

# 61 STYLUS

Ferisce più la penna che la spada



Il C.C.N.L. : Riflessioni



Anno VI N° 19 - Giugno 2012

### STYLUS

Publicazione quadrimestrale  
Autorizzazione n°5780  
del 14/05/2004  
del Tribunale di Torino

*Direttore responsabile*  
Mauro Bossola

*Direttore editoriale*  
Salvatore Taormina

*Hanno collaborato per i testi:*  
Angela Rosso  
Arleri Valeria  
Daniela Fioretti  
Giuseppe Milazzo  
Mauro Bossola  
Pietro Gentile  
Roberto Aschiero  
Salvatore Taormina  
Daniele Manfredonia

*Video Interviste a cura di*  
Salvatore Taormina

*Per le immagini:*

Paolo Moisiello

*Impaginazione Grafica:*  
Chiara Moraglio

**fabi** INTESA SANPAOLO

Amministrazione  
Direzione e Redazione

C/o FABI

Via Guarini, 4

10123 Torino

Tel. 011 5611153

Fax 011 540096

Sito internet: [fabintesasnpaolo.org](http://fabintesasnpaolo.org)

e-mail: [federazione@fabi.it](mailto:federazione@fabi.it)

[salvatoretaormina@tin.it](mailto:salvatoretaormina@tin.it)



### ► VIDEO INTERVENTO DI M. BOSSOLA

A cura di Salvatore Taormina

► SE...



# Un momento delicato e di importanti riflessioni...



▶ Video Salvatore Taormina

## II C.C.N.L. - RIFLESSIONI E CONSIDERAZIONI

Abbiamo approfittato della presenza di **Mauro Bossola**, Segretario Generale Aggiunto della **FABI** al Coordinamento di Gruppo di **IntesaSanpaolo** svoltosi a Rimini per fare quattro chiacchiere in merito alla situazione post **C.C.N.L.**

Ne abbiamo ricavato questa intervista che vi proponiamo in video, dove vengono affrontati molti degli argomenti che più coinvolgono i lavoratori del settore bancario in questo momento.

Si comincia con un momento di confronto e di chiarimento sulle principali tematiche inerenti il rinnovo del **C.C.N.L.** a partire da cosa sarebbe successo se il contratto non fosse passato a maggioranza nelle assemblee e quindi che cosa hanno rischiato i lavoratori del settore del credito.

Vengono poi analizzate le varie "Luci" del Contratto, ovvero le sicurezze che questo Contratto dà al settore e le "Ombre" ( a mio avviso spesso strumentalmente amplificate ) che hanno portato a un certo dissenso in assemblea, specialmente in alcune regioni.

Il sottoscritto si ferma qui, certo che l'intervento di Mauro sarà molto più chiaro ed esplicativo.



Mauro Bossola parla del C.C.N.L.

▶ Video



# Faccia a Faccia

con **Mauro Bossola**

a cura di Salvatore Taormina



## Il Coordinamento di Gruppo



Video

Angela Rosso parla degli accordi di armonizzazione

**Si** è svolto a Rimini, all'hotel Sporting, il 9 e 10 maggio, il Coordinamento Nazionale di tutte le banche e società del Gruppo. Al tavolo di presidenza Giuseppe Milazzo ( Segretario Coordinatore), Angela Rosso, relatrice nella splendida, esauriente e interessante relazione introduttiva, e Luca Bertinotti. Ospite d'onore il Segretario Generale Aggiunto Mauro Bossola. Molti sono stati gli interventi di un certo "Peso" da parte dei Segretari Generali e rappresentanti delle varie banche e società del gruppo quali: Lucio Zane, Cassandra Tucci, Giampaolo Gobbo, Fabio Scola, Elisa Galliana, Mascari Gabriella, Martignoni Adriano, Gianni Donati, Daniele Manfredonia, Bruno Bovenga, Stefano

