

Fisac eleven

Newsletter della Fisac Cgil
Territoriale di Cagliari

DOPO LUNGA E PENOSA TRATTATIVA...

Di Angelo Cui

Con la firma dell'ipotesi di accordo del 12 febbraio si è chiusa finalmente una vertenza difficile e complicata soprattutto dalla posizione altalenante dell'ABI. L'associazione datoriale ha, nel corso di oltre un anno di trattativa, fatto seguire strani retromarcia ad aperture che facevano intravedere la possibilità di "chiudere il contratto" con soddisfazione. Questo atteggiamento dilatorio, provocato probabilmente dai contrasti evidenti nella delegazione dell'ABI sulla linea contrattuale da sostenere, si è clamorosamente evidenziato con la rigida posizione di chiusura manifestata al tavolo subito dopo il 12 giugno 2004, data nella quale è stato sottoscritto il "Protocollo d'intesa sullo sviluppo sostenibile e socialmente compatibile". Tale intesa, relativa alla responsabilità sociale delle Aziende Bancarie, costituisce un importante strumento di indirizzo per la politica commerciale delle Banche, costringendole a misurarsi nella sua realizzazione con la deontologia e la moralità necessarie al rispetto dei diritti e degli interessi della clientela e dei dipendenti. I Sindacati Aziendali avranno la responsabilità di costruire piattaforme rivendicative per in Contratti Integrativi Aziendali e di adottare modalità e linee di gestione del confronto con le aziende coerenti con tale Protocollo ed in grado di trasformare in pratica quotidiana i principi condivisi in tale documento.

Segue a pag.4

determinazione dei lavoratori ci

PIÙ SOLDI, MA SOPRATTUTTO PIÙ REGOLE

ECCO IL CONTRATTO

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA MA CON GIUDIZIO,
ALLA FACCIA DI MARONI. LE AGEVOLAZIONI
ESTESE ANCHE AGLI ESATTORIALI



Mesi di trattativa a muso duro, due scioperi nei momenti cruciali della vertenza, la consapevolezza di aver "già dato" in termini di sacrifici, in occasione del precedente contratto. Più dei soldi (6,4 % in più a regime) conta ciò che si è costruito in termini di correttezza nei rapporti in azienda: La

responsabilità sociale dell'impresa creditizia entra a far parte integrante del contratto, la normativa sui sistemi incentivanti si caratterizza per chiarezza e stabilità, soprattutto per chi opera nelle reti, sono stati eliminati alcune elementi di iniquità nella gestione della Banca delle ore e negli inqua-

dramenti delle nuove figure professionali. A cambiare, insomma, è il clima complessivo dei rapporti tra azienda e sindacato. "Riassetto dei quadri direttivi e introduzione dell'apprendistato professionalizzante sono sicuramente tra i punti qualificanti dell'accordo", ha

Segue a pag.2

GRUPPO BANCO DI SARDEGNA

DISTACCHI: CI SONO LE REGOLE



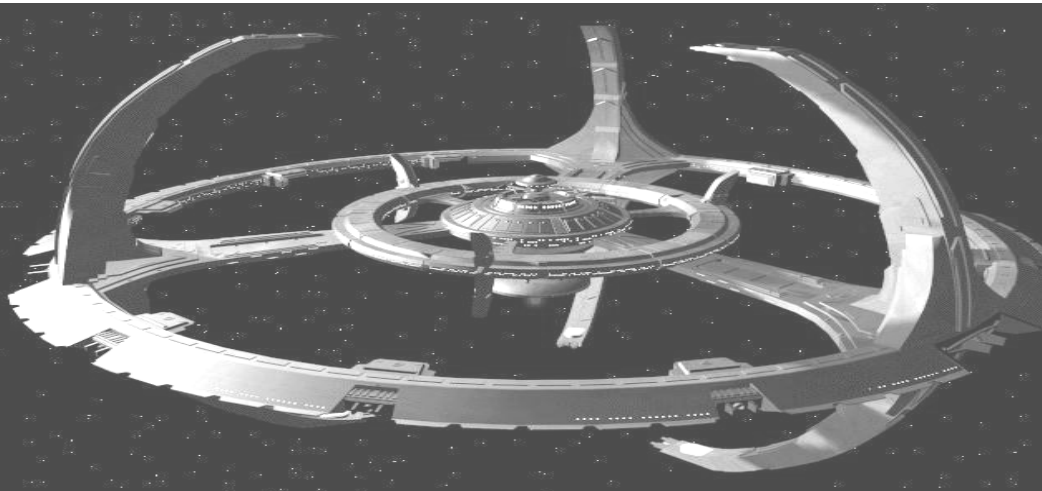
Sono stati firmati gli accordi che disciplinano i distacchi all'interno del gruppo Banco di Sardegna, dalla Banca di Sassari e dalla Sardaleasing allo stesso Banco. Si tratta

