

Roma, 2 febbraio 2010

ORDINE DEL GIORNO

Iscritti e simpatizzanti della Fisac di Banca Fideuram di Roma, in occasione del XVI Congresso della Cgil, hanno votato il seguente ordine del giorno.

Le maxi fusioni degli ultimi anni nel settore bancario impongono una profonda riflessione sugli effetti che esse hanno prodotto sia nei confronti dei clienti (individui e imprese) sia verso i lavoratori (dipendenti e indotto). Analisi ancor più necessaria vista l'origine finanziaria della crisi in atto.

Rispetto al fronte esterno demandiamo l'approfondimento alle istanze superiori del congresso, pure attraverso la costituzione di gruppi di studio, l'organizzazione di seminari interdisciplinari anche con il contributo di Università ed Enti di ricerca.

Sul versante interno rileviamo che le fusioni sono state per le Banche l'alibi per ridurre il costo del lavoro con pesanti riorganizzazioni ed esternalizzazioni di attività, e per centralizzare le decisioni. Quest'ultimo punto presenta due aspetti significativi:

- l'accentramento nel nord del paese dei centri decisionali di praticamente tutte le banche italiane, con conseguente impoverimento occupazionale e professionale nelle altre aree del territorio nazionale;
- la gestione centralizzata della contrattazione col sindacato, anche dal punto di vista delle tematiche che spesso sono poste in discussione in modo unilaterale dalle aziende.

In alcuni casi, come nel gruppo Intesa Sanpaolo, le controparti hanno raggiunto l'obiettivo di eliminare il contratto integrativo inteso come corpo unitario di norme sostituendolo con intese su singoli argomenti.

Questo obiettivo delle controparti non deve essere osservato acriticamente dal Sindacato, il quale in generale non deve limitarsi a gestire le modalità attuative o minimizzare i costi sociali derivanti dalle scelte aziendali. La conseguenza di questo comportamento, ove attuato, è l'abbandono della contrattazione di prossimità, quella più vicina al lavoratore. Laddove si abdichi alla negoziazione dell'organizzazione del lavoro, i lavoratori vengono lasciati soli, in balia della totale discrezionalità delle gerarchie aziendali.

L'accordo separato sul modello contrattuale, giustamente osteggiato dalla Cgil, per essere sconfitto, non deve essere coniugato con una gestione moderata e centralizzata della contrattazione integrativa. Noi crediamo invece che è proprio dal rilancio della quantità e qualità della contrattazione decentrata che può nascere un movimento forte e unitario per riconquistare la funzione solidaristica e redistributiva del CCNL, e battere il disegno di un mondo del lavoro diviso e subalterno agli interessi delle imprese, nonché di relazioni sindacali corporative, perseguito dal governo di centro-destra.

Auspichiamo che il Congresso della Cgil superi nel dibattito e con il contributo dei suoi iscritti e delle sue iscritte le sue divisioni iniziali per recuperare una forte capacità unitaria di lotta e di proposta, di cui il mondo del lavoro oggi ha estremo bisogno.

Questo perché occorre ripartire immediatamente con una contrattazione generalizzata, decentrata e capillare in ogni articolazione societaria e divisionale dei grandi gruppi, affinché i lavoratori possano concretamente discutere e decidere delle proprie condizioni lavorative e retributive.

La contrattazione centralizzata in un gruppo può e deve esistere se porta vantaggi e non deroghe, se rafforza il sindacato e non lo indebolisce.

Questa contrattazione - per non tradursi in un secondo e minore Contratto Collettivo Nazionale - deve

- definire una cornice generale coerente sui principi generali coniugati a politiche attive,
- rafforzare l'area contrattuale,
- sviluppare l'occupazione soprattutto giovanile e di qualità,
- perseguire l'equilibrio di genere,
- definire le garanzie a fronte di tensioni occupazionali associate a piani d'impresa, alle operazioni societarie e alle ristrutturazioni,
- indirizzare e presidiare gli appalti affinché questi non diano luogo a sfruttamento, risparmio ingiusto e ingiustificato sulla retribuzione della forza lavoro, scadimento della qualità del servizio.

La contrattazione di gruppo deve naturalmente stabilire – senza limitarsi ad esse - le misure di welfare integrative (previdenza, sanità, ticket e provvidenze varie) e gli indirizzi di incentivazione economica. Il Premio Aziendale va impostato a livello di Gruppo in termini di principi e base minima generale, ma la produttività specifica va contrattata a livello aziendale.

Deve quindi essere demandato al livello più vicino al lavoratore (azienda, divisione, piazza, rsa) la contrattazione dell'organizzazione del lavoro: ritmi, carichi di lavoro, formazione, orari, sviluppo professionale. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali, titolari da Statuto dei Lavoratori della contrattazione articolata, dovranno non solo negoziare tali istituti ma soprattutto presidiare che vengano applicati correttamente e ciò è possibile solo in uno stretto ed indissolubile rapporto con i lavoratori, i veri titolari di tali diritti.

Questa nuova strada, peraltro in perfetta coerenza con entrambi i documenti congressuali, oltre agli indubbi benefici per i lavoratori produrrà effetti collaterali altrettanto importanti, se verrà attuata nel concreto:

- consentirà l'unificazione del mondo del lavoro dal basso, e ageverà il rilancio dei rapporti unitari fra sindacati, visto anche che Cisl e Uil inneggiano alla contrattazione integrativa;
- attiverà il protagonismo dei lavoratori, quindi la partecipazione democratica, linfa vitale per contrastare l'attacco al sistema democratico nel nostro Paese.

In sostanza, riteniamo si tratti di una scelta obbligata per la Cgil in generale e per la Fisac nello specifico, poiché è solo con una forte spinta unitaria dal basso, dei lavoratori, che è possibile sconfiggere il disegno di chi intende ritagliare un ruolo isolato per la Cgil, perseguendo logiche politiche di emarginazione del nostro sindacato, di frammentazione del mondo del lavoro, di cogestione corporativa.

*** **