

Un percorso in quattro tappe

Quattro tappe per una strategia. Disegnare una via sindacale che archivi la segmentazione del mercato del lavoro tra "vecchi" e "nuovi", tra lavoratori garantiti e precari: questo il filo conduttore degli accordi negoziati nell'ultimo anno dalle sigle del credito. Alle quali è riuscito, nell'indifferenza di gran parte della stampa e degli osservatori, un piccolo miracolo: creare occupazione in un momento di recessione, e in un settore, per giunta, in cui l'occupazione da tempo faceva la parte della Cenerentola. Non era scontato che i sindacati riuscissero a "scambiare" gli esuberanti - tutti incentivati e su base volontaria, comunque - con la stabilizzazione dei precari. Nè che in un grande gruppo bancario come Intesa Sanpaolo venissero alla luce 1500 nuovi posti di lavoro. E questo senza che, come pure la Cgil ha tentato di far credere, si destrutturasse il contratto nazionale. Al contrario, il risultato netto di questa esperienza - che attende ora una definitiva sistemazione nel contratto nazionale in fase di rinnovo - è il rafforzamento dei diritti di quei lavoratori che altrimenti sarebbero rimasti "figli di un dio minore". A dimostrazione che pure laddove la crisi ha picchiato duro, e basta guardare ai dati sulla redditività per rendersi conto che sulle banche ha picchiato duro, il sindacato conserva margini di manovra ragguardevoli. A un patto, però: che non si sbarri la strada all'innovazione e non si anneghi il buonsenso nell'ideologia.

Il primo passo: Ubi Banca

L'intesa prevede la stabilizzazione di 550 precari a fronte di 500 uscite volontarie e incentivate tra i lavoratori

che hanno maturato i requisiti per la pensione. Gli incentivi variano dalle 12 mensilità percepite da chi è andato in quiescenza entro il 30 giugno 2010 (se ha meno di 61 anni, mentre si scende 8 a per chi ha tra 63 e 65 anni) e le 15 di cui beneficerà chi raggiungerà i requisiti pensionistici il primo gennaio 2012.

Modello Intesa Sanpaolo

L'accordo aumenta l'occupazione netta con l'assunzione di 600 lavoratori e la stabilizzazione dei 400 tempi determinati in scadenza. Le assunzioni si concentrano nelle regioni meridionali attraverso la creazione di tre nuovi centri servizi a L'Aquila, Potenza e

Lecce, cui sono state assegnate le lavorazioni potenzialmente destinate al centro servizi del gruppo di Brasov in Romania.

Nel quarto centro servizi, a Torino, troveranno posto esclusivamente lavoratrici e lavoratori in cassa integrazione o che fruiscono dell'indennità di disoccupazione.

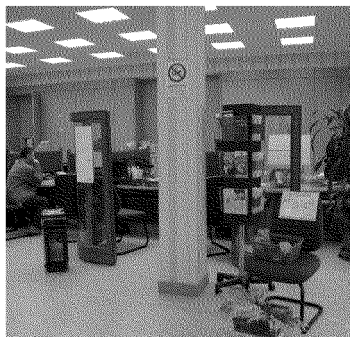
Alle nuove assunzioni si applica, per quattro anni, il contratto di apprendistato con garanzia di stabilizzazione del rapporto di lavoro alla scadenza. Il contratto di sito, circoscritto ai quattro centri servizi, prevede, per quattro anni, deroghe al contratto nazionale in materia salariale (-20%) e di flessibilità di orario, nonché deroghe al contratto integrativo aziendale per il premio aziendale (-20%). A differenza dei contratti complementari, previsti dal contratto nazionale vigente, le cui deroghe salariali, inquadramentali e di orario sono permanenti, le deroghe previste dal contratto occupazionale di sito hanno validità di quattro anni. Al termine di questo periodo ai lavoratori si applicheranno integralmente le norme del contratto nazionale.