di un fenomeno che ha avuto una crescita considerevole, soprattutto in seguito alle profonde ristrutturazioni che hanno riguardato la aziende collegate (sono attualmente 21 i distacchi dalla Sassari, e 32 dalla Sardaleasing). L'accordo si propone di salvaguardare la posizione dei lavoratori distaccati, stabilendo la possibilità di trasmettere le agevolazioni ed i rapporti già esi-

stenti in tema di livello retributivo, TFR, previdenza complementare e agevolazioni creditizie. Importantissima è la conquista della facoltà di opzione: il lavoratore distaccato, una volta terminato il periodo stabilito, potrà scegliere se tornare o meno all'azienda d'origine. "E' un buon accordo - commenta Luciano Locci, RSA al Banco - che tutela integralmente i diritti del lavoratore distaccato, devo ammettere che su questo argomento abbiamo riscontrato una grande disponibilità da parte dell'azienda".

Il settore della finanza "impegnata" registra in tutto il paese tassi di sviluppo a due cifre. Se ne sta parlando in una serie di incontri dal titolo "Risparmi coraggiosi e investimenti responsabili" che si tengono in questi mesi in diverse città del Nord organizzati dalla società di gestione Etica SGR. Occasioni buone anche per un bilancio, a 22 mesi dalla fondazione, dell'attività di questa figlia del Gruppo Banca Etica, alla quale si sono già rivolti migliaia di investitori, per una raccolta che sfiora ormai i 155 milioni di euro. La concorrenza nel settore è cresciuta, le offerte proliferano e il mercato dei titoli etici, oggi, è un po' caotico. "Ma certi istituti fanno solo un po' di carità, devolvendo una piccola percentuale al no profit" - ha spiegato all'ultimo appuntamento Fabio Salviato, presidente di Banca Etica - "abbiamo intercettato una richiesta crescente, anche da parte degli imprenditori del Nord-est, che se sono fermi, è perché stanno riflettendo sulla direzione da prendere,

FONDI ETICI IN CRESCITA



dimostrandosi sensibili ai problemi del mondo e desiderosi di impegnarsi per la società". E' davvero possibile far fruttare i propri risparmi senza troppi rimorsi? "Noi puntiamo su titoli di stato e obbligazioni, con diversi profili di rischio - risponde Mauro Meggiolaro di Etica SGR - il nostro investitore si schiera e fa una scelta ben precisa, di qui il valore aggiunto della sua azione". A garantire l'eticità dei titoli nei quali questi

fondi investono è la società belga Ethibel, cui spetta il monitoraggio costante di imprese e Stati. "Anche gli stessi soci segnalano spesso notizie "scomode" sulle società - continua Meggiolaro - e noi, dopo aver svolto le nostre indagini, le deponiamo dalla lista. Ad esempio, ultima in ordine di tempo, una ditta che si era indirizzata verso l'industria degli armamenti: abbiamo sospeso gli acquisti e venduto tutto nel giro di una

settimana". Nei contratti è prevista anche la devoluzione, da parte dei clienti, dello 0,1 % del capitale a favore progetti di microcredito che ha già raggiunto i 180 mila euro. "Oggi in Etica SGR stiamo portando avanti 45 progetti. C'è chi ha potuto ristrutturare l'ufficio e rilanciare la sua attività professionale, e chi, uscito dal carcere, ha potuto avviare una piccola attività di traslochi".

