

LA BUSSOLA

Notiziario a cura di FISAC/CGIL ISGS—BOLOGNA
Gruppo Intesa San Paolo



STATO DI SILENZIO

SOMMARIO

Il 4 dicembre il voto popolare ha sancito un NO fermo e fragoroso all'ennesimo tentativo, da parte dell'establishment, di manomettere la Costituzione italiana in nome di una vera e propria restaurazione oligarchica.

Il fragore di quel 60% di cittadini che hanno detto **NO** è stato talmente clamoroso, da diventare anche un chiaro ed inequivocabile messaggio politico.

Hanno vinto la democrazia e la Costituzione, e la maggioranza del popolo italiano non è più disposto ad accettare il decisionismo totalitario di una maggioranza.

Maggioranza che in tre anni è riuscita nel disegno di aumentare le disuguaglianze e togliere diritti e tutele: ecco il motivo per cui il popolo ha detto **BASTA**.

Eppure, ad urne ancora aperte, già impazzava la corsa dei vari partiti sostenitori del NO, ad intestarsi una vittoria che li potesse avvantaggiare elettoralmente.

Pare che a nessuno importi che i veri vincitori sono stati il Popolo Sovrano e la Costituzione; che quel Popolo rappresenta e tutela.

Il sistema sta ora compiendo il massimo sforzo per ridurre al silenzio il fragore assordante di quel 60% di **NO** ai totalitarismi, alle oligarchie vergognose ed arroganti del potere, alle destre travestite da partiti del popolo, ai piccoli aspiranti regnanti e alla loro degna corte.

Si vuole restaurare lo Stato di Silenzio.

Pag. 1
Dopo il 4 Dicembre:
"STATO DI SILENZIO"

Pag. 2
LA LIBERTA' DEL SINDACATO

Pag. 3 - 4
QUELLO CHE NON HO
Incontro trimestrale di novembre
2016 con la delegazione Aziendale

LIBERA IL LAVORO



**TUTTA
UN'ALTRA
ITALIA**

REFERENDUM POPOLARI PER IL LAVORO 2017
PROMOSSE DALLA CGIL

LA LIBERTA' DEL SINDACATO

C'era una volta un signore che cantava e incantava affermando che 'la libertà non è star sopra un albero'. Lui era il Signor G, ovvero Giorgio Gaber, e quasi tutti eravamo d'accordo su questo punto. In effetti che senso può avere parlare di libertà stando abbarbicati su di un albero? Però quando si parla di libertà è sempre complicato capirsi, perché ognuno di noi ne ha una propria idea. Ma quando il Signor G, incalzando, se ne uscì dicendo che la libertà non è uno spazio libero, allora nacquero i primi malumori. Perché, per molti di noi, la libertà è invece proprio questo: uno spazio libero in cui potersi muovere a proprio piacimento e in cui esprimere i propri pensieri e mettere in atto i propri desideri, lasciando magari fuori quello che non ci piace o, peggio, ciò che pensiamo ci possa danneggiare. Ma allora se la libertà non è uno spazio libero, che cos'è? E qui il Signor G compiva il suo capolavoro, lasciando tutti a bocca aperta.

'La libertà è partecipazione'.

Solo partecipando alle cose comuni, si può ottenere la vera libertà. Non ci si può isolare in un nostro privatissimo spazio libero, pensando che il resto del mondo non ci riguardi. Prima o poi, il resto del mondo irromperà nel nostro piccolo tempio, devastandolo.



L'esordiente: Alberto Vailati "La libertà della vertigine"

LA CONDIVISIONE E' UNA PRIMARIA FORMA DI LIBERTA'.

E allora quando all'interno del Sindacato, si parla di libertà, di che cosa stiamo veramente parlando?

Abbiamo assistito in questi ultimi tre anni ad un attacco inusitato nei confronti del Sindacato, soprattutto da parte governativa. Si è affermato, con estrema arroganza e violenza, che il Sindacato non solo è obsoleto ma che è addirittura diventato un ostacolo sulla strada del progresso. Tradotto, significa che i diritti dei lavoratori e la giustizia sociale sono un impedimento alla corsa all'arricchimento indegno e indebito di pochi nei confronti dei tanti.

Un progetto "secolare" di destabilizzazione del processo democratico in Italia, che prevede anche la limitazione del peso politico dei sindacati. E siccome la partecipazione è la principale forma di libertà in una società democratica, si doveva limitare il potere partecipativo dei sindacati alla vita politica del paese. Togliendo loro rappresentatività tramite la progressiva riduzione dei diritti, attraverso la frammentazione del mondo del lavoro e lo smantellamento dei Contratti Collettivi di Lavoro. In quest'ottica l'abolizione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori è stato un passo fondamentale per il potere datoriale.