L'accordo Unicredit

Sono tremila gli esuberanti - anche qui, su base volontaria e con incentivi - che verranno "compensati" con l'assunzione di 1.121 giovani. Sull'intesa con Unicredit c'è anche la firma della Cgil. Le uscite avverranno nel triennio 2011-13 e saranno accompagnate da un bonus che varia da 16 a 6 mensilità. Al tempo stesso, saranno 1077 i lavoratori stabilizzati con contratto di apprendistato e mille i nuovi assunti, cui ne vanno aggiunti altri 121 previsti da accordi precedenti. In totale, dunque, entreranno 2.198 nuovi dipendenti. A questi ultimi verrà applicato integralmente il contratto nazionale, mentre l'integrativo verrà riconosciuto dopo il quarto anno. Garantito inoltre il contributo aziendale (3%) alla previdenza complementare, assistenza, coperture infortunistiche e condizioni bancarie agevolate.

Il "salvataggio" dei lavoratori ex Delta.

Ultimo in ordine di tempo, l'accordo che ha portato Intesa Sanpaolo ad assumere 140 lavoratori licenziati dal Gruppo Delta. E che ha visto la Fisac Cgil tornare sull'Aventino. Del resto le assunzioni avverranno sulla base dell'intesa siglata nel febbraio scorso con il gruppo guidato da Corrado Passera, dalla quale la Fisac si era sfilata. L'accordo prevede la creazione di un nuovo polo di Banca Telefonica a Bologna con circa 130 addetti e 10 assunzioni per il polo amministrativo a Torino. Le assunzioni saranno a tempo indeterminato, con la previdenza integrativa aziendale e l'iscrizione al fondo sanitario di gruppo. Il salario d'ingresso sarà ridotto del 20% per i primi quattro anni. Dal quinto anno verranno applicate tutte le norme del contratto nazionale e verrà riconosciuto l'integrativo aziendale. (C.D'O.)



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Scambio tra esuberanti e stabilizzazione dei precari. Nuovi posti di lavoro con flessibilità del salario d'ingresso e degli orari. Una strategia che punta a tenere insieme diritti e occupazione. Dal mondo del credito arriva una lezione su come sia possibile superare la divisione del mercato del lavoro tra garantiti e precari. E una risposta a chi rimprovera al sindacato di non fare nulla per i giovani. Per la Fiba Cisl è la strada da seguire sul fronte della contrattazione. E se la Cgil scendesse dall'Aventino...

**Gallo: "Patto tra generazioni
priorità del nuovo contratto"**

LA VIA DEI BANCARI ALLA FLEXSECURITY

Altro che svendita dei diritti e rottamazione del contratto nazionale. I nostri accordi, dice il segretario generale della **Fiba Cisl** Giuseppe Gallo, allargano le tutele a lavoratori che ne erano quasi privi. E gettano le basi per un rilancio dell'occupazione nel settore bancario. Con un obiettivo: "Creare nei prossimi anni 40 mila posti di lavoro per i giovani".

Eppure in Italia qualcuno sostiene che è in atto una controriforma dei diritti dei lavoratori. Lei rappresenta una categoria che non ha esitato a scambiare flessibilità e occupazione. Come la mettiamo? Chi ha ragione?

Per quanto riguarda il settore bancario vale l'argomento contrario: gli ultimi accordi con Intesa Sanpaolo e Unicredit hanno rafforzato i diritti, non li hanno indeboliti. Rappresentano a tutti gli effetti un barriera al precariato, perché non prevedono forme di lavoro atipico, ma realizzano invece nuova e stabile occupazione a tempo indeterminato, seppur in cambio di flessibilità e un salario d'ingresso più basso. Condizioni, queste ultime, che so-

no comunque limitate nel tempo.

Come si tengono insieme i diritti, il lavoro e la produttività? Vi apprestate a rinnovare il contratto nazionale, qual è l'orientamento di fondo della proposta che sottoporrete alle banche?