Di Daniele Gessa

ECCO IL CONTRATTO

SEGUE DA PAG. 1

Dichiarato Francesco Micheli (risorse umane del gruppo Intesa) al "Sole 24 Ore", ed infatti l'applicazione della legge 30 è stato uno dei punti caldi della trattativa, con il risultato finale di limitare fortemente gli strumenti previsti dalla legge Biagi. Per i sindacati confederali si è trattato di accettare una sfida: quella di entrare nel merito dei nuovi strumenti di flessibilità in ingresso, avendo di fronte una legge dello stato che permette praticamente tutto. Arrivano così in Banca l'apprendistato professionalizzante, ed i contratti di inserimento e di somministrazione, sebbene questi ultimi strumenti siano soggetti ad ulteriori, forti restrizioni. Che si sia trattato di un risultato importante lo si capisce dalle reazioni furibonde provenienti dal Ministero del Lavoro: Maroni la considera una scelta



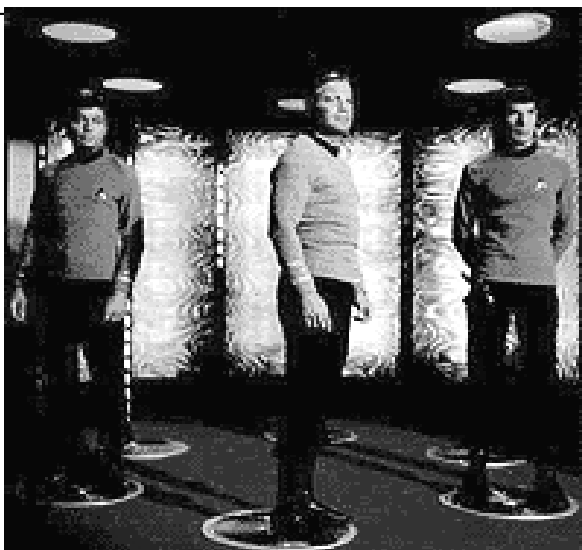
"inaccettabile". Gli "apprendisti" entreranno in azienda con uno stipendio iniziale di circa 1650 euro lordi al mese (con un sottoinquadramento che consente un risparmio alle imprese del 15 % nel primo biennio e del 7% nel secondo), alla fine del quadriennio ci sarà una dichiarazione di idoneità ma non c'è l'obbligo di assunzione. C'è comunque la con-

vinzione che dopo quattro anni di investimento su una persona la Banca non voglia privarsene. La Fabi non ha firmato, parlando di precarizzazione del rapporto di lavoro, ma non fa i conti con la realtà di un mercato del lavoro che con la legge 30 è stato rivoluzionato: l'ABI poteva (ed all'inizio della trattativa ha anche provato a farlo) richiamarsi ad una legge dello stato in vigore, arrogandosi il pieno diritto di applicarla fino in fondo. Bisogna dare atto ai nostri rappresentanti di aver saputo costruire nel tempo una strategia capace di coinvolgere la controparte in una visione complessiva dei rapporti basata su un sistema di governo aperto "in grado di conciliare gli interessi delle varie parti nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile". Ora la parola passa alle assemblee dei lavoratori.

MONTE DEI PASCHI: MOLTO MONITORAGGIO, INTERVISTE, PROGETTI, POCO ARROSTO

PROGETTI NUOVI, METODI VECCHI...

Il rischio che al Monte, ai vecchi strumenti di controllo sulla Rete se ne sostituiscono di nuovi, è paventato dai Rappresentanti Aziendali: "Ci sono progetti che segnano l'ennesimo tentativo di questa azienda di esasperare i controlli e le pressioni commerciali su tutti i dipendenti". La piattaforma Family, che dovrebbe essere in grado di valorizzare un segmento numericamente preponderante, sebbene trascurato dagli ultimi piani aziendali, prevede strumenti di segnalazione da e per l'operatore di sportello (alert e semaforo) i quali appaiono "strumenti che, se usati in modo improprio potrebbero dar luogo a controlli incrociati tra gli operatori, in barba al solito concetto di Gioco di Squadra sbandierato dalla Divisione Banca", dicono gli RSA. Il progetto Family, che sembra richiedere maggiori risorse umane di quelle preventivate dall'azienda, ricar-