Giuseppe Milazzo parla all'assemblea



Reina, Paolo Vita, tanto per citarne alcuni, tutti non sarebbe possibile. Questo ha fatto che si che si sviluppasse un dibattito costruttivo e di alto livello sindacale. Si è parlato, ma soprattutto ci si è confrontati, su temi di enorme importanza: a partire dal dopo C.C.N.L., al premio aziendale, per arrivare al rinnovo degli accordi di armonizzazione e alla corretta applicazione dell'accordo del 29 luglio 2011 per l'occupazione e la salvaguardia economica degli esodati (attuali e futuri). A tale proposito, la Fabi, si muoverà per la difesa degli accordi in essere, nessuno escluso, ed è stato ampiamente sottolineato nel corso dei vari dibattiti che questi accordi saranno la base su cui costruire il contratto di secondo livello del Gruppo Intesa SanPaolo. Sul tema degli orari ( forse il tema più sentito in questo momento dalla categoria ) si è discusso a lungo e ognuno ha portato il suo piccolo ma prezioso contributo per determinare quella che sarà poi la linea comune della nostra organizzazione tesa a limitare al massimo i possibili disagi per la categoria. Si è parlato molto anche di Occupazione e soprattutto di Fondo esuberi, viste le molte incognite sul tema degli esodati ed esodandi. A questo proposito (come recita chiaramente la mozione conclusiva) la posizione della Fabi è molto chiara: "Nessuno può rimanere senza stipendio, senza assegno e senza pensione". Su questa linea ci muoveremo con le altre organizzazioni sindacali nell'incontro che sarà fissato con la Banca in tempi molto brevi. Il sottoscritto conosce o almeno dovrebbe conoscere tutti i Delegati presenti a questi incontri ( il mio ruolo di Direttore di questo giornale in un certo senso me lo impone ) eppure ogni volta si

ha il piacere di conoscere nuove persone che fanno parte di questa organizzazione sindacale, sempre in continua crescita ed evoluzione. La lieta novella è in questo caso data da alcuni giovani, molto promettenti,



Mauro Bossola parla all'assemblea dei delegati

provenienti da regioni diverse come Piemonte, Lombardia e Puglia, carichi di entusiasmo e aspettative che ben ci fanno sperare per il futuro della Fabi. Il sottoscritto ha voluto fare quattro chiacchiere con alcuni di loro e perciò vi invito a guardare il video relativo a Alessandro De Riccardis e Sabrina Rivello, credetemi fa davvero piacere. Approfitto di queste due righe per salutare tutti gli amici che ho incontrato in questi due giorni e ringraziare coloro che hanno organizzato tutto questo ( compito presumo non facile ),

## Il Coordinamento di Gruppo

Sono momenti di incontro e di dibattito come questi che fanno crescere la mia esperienza umana e sindacale e penso di essere in buona compagnia.  
Alla prossima, **il Tao**

