



Periodico della FISAC/CGIL Intesa SanPaolo Torino e Provincia
Novembre 2007, numero 10



*LE TASSE
SONO
BELLISSIME*

**In Area Torino e Provincia, dopo la vertenza,
più di 110 nuove assunzioni!
L'opinione della FISAC**

IN QUESTO NUMERO TROVATE...

Oltre 110 nuove assunzioni in Area.....pag. 3

La contraddizione di Intesa SanPaolo.....pag. 6

Il tenace negoziato e la sterile polemica.....pag. 7

Banca senza ostacoli.....pag. 9

Anteprima dati questionario.....pag. 10

La FISAC/CGIL di Intesa SanPaolo
in Torino e Provincia.....pag. 13

Variazioni sul tasso.....pag. 14

IL TASSO è un periodico a diffusione interna della FISAC/CGIL Intesa Sanpaolo di Torino & Provincia. E' stato stampato in proprio, in 1.500 copie.

I responsabili (si fa per dire) dei contenuti del **TASSO** sono: P. Barrera e G. Sturniolo.

Hanno collaborato a questo numero:

S. Alderucci, E. Capra, D. Cipriani, P. Gheddo, G. Gorla, R. Malano, A. Massaia, V. Moretti, M. Murialdo, G. Pecoraro, P. Pirri.

Potete farci pervenire materiali e commenti alle caselle e-mail:

fisac.barrera@cgiltorino.it

giacomo.sturniolo@sanpaoloimi.com



Il personaggio del Tasso© è stato disegnato in esclusiva per questa pubblicazione da Gianfranco Gorla SILF/SLC/CGIL (www.cgil.it/silf).

Le tasse sono bellissime?

Caro Ministro, non le nascondo che quando ho letto sui giornali la sua dichiarazione: “*Le tasse sono bellissime!*” mi sono emozionata e anche un po’ inorgogliata. Finalmente un’importante carica dello Stato si era accorta dell’avvenenza di noi animaletti del bosco, della nostra femminilità un po’ bistrattata persino dai nostri compagni sempre col muso a terra e gli unghioni pieni di fango...

Poi, signor Ministro, mi sono accorta che le tasse a cui lei si riferiva non siamo noi, ma i vari “contributi” che gli italiani versano all’erario e allora un po’ mi sono demoralizzata. Certo mi sono sentita colpita nella mia vanità femminile, ma non solo. Mi sono soprattutto stupita che lei abbia scelto questo termine (bellissime) per definire le tasse (quelle di natura finanziaria).

Le tasse, sempre quelle di sua competenza, non riesco proprio a vederle bellissime. Le posso concepire come giuste (certo se le pagassimo tutti e non solo qualcuno, sarebbe meglio...), utili e persino indispensabili (certo se destinate un po’ di più a sostegno delle politiche per i lavoratori, meglio sarebbe) e così via, ma addirittura belle... suavia!

Caro Ministro, se può, dia retta al consiglio di una femmina. Anche se bestia mi sento più sensibile di lei: scelga meglio i termini!

Così magari – tra l’altro – eviterà di appellare indiscriminatamente come “bamboccioni” tanti giovani che si barcamenano con meno di 1.000 euro al mese e forse vorrebbero guardare ai politici come soggetti che cercano soluzioni anche per loro e non come qualcuno che li insulta allegramente...

La Tassa

Dopo lo sciopero del 5 ottobre le cose si muovono

Oltre 110 nuove assunzioni

Il punto di vista della FISAC/CGIL sulla vertenza di Torino e Provincia

di Paolo Barrera e Giacomo Sturniolo

La vertenza di Torino ha conseguito un ottimo risultato: abbiamo portato a casa 111 nuove assunzioni e la riapertura del confronto sulla sicurezza.

I volantini sono stati scritti, distribuiti e letti: non dovrebbe esserci molto da aggiungere.

E invece no: Noi crediamo che proprio a questo punto, quando la tensione che inevitabilmente è collegata a un momento di scontro sta scendendo, si possa e si debba fare qualche riflessione a mente più fredda. Su come sono andate le cose, sulle scelte che sono state fatte, sulle opportunità che sono state colte o mancate.

La prima riflessione è sull'enorme adesione allo sciopero del 5 ottobre. Un'adesione persino superiore a quelle registrate in occasione di momenti fondamentali come i rinnovi contrattuali. Un'adesione così alta testimonia il malessere dei

colleghi, ma anche la condivisione degli obiettivi per cui si lotta. Tutto questo – è bene ricordarlo – mentre altre organizzazioni sindacali presenti sul territorio o si schieravano apertamente contro lo sciopero o scrivevano comunicati in cui dichiaravano che vi avrebbero aderito, però dopo parecchie pagine in cui spiegavano come fosse tardivo, sbagliato nei modi e negli obiettivi, persino dannoso.