drebbe sul **Nucleo del Direttivo Operativo**, già segnalatosi in passato per le croniche carenze di personale. Se le interviste relative ai tempi dedicati dalle agenzie alla attività commerciale sul progetto "Riorganizzazione di rete" non potranno essere legate in alcun modo al giudizio sulla quantità e qualità svolto dai colleghi o alla predisposizione di schede valutative personali, forti perplessità suscitano i corsi già avviati sulla piazza di Roma per il progetto "Paschi risorse": destinati ai titolari di agenzie e uffici di capogruppo, i corsi dovrebbero fornire gli strumenti per una maggiore valorizzazione delle risorse attraverso

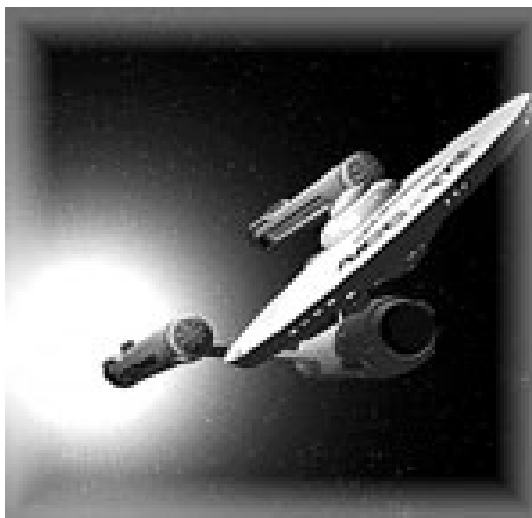
una verifica approfondita delle loro conoscenze e bagaglio professionale. "Una iniziativa di cui non si intravedono con chiarezza le finalità—si lamentano le segreterie aziendali—tanto che non ha trovato ancora la condivisione con le strutture di coordinamento di Siena". Spesso si assiste all'arrivo di team di nuclei, figure, e intervistatori vari con lo scopo di rendere più efficiente il lavoro, con progetti che o non giungono a niente, o si trascinano per anni senza risultati visibili. Nel frattempo "il patrimonio clienti, unica vera fonte dei nostri guadagni, segmentato, dirottato e disorientato tra filiali, gestori, linee, centri PMI, centri Private, spin off, incorporazioni, fusioni presunte, scandali e stangate su tassi e condizioni, continua a seguirci solo grazie a capacità e disponibilità dei colleghi, e non certo per le brillanti performance dei nuovi modelli organizzativi". L'appello delle rappresentanze sindacali del Monte dei Paschi, è per il ritorno al ruolo di effettiva direzione organizzativa e commerciale da parte della Capogruppo, "pena la perdita della residua fiducia della clientela ed il senso di responsabilità ed appartenenza dei colleghi".

ANCORA PRESSIONI SULLE RETI

Che la rete lavori anche all'ora di pranzo nei momenti topici (come nel caso della scadenza dell'aumento di capitale di una nota banca nazionale) può tutto sommato capitare, ma non cessano intanto le lamentele dei colleghi per le pressioni subite per il raggiungimento degli obiettivi, pressioni verbali o via posta elettronica segnalate (per il vero con poco coraggio) ma non documentate come quelle da noi evidenziate nei confronti dei colleghi del Banco di Roma nello scorso numero: pratiche di retroguardia che vanno a cozzare con ogni idea di banca, di accordo sindacale, di logica di prodotto moderna, inutili residui degli anni 80 e di un periodo irripetibile di vacche grasse e immagine rampante e fegati a pezzi. Pressioni da segnalare e denunciare con più coraggio: ne va della salute propria e dell'azienda in cui si lavora.