R. Aschiero



La Sala



Daniele Manfredonia



Angela Rosso



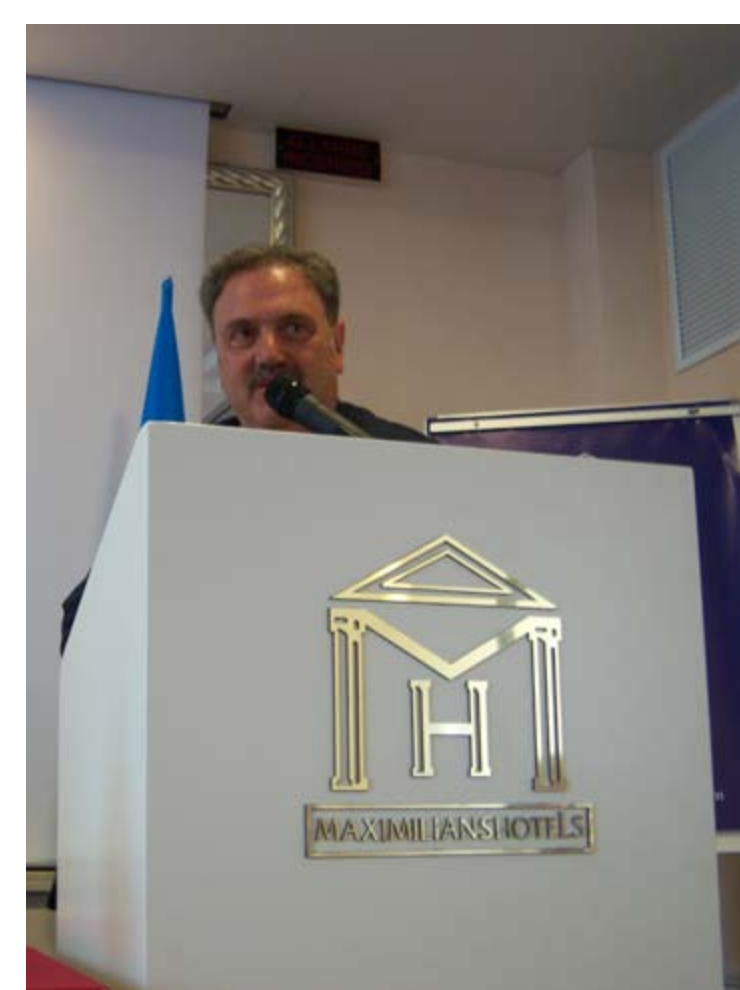
Aschiero e Bertinotti



Maurizio Pattoglio



Bruno Bovenga



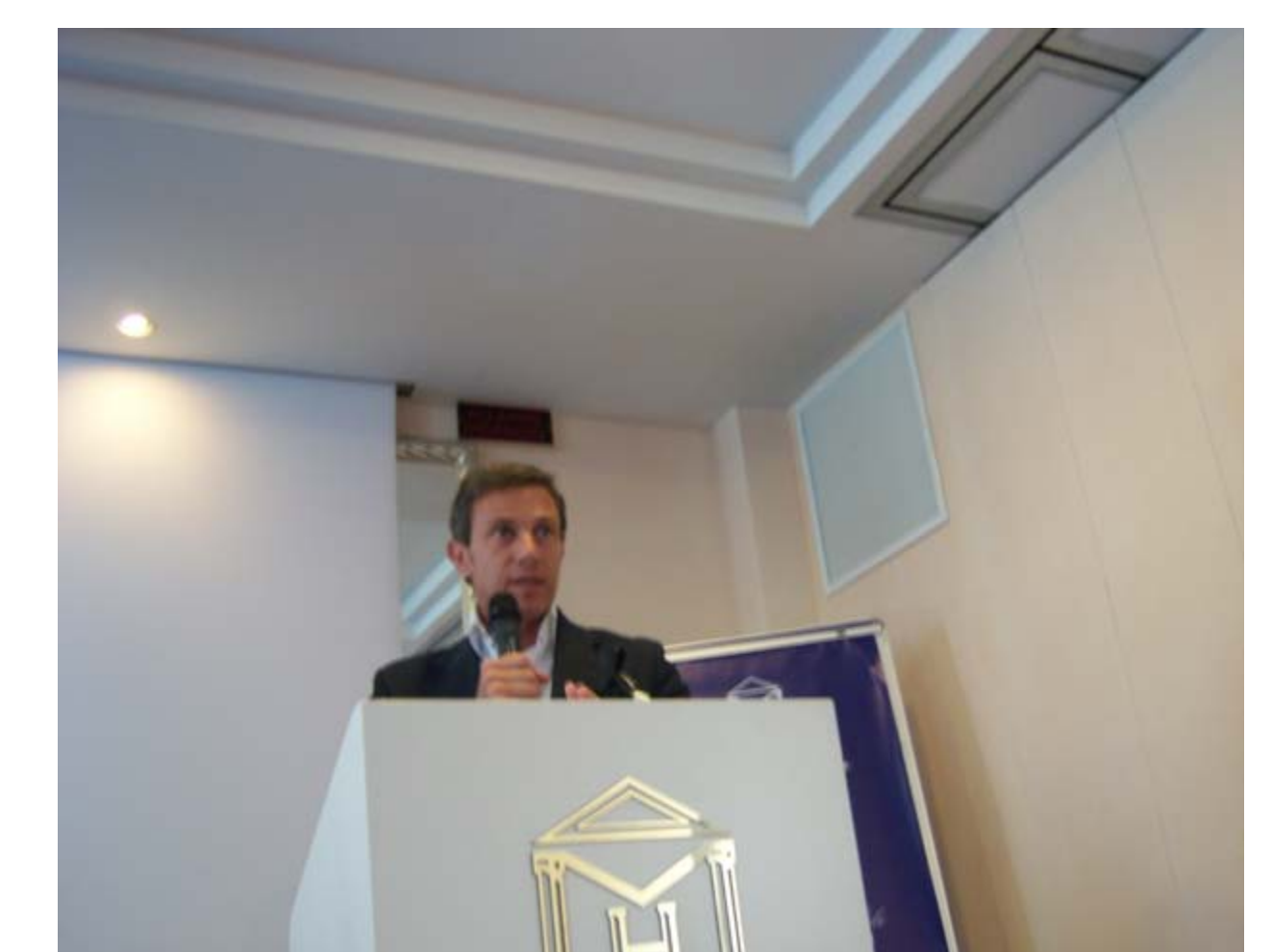
Cassandra Tucci



Gabriella Mascari



Abba Alessandro



# Il Coordinamento di Gruppo

Periolatto - Monteforte - Alberto - Minoletti



Dario Scanu



Scorsiroli Mauro parla in assemblea



Daniele Manfredonia



*Intervista ai giovani De Riccardis e Rivello*

▶ Video

Bruno Bovenga e Giuseppe Fidati



Giampaolo Gobbo



Roberto Mercurio e Giuseppe Milazzo



Simona Misticoni e Elisa Galliani



## Il Coordinamento di Gruppo



Stefano Reina e Paolo Vita



La Sala



Giuseppe Milazzo e Fabio Scola



Piccolo Lorenza



Sergio Marchesin



## GLI ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE

**Prima** di affrontare i rilevanti temi del momento (armonizzazione, esodi, orari di sportello) voglio sottolineare il risultato positivo della trattativa sul Premio Aziendale.

ancora la definizione dell'argomento trasferendolo in un coacervo di problemi di non facile soluzione che avrebbero solo sottratto risorse al Premio.

Non siamo in momenti su cui si può

sempre presenti. Inoltre, il risultato è stato positivo, soddisfacente per coloro che riscuoteranno il premio tradizionalmente, risultato molto più che positivo per coloro che utilizzeranno il conto sociale. L'utilizzo sotto forma di conto sociale porta addirittura ad un saldo netto di molto superiore rispetto il netto dello scorso anno, l'esenzione fiscale sulle voci prese in considerazione consente il risultato di aumento del netto. Questo per la FABI è importante, i nostri dirigenti riuniti a Rimini a metà Maggio, hanno approvato questa proposta ed il consenso dei lavoratori ci dice che abbiamo ottenuto quello che ci si deve aspettare dalla FABI: concretezza e risultati.