Da qui la seconda riflessione: quella sulle ragioni di una tale adesione. E' evidente che ciascuno di coloro che hanno aderito allo sciopero avrà trovato le sue motivazioni per farlo, ma è altrettanto evidente che le ragioni su cui le Organizzazioni sindacali avevano chiamato i lavoratori alla lotta erano tanto chiare quanto poco "condiscendenti". Lo sciopero dell'Area Torino e provincia è stato pro-

clamato al termine di una lunga serie di confronti infruttuosi con l'Area sulle questioni degli organici e della sicurezza, e queste motivazioni sono state illustrate ai colleghi in un più che capillare giro di assemblee. Il confronto nelle assemblee è stato serrato e costruttivo, i colleghi spesso hanno sottolineato i dubbi e le insoddisfazioni rispetto al processo di fusione, ma le questioni degli organici e della sicurezza sono stati, sempre e dovunque, al centro del dibattito. Sempre e dovunque abbiamo sottolineato che questo era uno sciopero per gli organici di Torino e provincia e non un onnicomprensivo sfogatoio: chiunque abbia deciso di aderire allo sciopero del 5 ottobre sa che lo ha fatto su questa parola d'ordine. E l'Azienda stessa lo ha avuto ben chiaro fin da subito: sapeva che doveva trovare delle risposte o che avrebbe dovuto af-

frontare il protrarsi delle vertenze. Nel box qui a lato trovate una sintesi del “piano di lavoro” per la prosecuzione della vertenza che era stato predisposto nell’attivo unitario dei quadri del 24 ottobre nel caso in cui l’Azienda non avesse fornito risposte adeguate alle nostre richieste. L’impossibilità per l’Azienda di far finta di nulla e quindi l’ottenimento di risultati tangibili e misurabili che migliorano realmente le condizioni di lavoro dei colleghi è la principale differenza tra scioperi dimostrativi e vertenze finalizzate e concrete.

Terza riflessione.

Sull’opportunità di uno sciopero locale su motivazioni locali. La prova dei fatti, ovvero la grande adesione dei colleghi e i risultati conseguiti dovrebbero di per sé essere la conferma della ragionevolezza di un’iniziativa con tali caratteristiche. Tuttavia crediamo che su questo punto si possano spendere alcune parole in più. Siamo in una fase molto complicata della vita aziendale: le proroghe dei Contratti integrativi e dei vari Accordi presenti nelle diverse Aziende del Gruppo stanno per scadere (il 31/12/07, per la precisione) e la trattativa sull’uniformazione con-

Cosa avremmo fatto se lo sciopero del 5 ottobre non avesse prodotto risultati?

La vertenza in Area Torino e Provincia è stata avviata per ottenere dei risultati concreti e - ovviamente - non avrebbe potuto concludersi senza l’ottenimento di tali risultati.

Un attivo unitario del 24 ottobre, ovvero prima della comunicazione aziendale delle 111 nuove assunzioni, aveva definito un piano di lavoro che prevedeva:

- *un nuovo volantinaggio al pubblico per metà novembre con innalzamento dei toni (tra l’altro avrebbe avuto in calce la vignetta che vedete qui sotto)*
- *un presidio per fine mese in P.za San Carlo, con “gazebo”, striscioni e bandiere a cui invitare i giornalisti per ottenere un’adeguata copertura mediatica*
- *avvio di una nuova procedura di conciliazione a inizio dicembre*
- *proclamazione di una giornata di sciopero nel periodo natalizio.*

Il buon risultato ottenuto ci consente di sospendere tutte queste iniziative e di guardare al futuro con maggiore serenità, pronti a tornare in lotta ogni volta che si renderà necessario.



trattuale sta entrando nella fase "calda". L'importanza di sottoscrivere accordi di piena soddisfazione è più che evidente, come è ovvio che su tali temi, qualora si renda necessario, la lotta non potrà che essere di tutti i dipendenti del Gruppo Intesa SanPaolo. Ma la delicatezza del momento non può azzerare le problematiche locali, che devono poter trovare una risposta adeguata e veloce indipendentemente dai processi generali e dalla loro evoluzione. Vertenze locali e mirate alla soluzione dei problemi di specifici territori, eventualmente coordinate nel caso in cui medesime problematiche si presentino in Aree e/o Direzioni diverse, sono la soluzione più efficace e che meglio è in grado di mettere in difficoltà la controparte. Allo stesso modo, anche quando la fase di contrattazione generale si sarà conclusa, se l'applicazione degli accordi che saranno stati sottoscritti presenterà problematiche disomogenee all'interno delle varie Aree, saremo nuovamente pronti a

difendere i nostri diritti territorio per territorio. Il coordinamento e l'unità dei lavoratori sono un valore assoluto, ma altrettanto fondamentale è la corretta individuazione dei luoghi in cui si sviluppano bisogni e interessi per potervi intervenire al meglio e conseguire risultati concreti. Da questo punto di vista il lavoro svolto in Area Torino e Provincia è stato sicuramente efficace e produttivo.

Non ci resta che concludere queste riflessioni con il sentito ringraziamento a tutti voi che avete creduto in questa lotta e l'avete sostenuta con forza ed entusiasmo. Il rinnovato patto fiduciario tra Sindacato e lavoratori ci conforta, ma soprattutto ci responsabilizza nella continua ricerca di un costruttivo confronto con tutti i colleghi e nella difesa dei nostri diritti e della qualità del nostro lavoro.



LA CONTRADDIZIONE DI INTESA SANPAOLO

Riflessioni sui Servizi Centrali

di Roberto Malano

La ripresa dell'attività sindacale dopo la pausa delle ferie estive ha visto dipanarsi, nei mesi di settembre e ottobre, una serie di iniziative su gran parte dei territori in cui si articola Intesa Sanpaolo.

Il territorio torinese si è distinto come il primo ad aprire coraggiosamente una vertenza su temi del tutto evidenti e concreti (organici e sicurezza), seguito però a ruota da altre realtà che hanno lanciato iniziative, più o meno vertenziali, su argomenti simili.