UNICREDIT

CONTRO GLI ABUSI, C'È UN ACCORDO

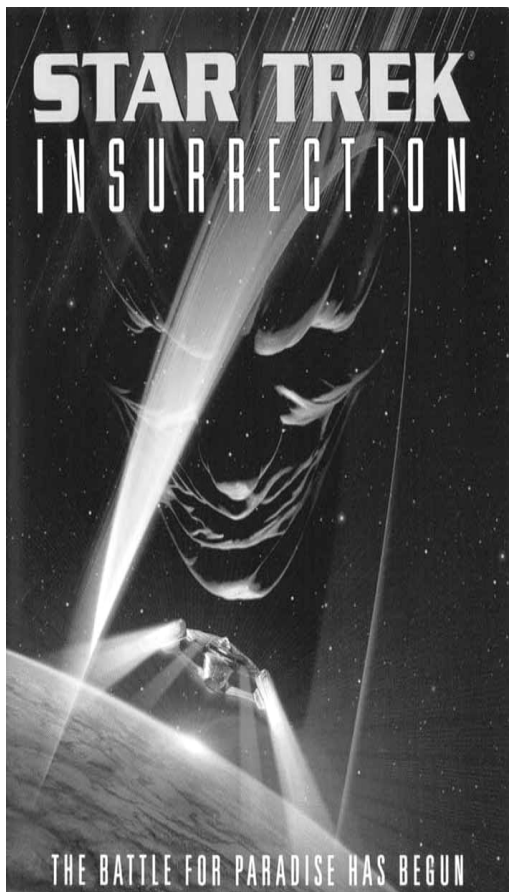


In Unicredit, invece, le regole per bloccare le pressioni improprie alla vendita di prodotti sono state introdotte nel Maggio 2004, con un accordo tra azienda e sindacati, nel quale Unicredit ha riconosciuto che "l'attività di indirizzo commerciale deve essere svolta in modi e forme che rispettino i principi etici la professionalità, la dignità dei lavoratori e lavoratrici". Diventano valori condivisi quelli della soddisfazione reciproca di clienti e lavoratori, sulla base di principi di responsabilità sociale. In parole povere c'è l'impegno (pare rispettato) a far cessare qualsiasi forma di pressione impropria alla vendita, anche di singoli prodotti non coerente con quei principi e tendente ad esasperare la prestazione lavorativa. Non sarà inoltre più permessa la pubblicazione di graduatorie nominative comparative.

Festività Soppresse

Quattro giorni di permesso

I giorni di permesso per festività soppresse per il 2005 sono quattro, giorni che non coincidono con giorni festivi, e sono relativi ai giorni 5 Maggio (Ascensione), 26 Maggio (Corpus Domini), 29 Giugno (SS Pietro e Paolo), 4 Novembre (festa delle Forze Armate). Sono confermate le disposizioni contrattuali in materia: le giornate vanno fruito quindi entro il 31 Dicembre, altrimenti verranno monetizzate con lo stipendio di Febbraio dell'anno successivo. Le giornate di permesso spettano soltanto se il lavoratore ha diritto all'intero trattamento economico. Nel 2005 il 1 di Maggio cade di Domenica, pertanto verrà riconosciuta una giornata di permesso retribuito o, in alternativa, il pagamento del compenso aggiuntivo. La relativa giornata di permesso verrà aggiunta successivamente alla maturazione ai giorni di permesso per festività soppresse, e potrà essere goduta dal 2 Maggio al 31 Dicembre, mentre l'eventuale monetizzazione avverrà