Ora, abbiamo appena avviato le procedure per il tentativo di conciliazione su temi di vitale importanza per tutti 70.000 lavoratori del Gruppo. Ai primi di giugno il previsto incontro con CUCCHIANI, che ci aveva dato l'illusione di un cambio di rotta, è stato fatto saltare dal medesimo, senza neppure fissare una nuova data. La delusione e il pessimo segnale sembrano essere la conferma di scarsa sensibilità ai problemi dei lavoratori. Avremmo voluto rappresentargli alcune questioni.

tergiversare, la situazione economica del Paese e la redditività delle banche sta solo peggiorando, ogni minuto perso nel chiudere accordi credo possa produrre solo ricadute negative sui lavoratori. Oggi concretezza e tempestività sono elementi da tenere

La vicenda Premio Aziendale è stata difficile e complessa. Sono trascorsi circa due mesi dall'avvio dei primi incontri, l'azienda all'epoca non era molto intenzionata ad erogarlo mentre alcuni ritenevano di attendere



Giuseppe Milazzo

Forse occorre ricordargli che Intesa Sanpaolo ha il maggior centro d'interesse in Italia. Nel nostro paese, lo si voglia o no, si devono fare i conti con un metodo di approccio ai problemi dei lavoratori diverso da quello degli altri paesi a noi comparabili. Qui il sindacato è presente, ben attento a non farsi intimorire, non è indebolito, forse deve farsi capire meglio ed uscire dalla logica che lo vorrebbe paragonare alla casta dei politici, ma il sindacato riesce ad essere ancora forza di aggregazione per i lavoratori. Un così vasto numero di lavoratori e famiglie sparsi sull'intero territorio nazionale rappresenta una parte importante della società italiana, quindi a lui chiederemo molto equilibrio ed equità nelle decisioni da intraprendere ed attenzione al personale.