Sembra quasi che il Sindacato aziendale abbia iniziato una campagna che denota, agli occhi di molti colleghi, una capacità di iniziativa decentrata che sembrava appannata nel primo semestre della fusione.

Sembra inoltre a molti colleghi, ed abbiamo ricevuto richieste di chiarimento in merito, che questo recuperato attivismo sia incentrato solo alla Rete e che non riguardi, chissà perché, i Servizi.

In realtà tutto il territorio nazionale, Rete e Servizi, è in questo momento in ebollizione e ogni realtà, ogni territorio sta ponendo in atto le iniziative che ritiene più adeguate a necessità che sono oggettivamente diverse; chi apre una vertenza, chi richiede l'attivazione della semestrale, chi richiede all'azienda l'attivazione di confronti decentrati, chi aggiunge temi specifici alla

trattativa di armonizzazione contrattuale.

Perché tutto ciò avviene proprio ora? Perché è giunta al capolinea una bugia dietro la quale si è nascosta l'Azienda in tutti questi mesi.

Ovvero che le necessità di organico della Rete potessero in tempi brevi essere sopperite dalle riconversioni dalla Sede Centrale, cosa ormai palesemente falsa.

E' una cosa falsa perché ad oggi non è stata svolta quasi nessuna unificazione delle attività di Sede, perché fino alla migrazione informatica non è seriamente pensabile di avere recuperi massicci, perché le riconversioni sono processi complicati, perché ben che vada i tempi saranno lunghi (mentre le necessità della Rete sono adesso).

Le necessità di organico della Rete vanno quindi valutate senza correlazioni ad un processo di efficientamento che è al di là da venire.

Nello stesso tempo i colleghi della Sede vanno tutelati seriamente rispetto a tale processo.

La tutela risiede in normative avanzate in tema di mobilità territoriale e riconversioni professionali; risiede in una gestione aziendale del personale che sia rispettosa del bagaglio di esperienza e professionalità accumulato dai colleghi nel corso della loro attività; risiede in un meccanismo di confronti sindacali

decentrati che consentano al Sindacato sul territorio, più vicino ai lavoratori, di vigilare sulla corretta applicazione degli accordi.

Per rivendicare l'applicazione di questi principi ai Servizi Centrali di Torino abbiamo:

- richiesto l'attivazione di un incontro in cui vengano fornite le necessarie informazioni sulle ipotesi di ristrutturazione della Sede Centrale torinese
- attivato il confronto semestrale previsto contrattualmente, per discutere la situazione di Torino e del Centro di Moncalieri
- inserito nelle materie contrattuali, da discutere immediatamente, i trattamenti per il lavoro festivo, dato che i colleghi coinvolti nella migrazione si dovranno fare decine di week end lavorativi.

Tutti questi problemi dovranno avere delle risposte soddisfacenti entro la fine dell'anno.

In caso contrario siamo fermamente determinati ad aprire le necessarie vertenze per tutelare i colleghi dei Servizi centrali di Torino e del Centro di Moncalieri.

La ragione e il sentimento

ovvero

il tenace negoziato e la sterile polemica

di Maurizio Zoè

Il 26 agosto 2006 si annuncia la fusione di Intesa Sanpaolo, con incorporazione di Sanpaolo in Intesa.

La stampa, i comitati di base, una sigla sindacale torinese lanciano allarmi sulle drammatiche dimensioni degli esuberi di personale per effetto della fusione (il giorno prima era uscito un volantino della medesima sigla torinese che annunciava 14.000 esuberi per effetto della fusione con il Monte Paschi...veramente sfortunati!).

La Fisac, in piena sintonia con tutte le altre organizzazioni sindacali nazionali del tavolo unitario, dichiara la disponibilità ad un esodo volontario e incentivato, anche prima del piano industriale, a condizione che un adeguato livello di assunzioni e riconversioni non indebolisca in nessun modo la capacità operativa della rete.

Il 1° dicembre 2006 il sindacato unitario firma due identici accordi di esodo volontario nelle due realtà ancora distinte di Intesa e Sanpaolo, che prevede almeno 1 assunzione ogni 2 uscite di figure commerciali dalla rete (con l'obiettivo di coprire il restante 50% con

razionalizzazioni di filiali e servizi centrali).

Il 1° gennaio 2007 il Sanpaolo è incorporato in Intesa Sanpaolo.

La solita sigla torinese promuove fantomatiche iniziative giudiziarie che consentirebbero la salvaguardia dell'Integrativo dell'Azienda incorporata, nonostante inequivoca disposizione del Codice Civile che "garantisce" l'applicazione per tutto il personale della normativa applicata nell'azienda incorporante.

Il Sindacato Unitario sottoscrive prima di Natale un accordo che garantisce l'ultrattività del CIA Sanpaolo fino al 31/12/2007 e crea le condizioni perché si avvii un processo di armonizzazione contrattuale che crei un quadro di tutele comuni per tutto il Gruppo, indipendentemente dalla banca di origine di ciascuno.

Per ridurre l'impatto dell'Antitrust sulla fusione, l'Azienda delibera la cessione di Cariparma, di Friuladria, di Biverbanca e di oltre 200 filiali di Intesa. Nonostante ciò l'Antitrust impone la cessione di ulteriori 200 filiali.

