time e palazzi uffici di Roma inizio alle ore 11,25=; colleghi delle filiali a full time dalle 14,40 a fine turno.■

- Punto a Capo -

Redazione:

fabrizio.alberti@intesanpaolo.com
maurizio.alimonti@intesanpaolo.com
beatrice.barigelli@intesanpaolo.com
paolo.cirillo@intesanpaolo.com
silvio.dani@intesanpaolo.com
stefano.gelsi@intesanpaolo.com
roberto.gabellotti@intesanpaolo.com
giancarlo.ilari@intesanpaolo.com
marco.ramoni@intesanpaolo.com
marcella.rossi@intesanpaolo.com
mariapia.zeppleri@intesanpaolo.com