Abbiamo letto da più parti che c'è l'intenzione di avviare una nuova fase di contenimento dei costi, come sempre, si vogliono impoverire i lavoratori, sappiamo che la redditività delle aziende di credito è in calo ma non possiamo pensare che a pagare siano sempre i lavoratori, mentre si sprecano le consulenze e l'organizzazione della banca diventa sempre più dispendiosa.

## GLI ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE

Gli accordi che regolano la vita in Intesa Sanpaolo, i c.d. accordi di Armonizzazione sono scaduti. Questi accordi sono un esempio d'integrazione tra situazioni molto eterogenee, alcuni nelle proprie banche hanno fatto rinunce per acquisire il valore di un trattamento unico in tutto il Gruppo, ora non

oggettiva, non è accettabile. Gli accordi devono essere rinnovati per dare prospettive e certezze a tutti i lavoratori del Gruppo.

Non si possono introdurre nuovi orari di sportello al mese di luglio quando sono in corso le ferie,

è stata comunicata una variazione del Piano Industriale, le filiali da chiudere passerebbero da 400 a 1000. Chiediamo anche su questo di fare chiarezza.

Il tema degli orari, se ben gestito, potrebbe essere un valido strumento per assorbire anche personale in esubero.

Infine, vogliamo certezze sul problema esodati e sulla gestione accordo 29/7/2011. L'obiettivo è tutelare chi non ha certezze di continuità tra esodo e pensione, eventualmente trovare soluzioni agli impedimenti alle uscite dettate dalla nuova riforma sulle pensioni ed avviare il piano di assunzioni. Potrebbe sembrare troppo ambizioso, ci sono le possibilità di farlo, anche tramite azioni di lotta che da troppo tempo non sono state utilizzate.

La stagione che si apre sarà molto intensa e faticosa. Il valore determinante sarà l'unità dei lavoratori di fronte alle pretese aziendali, noi ci adopereremo per riuscire nell'intento, confidiamo di ottenere le soluzioni più vantaggiose per tutti.



Giuseppe Milazzo

voler rinnovare gli inquadramenti, unico strumento affidabile per una minima progressione di carriera equa ed

gli organici non sono adeguati e alcuni aspetti organizzativi non sono risolti. Inoltre, le intenzioni della Banca sarebbero mutate, ci



Video

Giuseppe Milazzo parla degli accordi di armonizzazione



Giuseppe Milazzo

Se...

## Considerazioni sul Contratto Nazionale

**N**on sono d'accordo con chi dice che: "...il risultato delle Assemblee sul nuovo CCNL dimostra che in un momento, internazionale e nazionale, difficile come questo il sindacato ha tenuto...".

Se non ci fosse stata una lotta interna, in uno dei maggiori

interpretazioni false e negative sull'articolato nell'intento di cavalcare il malcontento di una categoria, SE avessimo una controparte capace di andare oltre una mera tutela del "soldo" agli azionisti attraverso una feroce ricerca di risparmi sul "Costo del Personale" l'unica voce di confronto,



sindacati confederali, volta a distruggere, cercando di cavalcare il malcontento, in nome solo di conquista di posti di potere interni e non di diversa concezione di tutela sindacale,

SE un altro sindacato, che si definisce autonomo, ma che stranamente lo è diventato solo quando non ha più avuto accesso alle "stanze del potere" ha sparso solo

dalla volontà (solo di alcuni fortunatamente), e di non presentarci come forma di tutela di una categoria, ma mirare al raggiungimento di scopi terzi.

Come Coordinatore FABI del Consorzio del Gruppo ISP, vedo in queste e nelle altre parti del CCNL la possibilità, reale e operativa di continuare nell'opera di tutela e

A fronte di tutto questo, non solo "...abbiamo tenuto...", ma abbiamo vinto una partita per nome e per conto di una Categoria, che rappresentiamo come FABI per un terzo, e dove i nostri iscritti ci hanno sempre chiesto solo di ESSERE Sindacato, di FARE Sindacato nell'accezione più alta del significato.