Senza perdere tempo a replicare a chi sostiene che grazie a "piante stabili o simili" si può evitare la cessione (e quindi non ottemperare ad una chiara disposizione di un organo come l'Antitrust), si sottoscrivono gli accordi di cessione delle 200 filiali a Cariparma e Friuladria, garantendo a tutti questi colleghi il mantenimento dei trattamenti economici, normativi, previdenziali, assistenziali e di carriera. Analogo confronto inizierà nelle prossime settimane sulle filiali cedute per ordine dell'Antitrust.

All'inizio dell'anno si diffondono voci sulle deportazioni forzose di colleghi da Torino a Milano (e viceversa), sulla soppressione di istituti aziendali come il circolo e l'assegno funerario.

L'assemblea del Colosseo manda un forte e chiaro messaggio di compattezza dei lavoratori torinesi della nuova azienda: "l'obiettivo non è la salvaguardia di istituti in capo ai lavoratori di questa o quella azienda d'origine, ma è la creazione di un nuovo complesso di norme e tutele per tutti i 70.000 dipendenti italiani del Gruppo; la mobilità del personale deve avvenire nel rispetto dei vincoli di volontarietà e con le tutele economiche esistenti fino a fine

anno e poi si definiranno le nuove regole comuni". Si firma il 14/2/2007 l'accordo di programma che definisce il perimetro delle aziende per le quali si sancisce con l'Azienda questo ambizioso obiettivo, ribadendo l'efficacia delle norme esistenti fino all'armonizzazione da realizzare per fine anno.

In estate sembra che gli impegni aziendali sulle assunzioni e le riconversioni non vengano rispettati: a Torino e in Liguria si sciopera, in Veneto, a Roma, a Napoli si aprono vertenze con termini tassativi per l'Azienda. Con l'eccezione della Falcri di Torino, tutte le iniziative avvengono con il pieno e convinto impegno di tutte le organizzazioni sindacali. In questi giorni si susseguono sul territorio gli incontri in cui l'azienda comunica la delibera di circa 800 assunzioni (di cui circa 130 a Torino).

In questi giorni proseguono le trattative sulla mobilità (vincoli di volontarietà, rimborsi, liste di trasferimento a richiesta), missioni, part time (modalità di concessione e trattamenti), orari di lavoro e permessi, Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, Circolo ricreativo, Assistenza sanitaria, trattamenti di migrazione, finanziamenti. E' un confronto complesso e difficile, in cui gli obiettivi di contenimento del costo del lavoro dell'Azienda (420 milioni di Euro nel triennio)

si contrappongono al nostro obiettivo di creare di fatto un nuovo CIA, coerente con i brillanti risultati del Gruppo, per tutti gli attuali dipendenti della Banca dei territori e per coloro che lo diventeranno con le prossime assunzioni.

Questo breve e incompleto riepilogo delle puntate precedenti ci rafforza nella nostra convinzione: dobbiamo costruire un nuovo complesso di norme e tutele per tutti i dipendenti del nostro Gruppo, che sappia valorizzare le conquiste contrattuali di ciascuno, senza inseguire i fantasmi del passato.

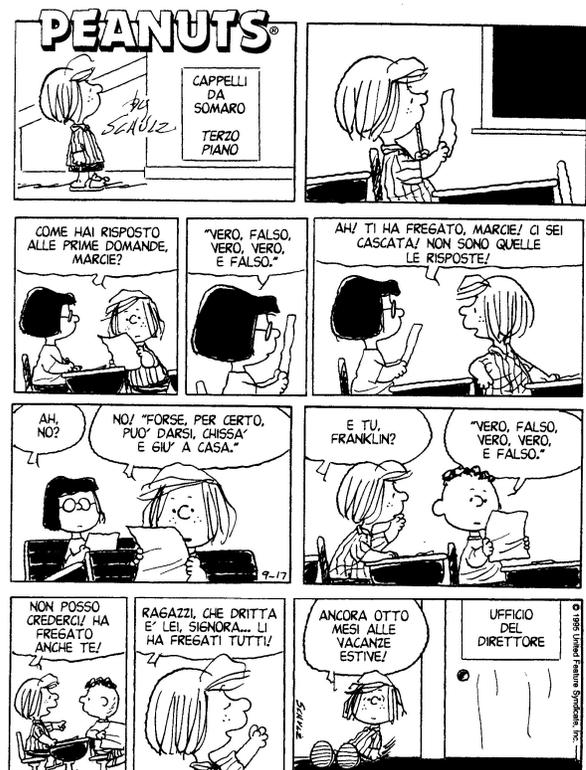
Dovremo riuscire a riscrivere gli integrativi, a consolidare il "welfare" del gruppo, a garantire i colleghi di volta in volta coinvolti nelle operazioni societarie e, nel contempo, garantire una qualità del lavoro coerente con la crescita commerciale che tutti auspichiamo.

Così come non si risolvono i problemi di una società multi-etnica alimentando l'odio per il popolo di volta in volta individuato come capro espiatorio, così non si estendono le tutele ad un Gruppo "multiaziendale" alimentando

sterili polemiche su argomenti individuati di volta in volta come "irrinunciabili".

Per realizzare questi obiettivi dobbiamo essere in grado di spendere tanto la nostra capacità vertenziale (come fatto a Torino e in Liguria) quanto la nostra competenza negoziale (sia al tavolo di Gruppo che decentrato nelle Banche Rete e nelle Aree), nel pieno rispetto della storia di tutte le realtà del nostro poliedrico Gruppo, ma con la visione d'insieme di chi persegue la realizzazione di un nuovo Contratto Integrativo per tutte le banche del Gruppo.