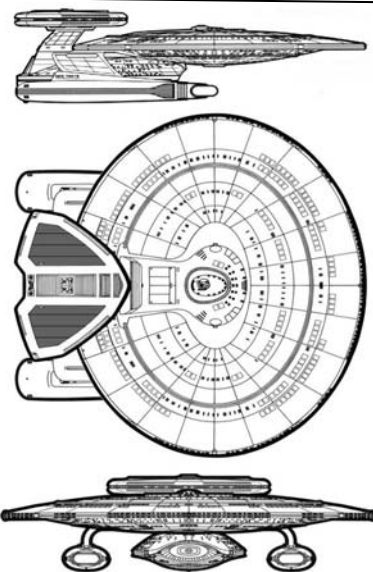
ESATTORIALI

FINALMENTE GLI AUMENTI

Non ci sarà bisogno di una piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale Ascotributi: in occasione della sottoscrizione dell'accordo del rinnovo del contratto nazionale del credito, l'ABI si è impegnata ad intervenire presso le aziende concessionarie che fanno capo alle sue associate perché vengano confermate ai lavoratori esattoriali tutte le previsioni normative ed economiche già acquisite dai lavoratori del settore Credito. C'è l'impegno, importante, certo, ma manca ancora la formalizzazione. Nell'ambito dello stesso contratto è stato istituito un osservatorio paritetico per valutare l'evoluzione dell'eventuale riforma del sistema della riscossione. Alla base dell'avvio della commissione la convinzione che il settore vada verso la ripubblicizzazione.

DOPO LUNGA E PENOSA... Segue dalla prima

La capacità di reazione e la determinazione dei lavoratori ci hanno permesso di chiudere un'ipotesi d'accordo importante non solo per le questioni che trattiamo nell'articolo pubblicato in apertura, ma significativa anche dal punto di vista economico. Per la prima volta dagli accordi del luglio del 1993 ci attestiamo di due o tre decimi di punto al di là del limite costituito dall'inflazione programmata. Questo risultato è importante non solo e non tanto per la quantità di danaro che entrerà immediatamente nelle nostre buste paga, ma soprattutto perché si è superata in questo modo una logica che ha incominciato a rivelarsi perdente quando il Governo ha adottato la politica di fissare l'inflazione programmata senza sentire le parti sociali e a tassi notevolmente inferiori rispetto a quelli che si potevano facilmente prevedere con un minimo di analisi dell'economia del Paese. E' evidente che il principio affermato, che lega gli aumenti di stipendio non più ad una determinazione unilaterale ma —almeno tendenzialmente— all'inflazione "attesa" (misurata attraverso gli studi degli esperti del settore), potrà facilitare la conclusione di accordi analoghi in altri settori e, per quanto ci riguarda, faciliterà di certo la conclusione dei nostri futuri contratti nazionali (a settembre, infatti, si incomincerà a predisporre la nuova piattaforma per il rinnovo del CCNL). In questo momento il Paese ha bisogno di lavoratori con una più alta capacità di spesa, che favorisca i consumi per provare a rilanciare l'economia. Il contratto appena sottoscritto potrà contribuire — seppur in misura proporzionale alle dimensioni della nostra categoria — a fare qualche passo avanti anche in questa direzione.



FEDERCONSUMATORI: SERGIO LAI È IL SEGRETARIO

Sergio Lai è il nuovo segretario provinciale della Federconsumatori. E' stato eletto alla fine del primo congresso, tenutosi a Cagliari lo scorso 25 Gennaio, che ha formalizzato una struttura già operante da due anni. 180 iscritti, uno sportello aperto al pubblico con regolarità (il Martedì ed il Giovedì a Cagliari, Quartu, Iglesias e Carbonia), una consulta giuridica che ha affinato gli strumenti di intervento a tutela dei consumatori. Questi i numeri, mentre dal congresso è nata una associazione già dotata di una forte personalità: "Consideriamo un valore in se, l'autonomia piena nei confronti di governi, istituzioni ed imprese — dice Sergio Lai, il neosegretario — abbiamo un ruolo importante di cerniera tra società civile e sistema delle imprese e Governo, soprattutto oggi, in presenza di una società complessa e articolata, dove la tutela dei

diritti individuali è continuamente messa a rischio, mentre la tutela del consumatore — cittadino, malgrado la popolarità televisiva dell'argomento, è ancora tutta da costruire, sia come strumenti giuridici che come reti di tutela, che come consapevolezza dei diritti". C'è la volontà di andare oltre il semplice "problem solving" quotidiano, nel quale finora la Federconsumatori di Cagliari si è rivelata vincente, nei rapporti con gli enti erogatori dei servizi ai cittadini. Frequenti i richiami al sistema creditizio (i soliti bond Cirio, Parmalat, MyWay, titoli Argentini, anatocismo) per i quali lo sportello di Cagliari segue un certo numero di casi, "seppure con una certa difficoltà a causa della mancanza nel nostro sistema giuridico della possibilità di "class action".