La strategia messa in campo dalla Segreteria Nazionale ed esposta nelle sue linee guida nella relazione del Consiglio Nazionale del 2011, in maniera aperta e consequenziale e a cui ci si è attenuti nello spirito e nella forma per tutto il tempo della trattativa fino alla sua conclusione coerente con gli obiettivi dichiarati, ci ha permesso di presentarci ai colleghi in queste assemblee segnate dal settarismo e

# Notizie da... I.S.G.S.

a cura di Daniele Manfredonia



sviluppo dei lavoratori che rappresento.

Vedo anche il rafforzamento della tutela dell'Area Contrattuale, la creazione di un Fondo di Solidarietà in grado di

gestire la lotta al precariato nel settore (dove troviamo soluzioni che fanno assumere a tempo indeterminato senza creare un'altra generazione di precari), la possibilità di far rientrare in Categoria lavori che ne erano usciti, la NON delocalizzazione di lavorazioni all'estero.

Certo, sarebbe stato sicuramente più facile scambiare soldi con tutele, come voleva qualcuno, oppure chiamare il popolo alle barricate per salvare la propria faccia, sapendo che l'ABI avrebbe fatto volentieri questo scambio.

Bene, meno male che faccio parte di un sindacato che, prima di tutto, sa di essere sindacato e che fa della sua autonomia, reale e non fittizia, uno strumento di tutela.



Daniele Manfredonia, coordinamento 2012

## DOMANDA:

1) Il mettere assieme nella trattativa, il VAP ed il sistema premiante.

Bene o male, anche nelle annate non del tutto positive, il nostro contributo al risultato aziendale veniva adeguatamente riconosciuto, ed anche quest'anno era lecito a mio parere attendersi un risultato accettabile.

Magari con qualche meccanismo atto ad attenuare l'impatto aziendale, come ad es. l'assegnazione di azioni con uno sconto sulla quotazione.

Chi ci garantisce che alla fine il sistema incentivante non finisca col prosciugare il VAP annullando praticamente l'aumento contrattuale ottenuto?

Bruno

## RISPOSTA:

VIDEO INTERVENTO DI MAURO BOSSOLA:



## DOMANDA:

2) Sono una collega con contratto part time. Temo che l'ampliamento dell'orario di sportello recentemente introdotto nel contratto penalizzerà soprattutto noi, credo che saremo i primi ad essere coinvolti. Il non rinnovo del part time è sempre un ricatto che porta molti colleghi ad accettare proposte "indecenti". Come possiamo tutelarci?

P.S. ma il sindacato lo sa che alcuni direttori usano il rinnovo del part time come una minaccia con frasi del tipo: "Se non fai il budget non penso ti potrò rinnovare il part time", e a parte la vergogna di tali metodi ( usati anche in presenza di problemi di salute! Doppia vergogna!), resta il fatto che l'Azienda sicuramente supporta questi Direttori altrimenti non penso oserebbero tanto. Forse è il caso che il sindacato intervenga pesantemente.

Maria.



## RISPOSTA:

VIDEO INTERVENTO DI ROBERTO ASCHIERO:



## DOMANDA:

3) Il contratto è passato con un'esigua maggioranza, ma il sindacato si è chiesto il perché di tanto dissenso?

Claudio.

## RISPOSTA:

**Le domande 3, 4 e 5 si possono riassumere in una sola risposta, in quanto sono strettamente correlate.**

**La risposta fortemente "antagonista" emersa dalle recenti assemblee sul rinnovo del CCNL riflette il clima di malessere e insicurezza che si respira quotidianamente in banca. Nel perdurare del caos organizzativo, in assenza di strategie chiare, nell'incertezza delle funzioni di governo, l'unica iniziativa dell'azienda e' stata un aumento delle pressioni commerciali, con il risultato di inasprire ulteriormente un clima già fortemente deteriorato. E' comprensibile che in tale situazione il malessere e la frustrazione accumulate si sfoghino sull'unico interlocutore raggiungibile, cioè il sindacato, che cerca di trovare soluzioni di tutela per tutti, in un contesto economico e sociale**