A questo la Fisac, insieme alle organizzazioni sindacali del tavolo unitario, sta dedicando tutte le sue energie.



Banca senza ostacoli

Per celebrare l'Anno Europeo delle Pari Opportunità la Regione Piemonte ha organizzato a Torino, dal 22 al 24/10/2007, **Melting Box**, la prima Fiera Internazionale dei Diritti e delle Pari Opportunità per tutti: un'occasione per stimolare la riflessione sul valore di una Società basata sul rispetto, sul superamento delle discriminazioni e sulla valorizzazione delle differenze, un evento che invita a guardare con attenzione la realtà che ci circonda.

Nel mondo del lavoro, dove sono molte le possibilità di intervento per costruire una Società disponibile alle esigenze degli individui, l'integrazione delle persone disabili è un indicatore importante della Responsabilità Sociale delle aziende.

Proviamo ad analizzare insieme lo spazio e l'attenzione che, in Intesa San Paolo, viene dedicato ai lavoratori disabili:

Il Bilancio sociale SanPaolo del 2006 evidenzia che i 2557 lavoratori disabili as-

sunti presso le reti commerciali sono pari al 7% dei dipendenti (7,7% in Intesa), nel pieno rispetto della legge 68/99 che si applica ai portatori di handicap con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, a persone invalide con grado di invalidità superiore al 33% e a persone non vedenti o sordomute.

I colleghi non vedenti o ipovedenti sono circa 130 in San Paolo, altrettanti in Intesa.

La maggior parte svolge mansioni come centralinista, alcuni sono impegnati in attività di programmazione informatica, segreteria d'Area e assistenza procedure.

Intesa ha avviato nel 2004 un progetto di adeguamento tecnologico delle postazioni informatiche che si è concluso nel dicembre 2005 ed ora si sta estendendo ai colleghi San Paolo.

Tra le funzionalità dei computer in dotazione ai colleghi era disponibile anche il giornale aziendale in formato "leggibile" con programma di sintesi vocale fino a prima della fu-

ratore telefonici vengano sostituiti dai personal computer: le pagine web potrebbero essere rese utilizzabili con maggiore facilità dai colleghi non vedenti e, dove necessario, saranno fornite anche delle barre Braille.

Dal gennaio di quest'anno le buste paghe vengono stampate anche in Braille.

Per quanto riguarda invece i colleghi non udenti è previsto, in caso di assemblee accentrate, l'utilizzo di traduttori LIS (lingua dei segni).

Inoltre il San Paolo prevede finanziamenti agevolati, per colleghi disabili, per l'acquisto di materiale ed attrezzature inerenti la disabilità sino a 10.000 euro.

I dati ufficiali sono confortanti. Esame superato? Per quanto riguarda la rete Ex San Paolo c'è ancora spazio per migliorare.

Cito da un articolo sul giornale aziendale di Intesa del gennaio 2006: "Si fa strada la consapevolezza che la piena integrazione delle persone disabili nel contesto lavorativo in cui operano non può essere intesa come enunciazione di un principio, ma come stimolo alla progettazione e alla realizzazione di situazioni concrete, che contribuiscano allo sviluppo ed ai risultati dell'azienda". Intenzioni ammirevoli, degne di plauso.

Speriamo di vedere presto un adeguamento anche per i colleghi ex San Paolo delle iniziative di formazione già in vigore in Intesa, dato che attualmente non usufruiscono delle ore previste dal Contratto Nazionale e non possono accedere alla formazione a distanza perché non viene fornita l'attrezzatura adatta.

maria.murialdo@intesasanpaolo.com



“ANTEPRIMA DEI DATI DEL QUESTIONARIO SUL LAVORO IN SANPAOLO IMI”

Nel 2006-2007 l'IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali Lucia Morosini, attraverso un gruppo di lavoro coordinato dal Prof. Davide Roccati, ha svolto, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali del settore del credito, un'indagine presso i lavoratori del SANPAOLO IMI addetti all'Area Torino.

L'indagine ha coinvolto gli addetti alle filiali di Torino città e provincia – con esclusione quindi degli addetti alla sede centrale – ed ha riguardato una platea di circa 3.200 lavoratori; di questi 1.175, pari ad oltre un terzo, hanno restituito il questionario compilato.

Si tratta di un'indagine di indubbio interesse: partendo da un'ampia platea e con un significativo riscontro di risposte, fa luce sulla categoria dei lavoratori di banca – una categoria che si presume connotata da elevata specializzazione - nell'ambito di quella che oggi è la seconda banca italiana, in una delle principali città d'Italia. E' importante sottolineare poi come il questionario sia stato distribuito e compilato nell'autunno – inverno 2006, dopo l'annuncio della fusione fra INTESA e SANPAOLO IMI, perfezionatasi

il 1° gennaio 2007, e solo ai dipendenti del SanPaolo Imi.

Anticipiamo ora i risultati più significativi dell'analisi che sarà a brevissimo oggetto di pubblicazione completa.

L'esame dei dati anagrafici e socio professionali del campione di lavoratori appaiono tali da consentire da subito alcune considerazioni.