Non solo non si è ravvisato il pericolo insito in questa mossa velenosa, che aboliva la principale tutela dei lavoratori dai licenziamenti senza una giusta causa, ma prevaleva la tesi del pensiero unico, che classificava l'art. 18 come 'un orpello del passato', con buona pace di decenni di lotte e centinaia di morti.

Tutto questo avveniva senza che alle lavoratrici e ai lavoratori venisse chiesta la loro opinione. Si escludeva, da parte sindacale, la libertà di partecipare ad un processo democratico a coloro stessi che il sindacato deve rappresentare.

Si può dimostrare che quando il sindacato ha agito su espresso mandato dei lavoratori, rappresentando in questo modo le richieste della base, si sono ottenuti sempre dei buoni o dei grandi risultati.

E' la condivisione delle idee che porta ad avere una dirompente forza contrattuale. Sarà obsoleto, ma ci piace dire che è l'unità che fa la forza. **E l'unità si raggiunge solo tramite la partecipazione e la condivisione.**

IL SENSO DEL SINDACATO.

Molti si affannano a dire che oramai il Sindacato non serve più a nulla. Ma allora, se è così inutile perché da così fastidioso? Nei paesi in cui vige un regime dittatoriale, le organizzazioni sindacali sono messe fuori legge e i rappresentanti sindacali sono perseguitati ed uccisi. La storia dell'Italia stessa, durante il ventennio fascista, ne è un esempio lampante. Quindi, una vera democrazia deve contemplare il Sindacato e favorirne la libera partecipazione da parte dei la-

voratori.

Certo è che, negli ultimi anni, il Sindacato è spesso diventato una specie di intermediario fra le esigenze aziendali e i lavoratori, in molti casi **'ammorbidendo'** la durezza inaccettabile di certi ricatti dei padroni.

Tutto questo deve finire. Sono in gioco la libertà e la democrazia nei luoghi di lavoro e, di riflesso nella società stessa. La situazione è certamente molto compromessa e apparentemente irrimediabile. Ma noi sappiamo che la storia si muove secondo cicli di azioni e reazioni. Certo bisogna saper leggere questi cicli. E' molto semplice. Basta uscire dallo spazio libero che pensiamo di esserci costruiti e in cui giochiamo ad esercitare la libertà. Si deve uscire dai palazzi e dalle stanze per andare nei luoghi del lavoro, e condividere ciò che vivono le lavoratrici ed i lavoratori ogni santo giorno. Dobbiamo partecipare tutti insieme al tempo che stiamo vivendo.

E allora il Sindacato tornerà ad essere libero.



La libertà non è star sopra a un albero, non è neanche avere un'opinione... libertà non è uno spazio libero... la libertà è partecipazione.

(G. Gaber)



QUELLO CHE NON HO

Brevi cronache dal recente incontro trimestrale di Area Emilia Est a Bologna

Quello che non ho è quel che non mi manca. Così declamava il poeta nel suo canto. Noi invece siamo pronti a gridare che quel che non abbiamo, ci manca. Soprattutto se si sta parlando di welfare e servizi. Queste le rivendicazioni e le richieste da noi portate alla delegazione aziendale, nel corso dell'ultimo incontro trimestrale nel mese di novembre 2016.

Mobilità territoriale

Lo scorso 1 aprile, la Capogruppo sopprimeva, in modo totalmente arbitrario e al solo fine di conseguire "un sensibile" risparmio dei costi, l'unico servizio esistente di navetta aziendale, operante tra Casalecchio di Reno e il centro di Bologna. Tutto questo, nonostante le reiterate richieste di apertura di un confronto, che le Organizzazioni Sindacali avevano presentato, corredate da un ventaglio di proposte concrete e documentate, per potenziare e migliorare tale servizio, con la finalità di agevolare e migliorare la mobilità sul territorio dei dipendenti del gruppo.

L'unica priorità aziendale era tagliare il servizio. Tagliare per scongiurare un non ben precisato aggravio di costi.

Il fatto che tale servizio contribuisse, se pur in minima parte, alla tanto sbandierata "mobilità sostenibile", alla riduzione dell'inquinamento e ad accreditare di un valore etico e sociale i contributi aziendali in tema di mobilità sul territorio, non rivestiva, nelle intenzioni della Capogruppo, importanza alcuna. Al contempo si registrava, su altre piazze metropolitane, l'introduzione di ulteriori corse o facilitazioni di orario quando non veri e propri potenziamenti dei servizi.