## DOMANDA:

4) Le condizioni di lavoro nelle Filiali stanno diventando davvero inaccettabili, pressioni continue ( richieste di report anche 3 o 4 volte al giorno ) clima di filiale irrespirabile ( competitività esasperata tra colleghi, quasi non ci si parla, spesso si formano due blocchi ben separati tra giovani e "Meno giovani" ), ci sentiamo lasciati allo sbando per quanto concerne informativa e assistenza dall'Area, insomma si rischia del nostro e si lavora male e senza entusiasmo. Cosa si può fare? Potete intervenire in merito nei confronti di chi dà le direttive?

Angelo e Giulia.

**obiettivamente difficile. Superato il rinnovo del CCNL rimangono da risolvere i problemi aziendali: il rinnovo degli accordi di armonizzazione (scaduti), la riorganizzazione del modello di lavoro con i relativi inquadramenti, la riaffermazione del rispetto per la dignità dei lavoratori. Sarà su questi temi che saremo presto chiamati a confrontarci con la banca, e stante gli evidenti segnali di indisponibilità da parte di una azienda che intenderebbe cancellare**

## DOMANDA:

5) Il clima in azienda è molto diverso da solo pochi anni fa. Non lavoriamo più come una volta, ogni giorno lo sconforto si siede accanto a noi , alla nostra postazione, per la mortificazione di non offrire al cliente un servizio adeguato e per la delusione di non soddisfare mai, o quasi, le attese dei nostri superiori. Ci "vomitano" addosso riorganizzazioni di filiale che poi si rimangiano, rivedono gli orari di sportello sconvolgendo la vita familiare dei colleghi...Allora mi domando: come possiamo far sentire la nostra protesta? Ma non avete avvertito nelle ultime assemblee la rabbia dei lavoratori? Perché non viene messa in atto alcuna iniziativa per far sapere all'azienda come ci sentiamo? La gente ha voglia di dirle queste cose, ma non con un volantino, non basta. Allora la domanda è: per quali questioni secondo il sindacato può avere ancora un senso scioperare? "Se non ora quando?"

## RISPOSTA 3:

VIDEO INTERVENTO DI ROBERTO MERCURIO:



Laura.

**tutto, per riappropriarsi della piena discrezionalità, ci stiamo avviando verso una lunga e difficile vertenza.**

**Quindi per tornare alla domanda " se non ora quando?", credo che le questioni per la quali mobilitarci siano chiare, e' finito il periodo delle chiacchiere ed e' giunto il momento in cui tutti saremo chiamati a dimostrare la nostra capacità e determinazione nel difendere i nostri diritti e il nostro lavoro.**



## DOMANDA:

6) Vorrei esprimere la mia opinione riguardo questa novità degli orari di sportello differenti da filiale a filiale. Non credo che sia giusto che una novità di questo genere coinvolga in modo diverso i colleghi. Perché io che lavoro in una filiale che avrà orario esteso devo cambiare il mio orario e per chi lavora nella filiale a 1km da me invece non cambia nulla? Non abbiamo il medesimo contratto?

Simona.

## RISPOSTA:

Il contratto nazionale (sia il precedente che l'attuale) prevede diverse articolazioni di orario individuale, con il limite giornaliero di 7,30 ore e settimanale di 37,30 ore. L'estensione

dell'orario di apertura per alcune filiali non rappresenta una novità, ma l'applicazione di una possibilità sinora inutilizzata.

Il problema reale è un altro, ovvero l'ottusità della banca nel volere estendere l'orario di apertura senza una seria pianificazione delle esigenze e degli interventi, in periodo estivo in concomitanza con le ferie, senza copertura per garantire le sostituzioni e le turnazioni.

Queste sono le contestazioni che abbiamo sollevato e per le quali abbiamo richiesto il rinvio delle aperture ad un momento successivo, dopo che siano state completate le sperimentazioni, individuate le filiali che verranno chiuse e reperite le risorse necessarie da assegnare.