Un primo aspetto di rilievo è quello relativo alla tipologia dei contratti di lavoro. Nonostante i radicali mutamenti intervenuti negli ultimi anni, il 96% del campione è assunto in forza di un contratto a tempo indeterminato, mentre soltanto una sparuta minoranza di appena il 4% è inquadrata con contratti di apprendistato o a tempo determinato. La flessibilità – o precarietà, a seconda dei punti di vista – dei contratti di lavoro atipici introdotti dalla legge 30/2003 e dal decreto legislativo n. 276/2003 (il complesso di norme ormai universalmente noto, in breve, con l'appellativo di “legge Biagi”) al momento non è ancora entrata nel settore del credito. Questo certamente

per le caratteristiche specialistiche del settore lavorativo, ma anche per le limitazioni imposte dall'intervento sindacale nel Contratto Collettivo Nazionale.

Un secondo aspetto di rilievo, con un carattere certamente anagrafico ma con un ovvio risvolto sociale, è la presenza femminile nel settore. Le donne rappresentano un'ampia maggioranza, sono infatti il 68% del campione. E continuando con i dati anagrafici, per quanto riguarda l'età, la classe più numerosa è quella dei quarantenni.

Per molti decenni un luogo comune voleva che i lavoratori del credito fossero per lo più diplomati, in particolare ragionieri: si tratta di un luogo comune in parte ancora vero, il campione esaminato comprende infatti il 78% di diplomati contro solo il 17% di laureati, pur in presenza di un progressivo innalzamento del livello del titolo di studio fra i bancari.

L'inquadramento è in larga maggioranza nella categoria impiegatizia: la 3^a area professionale – in sostanza, quella degli impiegati di concetto – raccoglie il 68% del

campione, ai quali deve aggiungersi circa il 3% di addetti alla 2^a area professionale nella quale rientrano gli apprendisti. Prendendo in esame il variegato panorama dei profili professionali, i più rappresentativi - superano nel complesso il 50% del campione - sono i profili "cassa", "gestore family senza portafoglio", "gestore family con portafoglio", "consulente personal".

A questo punto, è d'obbligo incrociare due dei dati che abbiamo prima citato, quelli relativi alla percentuale di lavoratori e lavoratrici e quelli relativi agli inquadramenti. Purtroppo emerge come le donne siano nettamente svantaggiate. Esse sono una larga maggioranza fra i dipendenti della 3^a area professionale (quella impiegatizia) ed anche fra i quadri direttivi di 1° livello. Fra i quadri direttivi di 2° livello la ripartizione è ancora paritaria, ma non appena si supera tale soglia, la percentuale di donne si riduce drasticamente e la medesima situazione di svantaggio si riscontra nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità.

L'esame dei dati relativi alla percezione del lavoro fornisce materiale per ulteriori riflessioni d'indubbio interesse.

In prima battuta, quasi l'80% del campione di fronte alla domanda "perché si lavora con impegno" ha risposto "perché il lavoro è un dovere ed è un valore", dando prova

di un indubbio senso etico. Decisamente significativo è poi il dato che evidenzia come una larghissima maggioranza degli intervistati - l'84% - abbia dichiarato che il proprio lavoro di banca piace "molto" o "abbastanza". Si tratta di un dato all'apparenza decisamente ottimistico, tuttavia si possono riscontrare vari dati che correggono una lettura eccessivamente favorevole.

Al riguardo, emblematica è la risposta al quesito "pensa di avere buone prospettive di carriera in azienda?" Il 43% risponde con un sì condizionato dalla discrezionalità dei capi o dall'opportunità di trasferirsi altrove; il 47% risponde con un no secco dichiarando il proprio disinteresse alla carriera. Egualmente emblematica è la risposta al quesito circa la possibilità di trovare un lavoro simile all'attuale se dovesse o volesse cambiare azienda: un'ampia maggioranza, pari a due terzi, sceglie la risposta "non so se troverei un nuovo lavoro", esprimendo quindi il più profondo scetticismo al riguardo.

In conclusione, le percentuali di lavoratori che esprimono sfiducia nelle proprie possibilità di carriera e nella spendibilità delle proprie competenze nel mondo esterno del lavoro vanno ben oltre il 16% di chi formula una dichiarazione *tranchante* di non apprezzamento nei confronti del proprio lavoro. E se è vero che il senso di sfiducia non ha certo contagiato i giovani,

bisogna constatare come diventi significativo già fra i quarantenni, fra persone che quindi hanno ancora una prospettiva di lavoro di quindici, vent'anni prima di giungere alla pensione.

Tutto ciò impone una riflessione. Tale atteggiamento mentale riflette certamente il cambiamento del settore del credito nell'ultimo quindicennio, segnato da privatizzazioni, fusioni fra banche, riduzioni di personale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 1999 è stato espressione di tali cambiamenti, in particolare laddove ha sancito una netta limitazione degli automatismi di carriera e salariali. La contrattazione integrativa aziendale - presso il SanPaolo come presso altre banche - ha in qualche modo colmato il vuoto causato dal superamento degli automatismi, prevedendo percorsi di carriera legati alle mansioni svolte presso le diverse strutture in cui sono articolate le filiali. Ma è innegabile che nonostante l'impegno sindacale nel contrattare e definire in maniera trasparente tali percorsi, il nuovo modello abbia comportato un ampliamento della discrezionalità aziendale.

Emerge un atteggiamento di difficoltà più o meno accentuata nell'accettare il cambiamento, nel rispecchiarsi nella nuova organizzazione aziendale. Questo atteggiamento - che è certo eccessivo qualificare come rifiuto, ma si può definire almeno come disagio - coinvolge una fa-

scia significativa di dipendenti, addirittura la maggioranza degli ultraquarantenni. E' un atteggiamento che si esprime nella sfiducia nei confronti dei nuovi strumenti di motivazione sul lavoro: il budget individuale, il budget di gruppo, il sistema incentivante, le campagne prodotte. In particolare, la maggioranza dei lavoratori intervistati ritiene che il sistema incentivante sia da abolire o quanto meno sia criticabile per l'insufficiente trasparenza.