Non hanno perso solo quelle lavoratrici e quei lavoratori che utilizzavano quell'unico servizio attivo.

Ha perso l'idea di promozione della conciliazione tempi di vita e lavoro e di sviluppo sostenibile. Ha perso l'idea del lavoro e di una mobilità progredita e avanzata. Ma ha perso anche il territorio bolognese, che nel frattempo è diventato Metropolitano. Perché Bologna, al pari di altre, è una città metropolitana. Perché le Aziende che insistono sul territorio bolognese raggruppano il ragguardevole numero di 1.517 dipendenti (n.d.r. dato riportato nell'ultimo piano di mobilità) che, ogni giorno, si spostano per recarsi nei luoghi di lavoro. Il tema della mobilità viene sostenuto unitariamente e in modo energico da tutte le Organizzazioni Sindacali. Prova ne è il fatto che, nel corso del periodico incontro territoriale trimestrale con l'Azienda, la stessa abbia finalmente acconsentito ad organizzare, alla prima occasione utile, un incontro territoriale con la struttura del Mobility Manager per il territorio di Bologna. **L'azione sindacale unitaria, ha pertanto indotto l'Azienda a considerare i problemi collegati alla mobilità dei lavoratori un serio e fondamentale tema di confronto, anche sul nostro territorio.** Non è certo la soluzione ma solo un primo importante passo.

Intanto, come prima iniziativa, l'Azienda ha stipulato una convenzione con **TPER** per ottenere la rateizzazione dell'abbonamento annuale al trasporto pubblico. A questo va aggiunto il contributo "una tantum" di venti euro versato dal **Circolo ALI** a fronte dell'abbonamento convenzionato con TPER. Anche questo lo definiamo un primo passo; certo totalmente insufficiente per poterlo definire anche solo una parziale soluzione, ma è comunque l'inizio di un percorso. Con il citato incontro che si terrà con l'Azienda sul tema della "Mobilità", vogliamo ricandidare, in modo puntuale e for-

male, tutte quelle proposte che la stessa Azienda ha arbitrariamente rigettato. Proposte che vengono sostenute dalle Organizzazioni Sindacali e da tutte le lavoratrici e i lavoratori del nostro territorio, ma anche da quelle Istituzioni locali che hanno a cuore il tema della Mobilità e della Sostenibilità Aziendale quale bene comune di tutti.

Smart work (Lavoro da casa)

Anche questo è un tema che va ad intrecciarsi con la conciliazione tempi vita/lavoro e con una mobilità sostenibile. Preso atto della ineludibile richiesta, e della conseguente possibilità di risparmio che essa comporta, la Capogruppo ha avviato un piano importante di allargamento delle strutture e funzioni aziendali che potranno usufruire del lavoro da casa. In occasione della riunione trimestrale, la delegazione aziendale ci ha anticipato che nei prossimi mesi ci sarebbero state notevoli iniziative in tale direzione. **Iniziative che trovano conferma, dai rilevanti stanziamenti economici predisposti per l'acquisto dei personal computer, strumenti fondamentali per la realizzazione dello smart work.**

Consumo pasti

L'obiettivo è avere a disposizione un luogo consono e attrezzato, all'interno dello stabile di Piazza San Domenico, dove poter consumare i pasti portati direttamente da casa oppure ottenibili in loco tramite un servizio di catering. La questione è stata da noi posta da tempo, sia in termini di salute legata all'alimentazione che in termini economici, visto il notevole esborso a cui i colleghi sono costretti mangiando, poco e male, nei bar della zona. Finalmente, e proprio mentre stiamo per andare in stampa, l'Azienda ci ha comunicato **che a fine gennaio 2017, cominceranno i lavori per allestire al terzo piano di Piazza San Domenico, una sala mensa, di 23 posti dotata anche di attrezzature atte a scaldare le vivande.** Per la nostra organizzazione, questo tema riveste l'importanza che ogni evento riguardante la civiltà e la soddisfazione dei bisogni primari deve comportare. Siamo pertanto molto soddisfatti per l'esito positivo che, fino a questo momento, questa partita sta assumendo, anche per l'impegno e le energie che abbiamo profuse nell'arco di lungo tempo.

