



Banca Fideuram

## Un attacco ai diritti sindacali è un attacco ai lavoratori

Il modo con cui vengono esercitati i diritti sindacali da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali esprime la qualità della gestione delle risorse umane in un'azienda.

Quando si costituì Banca Fideuram con la fusione di Fideuram e Banca Manusardi questo fu uno dei temi affrontati e trovò soluzione nel protocollo di fusione del 10 marzo 1992.

Se un'azienda non comprime tali diritti dimostra che la sua gestione è improntata alla ricerca del consenso. Banca Fideuram per anni (almeno fino al 2004-5) ha dimostrato concretamente di non aver alcun interesse a ridurre i diritti sindacali ed ha anche praticato costantemente relazioni sindacali finalizzate al raggiungimento di intese.

Come tutti sappiamo, oggi non è più così. L'azienda, con lettera dell'8 giugno scorso, intenderebbe azzerare le regole di agibilità sindacale in Banca Fideuram, applicando la pura Convenzione ABI, dichiarando decadute le RSA di Filiale che non raggiungono il numero di 8 iscritti entro il comune di appartenenza, e riconoscendo la fruizione dei permessi sindacali ai soli segretari, con logica nominale e secondo le quantità stabilite dalla Convenzione.

Le regole in materia di libertà sindacali concepite nel 1992, per una realtà nuova e diversa dalle banche tradizionali, prevedono la possibilità di convocare le **assemblee** per le piccole unità produttive sparse sul territorio nazionale (i P.E.) presso la Filiale Capozona di appartenenza e **senza vincoli sull'ordine del giorno**. Conseguentemente le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Filiale sono direttamente competenti su ogni tematica e per **l'intero territorio di riferimento**.

Invece con le regole di capogruppo, le assemblee non sarebbero più un **diritto** in quanto è "L'Azienda" che *"valuterà la possibilità di consentire la partecipazione dei lavoratori... alle assemblee indette presso l'unità produttiva più vicina"* e solo se abbiano ad oggetto la *"contrattazione collettiva, l'assistenza integrativa e la previdenza complementare"*. Visto che al momento l'azienda non contratta nulla, ritenendo anche di aver cancellato il contratto integrativo BF come in tutto il gruppo Intesa SanPaolo, le assemblee nel concreto si farebbero – sempre che l'azienda fosse d'accordo! – solo sul prossimo rinnovo del CCNL.

Inoltre la Rsa di Filiale potrebbe sussistere solo se nel comune di appartenenza vi fossero **almeno 8 iscritti**. E gli iscritti dei P.E. fuori comune? Secondo l'azienda non contano!

Altro punto essenziale delle regole stabilite nel protocollo di fusione del 1992 è che i permessi sindacali sono fruibili in modo **collegiale** dai membri dei direttivi e non dai soli segretari.

Prima quindi si è inteso eliminare la contrattazione in azienda con la complicità delle altre sigle sindacali, adesso si vorrebbe ostacolare l'unica organizzazione, **consistente e articolata**, che tenta di fare attività sindacale in azienda opponendosi a quella politica di accentramento di cui tutti oggi possono verificare il fallimento.

Che le altre sigle abbiano abdicato al proprio ruolo di agenti contrattuali aziendali è confermato nei fatti – se ve ne fosse ancora bisogno! - dalla notizia che il 7 e 8 luglio p.v. la Fiba aziendale *"rappresenterà le problematiche e le istanze provenienti dai colleghi di BF"* alla *"Segreteria Fiba di Gruppo e di Banca Intesa"*. Ora vanno a contrattare con la Fiba di Gruppo!!!!

Questa iniziativa dell'azienda, come tutte le altre, ha come scopo quello di comprimere l'attività sindacale e di **rendere così più difficile la protesta e la proposta per una migliore qualità della vita in azienda**, ma noi non intendiamo abdicare e per quanto ci riguarda resteranno validi le prassi e gli accordi previgenti.