Elementi di negatività emergono altresì circa i carichi di lavoro: è vero che solo una minoranza li ritiene eccessivi e mal gestiti, ma secondo il 47% pur essendo giusti sono mal gestiti, adombrando una situazione di disorganizzazione aziendale che influisce negativamente sulle condizioni di lavoro.

Un ultimo argomento circa la percezione del lavoro riguarda la nuova realtà creata dalla fusione fra Intesa e San Paolo. Il giudizio è largamente negativo, la maggioranza dei lavoratori la considera un'opportunità solo per l'azienda, che comporterà ricadute occupazionali negative e che peggiorerà le condizioni di lavoro.

I rapporti interpersonali appaiono nel complesso buoni; è da segnalare come nel rapporto con i direttori delle filiali emerga un giudizio largamente positivo - circa il 90% - nella valutazione delle capacità commerciali, mentre tale giudizio appare un po'

meno meno positivo - scende al 70% - nella valutazione delle capacità di gestione del personale.

Per quanto riguarda la formazione, emerge come l'azienda dedichi un significativo impegno formativo agli apprendisti, per l'ovvia ragione che si tratta di soggetti che devono essere inseriti nella realtà lavorativa. Inoltre, il maggior impegno formativo è dedicato ai quadri direttivi, vale a dire i lavoratori che già hanno acquisito un inquadramento ed una significativa professionalità, delineando così un parallelo fra formazione e carriera. L'impegno formativo appare invece minore per gli impiegati del 1° e 2° livello ed è ancora inferiore per quelli del 3° e 4° livello.

Concludiamo infine con il rapporto fra lavoratori e sindacati.

Emerge innanzitutto una percentuale di sindacalizzazione

estremamente elevata, che raggiunge l'85% degli intervistati, in linea con la media nazionale di settore. Il giudizio è nel complesso favorevole, il 50% del campione attribuisce infatti ai sindacati un giudizio "abbastanza positivo", pur ritenendo che "potrebbero fare di più." Si riscontra poi una spaccatura a metà fra i lavoratori che auspicano un sindacato dall'atteggiamento più costruttivo con la direzione aziendale e quelli che auspicano al contrario un atteggiamento più conflittuale.

Infine, per quanto riguarda i temi che dovrebbero essere portati avanti dai sindacati, emerge in prevalenza un interesse per i temi legati alla sicurezza salariale e occupazionale, a livello sia di contratto nazionale che di contratto integrativo aziendale che di contrattazione nel processo di fusione Intesa - San Paolo.

ALBERTO MASSAIA



I nostri RSA nella rete ex SanPaolo

TORINO	CARMAGNOLA: Margherita Tuninetti 0119722444
TORINO 8: Enio Capra 0115814211	CHIERI: Laura Maina 0119410341
TORINO 9: Antonietta Martino 0112248211	CIRIE': Bruna Vigna 3382418631
TORINO 11: Gian Piero Tomasi 0113047211	COLLEGNO: Patrizia Pirri 0114010209
TORINO 13: Franco Ferrero 0118100411	CUORGNE': Marina Barinotto 012468888
TORINO 20: Maurizio Zoè 0115066411	IVREA: Massimo Colombo 012541111
TORINO 23: Giacomo Sturniolo 3356533786	LANZO: Paola Comorio 0123320413
TORINO 25: Costanza Vecera 0115066411	MAPPANO: Alessandro Sartoretti 0119969555
TORINO 28: Paolo Barrera 0115066411	NICHELINO: Giovanna Salemme 0116897201
TO 700 Imprese: Mauro Gemma 0115551	ORBASSANO: Eugenio Castelluzzo 0119007223
	PINEROLO: Paolo Barral 0121391111
PROVINCIA	RIVAROLO: Silvia Buffo 0124454201
ALPIGNANO: Claudio Verino 0119674076	RIVOLI: Roberto Fabro 0119515511
BEINASCO: Maria Bianchi 0113497634	SETTIMO: Teresa Martelli 0118963111
CARIGNANO: Rosa Giovanale 0119690555	VENARIA: Gloria Pecoraro 0114596212

I nostri RSA nei Servizi Centrali ex SanPaolo

MONCALIERI CENTRO CONTABILE Roberto Malano 3356354833	MONCALIERI CENTRO CONTABILE Ughetta Martin Wedard 0115556104
TORINO V. LUGARO Salvatore Alderucci 0115553525	TORINO V. LUGARO Daniele Cipriani 0115551
TORINO PALAZZI CENTRO CITTA' Piera Gheddo 0115552314	TORINO LINGOTTO Giorgio Rabottini 0115553525

I nostri RSA nella rete ex Intesa

TORINO	PROVINCIA
Via S. Teresa: Doriano Spinelli 3474967600	IVREA: Michele Visaggio 0125417308
Via Viotti: Ivano D'Angelo 3934113736	NICHELINO: Enzo Cassibba 0116200711
Via Alfieri Franco Perusia	RIVOLI: Donato Antoniello 0119574621

Variazioni sul tasso

Quell'antico tronco d'albero che si vede ancor oggi sul Gianicolo a Roma, secco, morto, corroso e ormai quasi informe, tenuto su da un muricciolo dentro il quale è stato murato acciocché non cada o non possa farsene legna da ardere, si chiama la quercia del Tasso perché, avverte una lapide, Torquato Tasso andava a sedervisi sotto, quand'essa era frondosa.