Convenzioni con asili nido

Anche questo è un tema di civiltà che, nel nostro paese viene sistematicamente ignorato dalle Istituzioni e dai privati, per essere completamente scaricato sulle famiglie, venendo meno a quel concetto basilare di solidarietà che sostiene qualunque società sana e consapevole. Finalmente, anche qui dopo lungo lavoro, nella scorsa estate sono state aperte, per i dipendenti del Gruppo, alcune convenzioni con asili nido a struttura privata posti sul territorio metropolitano. Si tratta di un primo piccolo passo, che riteniamo comunque

QUELLO CHE NON HO *(segue da pag 3)*

significativo in quanto va a soddisfare, se pur in modo marginale e insufficiente, la fortissima richiesta di disporre, anche per la nostra città metropolitana, di convenzioni per gli asili nido, non esistendo la possibilità tecnico/logistica di aprire un asilo nido aziendale, come invece accaduto su altre piazze del Gruppo.

Per il futuro contiamo di consolidare questa iniziativa, potenziando gli sconti e allargando il perimetro dei soggetti con i quali l'Azienda si può convenzionare.

Lavori straordinari: Palazzo di Via Indipendenza

Dopo diversi sopralluoghi da parte nostra e degli organi preposti, e una volta certificata dall'azienda come evidente ed ineludibile la necessità di mettere mano a lavori di adeguamento, rifacimento, di comfort e benessere organizzativo, **sono finalmente in pieno svolgimento i lavori nel Palazzo di Via Indipendenza.**

Auspichiamo possano risolvere gli annosi problemi delle colleghe e dei colleghi. Primo fra tutti quello legato al microclima; non esiste, almeno al quarto piano un impianto di condizionamento dell'aria. Ma pensiamo anche alla luminosità degli uffici e alla messa in sicurezza delle tante situazioni critiche.

Seguiamo l'evoluzione dei lavori e lo stato di avanzamento sempre con uno sguardo di attenzione al tema del benessere e della salute del luogo di lavoro.

Circolo Cierrebiclub

La scorsa estate, sulla stampa locale, sono apparsi numerosi articoli sulla trattativa inerente la vendita, da parte di Carisbo, della struttura del "Cierrebiclub" a società o cordate interessate a "valorizzare" l'area. Ovviamente non entriamo nel merito di cosa la proprietà intenda fare dei propri beni. In qualità di Organizzazioni Sindacali abbiamo però voluto ancorare alcuni punti. Garanzie e tutele occupazionali per i lavoratori di quella struttura. Continuità alle iniziative del circolo ALI che si tengono o si dovrebbero tenere in quella struttura. A questi temi, posti direttamente alla delegazione aziendale, non abbiamo ricevuto riscontro. La delegazione stessa, ha dichiarato di non essere al corrente di notizie o aggiornamenti al riguardo.

In conclusione possiamo affermare che, nonostante la crescente difficoltà ad interloquire con i rappresentanti aziendali e di fronte all'atteggiamento di forte chiusura mostrato davanti alle giuste istanze avanzate, seppure in forma articolata, qualche passo avanti è stato fatto. Siamo comunque ancora ben al di sotto, del giusto livello di necessaria attenzione. **Il nostro territorio ha diritto, al pari di altri, di disporre di tutte quelle iniziative di welfare e servizi che la centralità del tessuto metropolitano di Bologna giustamente pretende.** Pertanto l'impegno da noi assunto e dimostrato, continua con la stessa costanza e determinazione.

La Bussola indica: LAVORO STRAORDINARIO



Il lavoro straordinario è disciplinato dal CCNL Credito, articolo 106; tale articolo recita, al primo comma, che *"L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali"*. Al comma 6, lo stesso articolo recita quanto segue *"Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente"*.

Il lavoro straordinario, per sua natura e condizione, non solo non è obbligatorio ma soggiace a limiti precisi stabiliti dal Contratto Nazionale.

Da notare che, sulle ore di lavoro straordinario, viene calcolata tutta la maggiorazione delle voci economiche relative della busta paga, compresi i contributi pensionistici e previdenziali: l'eventuale mancata registrazione dello stesso, oltre ai rischi di carattere civilistico e fiscale, **comporta anche perdite economiche e previdenziali certe e secche in capo al lavoratore interessato.**

FISAC INTESA SAN PAOLO GROUP SERVICE BOLOGNA

Antonio Tronconi : Antonio_tronconi@er.cgil.it tel. 340 96 52 959

Maurizio Moschella: Maurizio_moschella@er.cgil.i tel. 329 35 72 423

CGIL
FISAC
BOLOGNA

Via Marconi 67/2 – 40122 Bologna

Tel. 051 / 6087477

Fax 051 / 251013 – 051 / 6087409

E-mail: bo_fisac@er.cgil.it

www.fisacbologna.org