

ESSERE SINDACATO, FARE SINDACATO

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).

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.

In questi anni, la controparte ha praticato un preciso disegno:

- riduzione/annullamento della contrattazione in tutte le aziende del Gruppo, indebolendo così paurosamente il sindacato come agente contrattuale;
- centralizzazione di tutte le decisioni, in linea con quanto avviene nel Paese, per ridurre i costi, quindi il salario, i diritti e le tutele, insieme alla democrazia interna.

Affrontare separatamente i singoli argomenti, come avviene ora, non fa che rafforzare la controparte, che infatti detta l'agenda in termini di tempi e contenuti.

Aver eliminato il contratto integrativo in quanto istituto e strumento, ed averlo sostituito con 'intese' su singoli argomenti ha messo in mano alla controparte un enorme potere.

Il valore di un contratto integrativo, cioè di corpo unitario di norme è dato dalla sua contemporanea articolazione in parti normative e salariali e dalla sua validità temporale, scandita dal CCNL. A scadenza il sindacato elabora la piattaforma, sostenuta dall'approvazione dei lavoratori, che all'interno contempla aspetti generali e specifici, tenendo così uniti tutti i lavoratori. La trattativa è unica e mobilitante, non frammentata in mesi che diventano anni, non disgregata in fattispecie e casistiche (senza aggiungere vere tutele, vere garanzie).

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.

Noi crediamo invece che è proprio dal rilancio della quantità e qualità della contrattazione decentrata che può rinascere una capacità sindacale di lotta e di proposta, unificante delle diverse esigenze ed istanze, di cui il mondo del lavoro oggi ha estremo bisogno.

Riteniamo si tratti di una scelta obbligata per Fisac CGIL del Gruppo Intesa SanPaolo, attraverso il dibattito interno e con il contributo dei suoi iscritti e delle sue iscritte, 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.

Occorre ripartire immediatamente con una contrattazione generalizzata, decentrata e capillare in ogni articolazione societaria e divisionale, 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.

Noi riteniamo che occorra stabilire quali materie devono far parte di un Contratto Integrativo Quadro di Gruppo, prima fra tutte le garanzie occupazionali perché unifica nell'azione e nella rivendicazione i lavoratori del Gruppo. Nel Contratto vanno stabiliti principi e linee guida su temi rilevanti come l'area contrattuale, lo sviluppo dell'occupazione, gli appalti, le garanzie a fronte di tensioni occupazionali associate ai piani d'impresa, alle operazioni societarie, alle ristrutturazioni. Poi nei contratti integrativi aziendali (o di business unit) si devono contrattare le questioni e le materie specifiche, applicando i principi del Contratto di Gruppo. E' evidente che se l'azienda è solo un marchio, come nel caso della banca dei territori, le norme aziendali dovranno essere uguali per tutti i lavoratori appartenenti.

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.

Il confronto sull'organizzazione del lavoro, deve avvenire con il massimo decentramento e la titolarità deve essere delle singole RSA aziendali, le quali, in virtù del rapporto quotidiano con i lavoratori hanno maggior forza per obbligare la controparte al rispetto delle regole in tema di:

- sistema di valutazione (le cui regole peraltro non sono state condivise),
- inquadramenti
- sistema incentivante
- orari, flessibilità, part time
- organici, carichi di lavoro, ritmi

- salute e sicurezza.

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.

Relativamente al tema delle relazioni industriali, ed agli effetti su di esse di quanto contenuto nell'accordo stilato presso la capogruppo Intesa Sanpaolo lo scorso 23 dicembre, vanno affrontati e risolti alcuni aspetti nodali non prescindibili:

- Demandi della contrattazione integrativa aziendale:
 - nell'art. 2 dell'accordo in oggetto si assegna alla Delegazione Sindacale di Gruppo la funzione di stipulare intese su materie di per sé demandate alla contrattazione integrativa aziendale. Rispetto a ciò, rammentiamo come il tema del premio aziendale non possa essere semplicemente assunto al livello delle relazioni sindacali di gruppo, in base al comma 1 dell'art. 20 del vigente CCNL, poiché lo stesso articolo al comma 3 indica chiaramente come vada tenuto conto dell'art. 43 del medesimo CCNL, e connessa dichiarazione delle Parti in calce all'art. 26.
- Procedure sindacali aziendali:
 - nell'art. 2 del suddetto accordo si assegna al medesimo livello di gruppo lo svolgimento di tutte quelle procedure sindacali, di per sé demandate alla sede aziendale, citate nel comma 1 dell'art 20 CCNL. Rispetto a ciò, segnaliamo come il tema dell'organizzazione del lavoro, figure professionali e relativi inquadramenti nonché percorsi professionali vada esplicitamente mantenuto al livello delle relazioni sindacali aziendali laddove esistano specificità organizzative e produttive, nel rispetto della titolarità dei diritti in capo agli organismi sindacali aziendali;
 - sempre nell'art 2 del suddetto accordo si intende assegnare alla Delegazione Sindacale di Gruppo anche lo svolgimento di quanto previsto dagli artt. 16, 17 e 21 del vigente CCNL, senza che questi articoli siano presenti all'interno delle previsioni del comma 1 dell'art 20 CCNL.

Rispetto ai consessi intersindacali ed ai tavoli di trattativa con la controparte, è' necessario recuperare un'autonoma capacità di analizzare il contesto lavorativo, di proporre e contrattare soluzioni valide in tema di: organizzazione del lavoro, produttività aziendale, politiche rivendicative per le assunzioni, per lo sviluppo professionale meritocratico, per la difesa del contratto nazionale e dei diritti indisponibili.

Senza nulla concedere all'assemblearismo permanente, vanno sistematicamente e preventivamente coinvolti i Direttivi Congiunti rispetto alle tematiche oggetto di confronto e trattativa con la controparte, come da OdG dello scorso 4 febbraio, assunto dalla delegazione trattante, che in riferimento all'accordo 23.12.2010 ha confermato l'esigenza del pieno rispetto della democrazia di mandato e del coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici, con l'obiettivo di ridefinire il profilo e i criteri di rappresentatività della delegazione stessa.

Va praticata la democrazia di mandato, con il coinvolgimento dei lavoratori nell'elaborazione delle proposte e nella verifica democratica dei risultati conseguiti ai tavoli di trattativa.