Anche a quei tempi la chiamavano così.

Fin qui niente di nuovo. Lo sanno tutti e lo dicono le guide.

Meno noto è che, poco lungi da essa, c'era, ai tempi del grande e infelice poeta, un'altra quercia fra le cui radici abitava uno di quegli animaletti del genere dei plantigradi, detti tassi.

Un caso.

Ma a cagione di esso si parlava della quercia del Tasso con la "t" maiuscola e della quercia del tasso con la "t" minuscola. In verità c'era anche un tasso nella quercia del Tasso e questo animaletto, per distinguerlo dall'altro, lo chiamavano il tasso della quercia del Tasso.

Alcuni credevano che appartenesse al poeta, perciò lo chiamavano "il tasso del Tasso"; e l'albero era detto "la quercia del tasso del Tasso" da alcuni, e "la quercia del Tasso del tasso" da altri.

Siccome c'era un altro Tasso (Bernardo, padre di Torquato, poeta anch'egli), il quale andava a mettersi sotto un olmo, il popolino diceva: "E' il Tasso dell'olmo o il Tasso della quercia?".

Così poi, quando si sentiva dire "il Tasso della quercia" qualcuno domandava: "Di quale quercia?".

"Della quercia del Tasso."

E dell'animaletto di cui sopra, ch'era stato donato al poeta in omaggio al suo nome, si disse: "il tasso del Tasso della quercia del Tasso".

Poi c'era la quercia del Tasso: una poverina con un occhio storto, che s'era dedicata al poeta e perciò era detta "la quercia del Tasso della quercia", per distinguerla da un'altra quercia che s'era dedicata al Tasso dell'olmo (perché c'era un grande antagonismo fra i due).

Ella andava a sedersi sotto una quercia poco distante da quella del suo principale e perciò detta: "la quercia della quercia del Tasso"; mentre quella del Tasso era detta: "la quercia del Tasso della quercia": qualche volta si vide anche la quercia del Tasso sotto la quercia del Tasso.

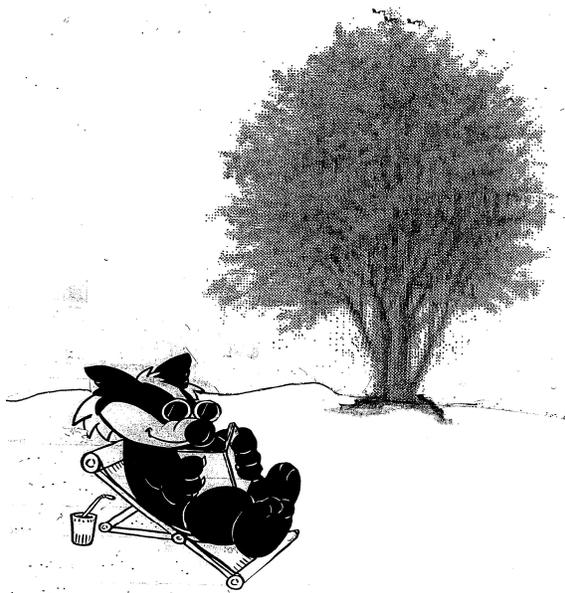
Qualcuno più brevemente diceva: "la quercia della quercia" o "la quercia della quercia". Poi, sapete com'è la gente, si parlò anche del Tasso della quercia della quercia; e, quando lui si metteva sotto l'albero di lei, si alluse al Tasso della quercia della quercia.

Ora voi vorrete sapere se anche nella quercia della quercia visse uno di quegli animaletti detti tassi.

Viveva.

E lo chiamarono: "il tasso della quercia della quercia del Tasso", mentre l'albero era detto: "la quercia del tasso della quercia del Tasso" e lei: "la quercia del Tasso della quercia del tasso".

Successivamente Torquato cambiò albero: si trasferì (capriccio di poeta) sotto un tasso (albero delle Alpi), che per un certo tempo fu detto: "il tasso del Tasso".



Anche il piccolo quadrupede del genere degli orsi lo seguì fedelmente, e durante il tempo in cui essi stettero sotto il nuovo albero, l'animaletto venne indicato come: "il tasso del tasso del Tasso".

Quanto a Bernardo, non potendo trasferirsi all'ombra d'un tasso perché non ce n'erano a portata di mano, si spostò accanto a un tasso barbasso (nota pianta, detta pure verbasco), che fu chiamato da allora: "il tasso barbasso del Tasso"; e Bernardo fu chiamato: "il Tasso del tasso barbasso", per distinguerlo dal Tasso del tasso.

Quanto al piccolo tasso di Bernardo, questi lo volle con sé, quindi da allora quell'animaletto fu indicato da alcuni come: il tasso del Tasso del tasso barbasso, per distinguerlo dal tasso del Tasso del tasso; da altri come il tasso del tasso barbasso del Tasso, per distinguerlo dal tasso del tasso del Tasso.

Il comune di Roma voleva che i due poeti pagassero qualcosa per la sosta delle bestiole sotto gli alberi, ma fu difficile stabilire il tasso da pagare; cioè il tasso del tasso del tasso del Tasso e il tasso del tasso del tasso barbasso del Tasso.

Achille Campanile