La proposta è sempli-

ce: un capitolo del nuovo contratto nazionale dovrà riguardare la creazione di nuova occupazione. I termini saranno più o meno gli stessi che abbiamo negoziato negli accordi conclusi nell'ultimo anno. Chiediamo che le nuove assunzioni siano tutte a tempo indeterminato, con flessibilità salariale e di orario all'ingresso. Quindi niente deroghe, vogliamo che sia il contratto nazionale a recepire questa impostazione. È un'approccio coerente con il richiamo formulato di recente dal governatore della Banca d'Italia Draghi, che evidenzia la relazione strutturale tra precarietà e caduta di produttività e profittabilità delle imprese.

I bancari della Cgil hanno firmato l'accordo sugli esuberanti in Unicredit, ma hanno respinto quello siglato

dagli altri sindacati con Intesa Sanpaolo del febbraio scorso. Stesso copione sui lavoratori ex Delta. Sembra che le convergenze siano destinate a rimanere episodiche...

Veramente la Fisac, nel gruppo Delta, aveva firmato per la ricollocazione di quei duecento lavoratori in Intesa. Poi non ha ratificato l'ultimo passaggio. In ogni caso gli accordi che abbiamo concluso con Unicredit e Intesa rispondono alla stessa filosofia, le differenze ci sono ma non sono dirimenti. Certo, se rimaniamo alla superficie delle cose dobbiamo dire che dal punto di vista salariale le condizioni in Intesa sono più one-

rose. La contropartita, però, è stata la creazione di 1500 nuovi posti di lavoro. E non dimentichiamo che l'accordo con Unicredit, che la Cgil ha firmato, blocca il premio di produttività e comporta, nonostante le stabilizzazioni, una perdita di 800 posti.

Le ultime vicende contrattuali lasciano intravedere una sorta di via dei bancari alla flexsecurity...

È vero, la stabilità contrattuale e la flessibilità in entrata creano condi-

zioni assai vicine a quel modello. Un risultato ancora più importante se letto alla luce del contesto di mercato, che consente ai grandi gruppi bancari di delocalizzare all'estero i servizi. Gli accordi firmati dai sindacati hanno mantenuto in Italia posti di lavoro e arginato la tendenza alla delocalizzazione.

È un refrain dei media che il sindacato fa poco per i giovani. A giudicare dal settore bancario non si direbbe. Eppure quando si fa un accordo che prevede nuova occupazione per i giovani, il silenzio della stampa è quasi assoluto. Perché?

È un fatto che il nostro lavoro non abbia avuto molto risalto sui media. Credo però che con il negoziato sul contratto nazionale cambierà qualcosa. Il baricentro della nostra piattaforma sarà la solidarietà intergenerazionale, con la richiesta di creare nei prossimi tre anni 35/40 mila posti di lavoro per i giovani. A questo punto penso che

anche i media e l'opinione pubblica comprenderanno che c'è un sindacato che fa dell'occupazione giovanile una priorità.

Le convulsioni di Uni-

credit e le dimissioni di Profumo hanno riportato il tema governance in primo piano. Ma l'attenzione si è appuntata sulle frizioni tra fondazioni e management. Come si fa a riportare il dibattito sulla partecipazione dei lavoratori?

In questo momento definirei l'orientamento

dei grandi gruppi quotati interlocutorio. Con Alessandro Profumo avevamo avviato una discussione sulla possibilità di portare il presidente del Cae (il Comitato aziendale europeo) di Unicredit nel consiglio di amministrazione, senza però attribuirgli il diritto di voto. In Intesa abbiamo chiesto una cosa simi-

le, e cioè di avere un rappresentante nel consiglio di sorveglianza. Ma la verità è che stiamo assistendo ad un paradosso.

Quale?

La crisi ha dimostrato che l'intreccio tra una governance oligarchica e un sistema di incentivi al management basato su bonus e stock

option è molto pericoloso. La Cisl propone di aprire il governo delle banche a tutti i portatori di interesse, di puntare sulla partecipazione per non ricadere negli errori del passato. Ma la nostra, purtroppo, è una cultura ancora relativamente minoritaria nel mondo del credito.

Carlo D'Onofrio



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.