



Periodico della FISAC/CGIL Intesa SanPaolo Torino e Provincia
Marzo 2007, numero 8



Le fatiche della bancaria...

INTESA – SANPAOLO

I primi faticosi passi della fusione

RINNOVO CCNL

Assemblee con i colleghi per discutere la piattaforma

8 MARZO

La FISAC per una "visione" al femminile

IN QUESTO NUMERO TROVATE...

Al via la presentazione della piattaforma CCNL...pag. 3

Speciale "visione" al femminile

Donne nel Sindacato tra vita e impegno.....pag. 4

Circolo virtuoso tra conciliazione e rappresentanza...pag. 4

Alcune prime conclusioni.....pag. 6

Speciale fusione

Definire obiettivi comuni e mezzi coerentipag. 7

L'Area Torino e la teoria del caos.....pag. 10

Abbasso il mercato.....pag. 12

Consigli per la sopravvivenza.....pag. 13

Buone nuove dal Circolo.....pag. 15

No al terrorismo! Si alla democrazia!.....pag. 16

La banca come galleria d'arte.....pag. 17

La FISAC/CGIL di Intesa SanPaolo

in Torino e Provincia.....pag. 19

Internet, avviato un cantiere per l'unificazione...pag. 20

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, V. Moretti, M. Murialdo, G. Pecoraro, P. Pirri, C. Romeo, D. Spinelli, C. Vecera

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).

Il tasso di ...fusione

Cari colleghi siamo fusi.

Nel senso che questo è il primo numero del Tasso Area Torino "Superbanca". A dirlo così fa un po' impressione, ma in fondo siamo nella stessa azienda, ex sanpaolini ed ex intesini e quindi tanto vale iniziare a parlarci insieme. Abbiamo deciso di iniziare a farlo come Fisac con questo numero dell'ex giornalino ex SanPaolo, e lo faremo anche con le pubblicazioni locali ex intesa. Poi lo faremo unitariamente durante le assemblee del Contratto Nazionale, previste alcune in filiali ex intesa e altre in filiali ex sanpaolo. Saranno raduni di ex ex ex. Alcuni di noi saranno poi ceduti ad altre banche, altri (ex intesa) sono stati già ceduti a Cariparma.

La situazione può sembrare grottesca e paradossale, in realtà non crediamo che ci sarà da ridere. La trattativa prosegue e lotteremo per ottenere risultati adeguati (all'interno troverete diversi interventi in proposito). Ma ad essere fusi, ceduti e venduti sono dei lavoratori, e sulla pelle dei lavoratori non si può scherzare.

Comunque, noi della Fisac, come sempre, faremo la nostra parte, a prescindere dalle ex banche da cui veniamo e dalle post banche in cui finiremo.

Nel frattempo, un reciproco benvenuto fra ex ex ex ...colleghe e soprattutto colleghe, visto il periodo particolarmente simbolico in cui usciamo.

La redazione

Al via la presentazione della piattaforma CCNL

Dal 1 marzo e per tutto il mese si svolgeranno in tutta Italia le assemblee di presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL del Credito. E' un appuntamento molto importante che vedrà coinvolti anche a Torino migliaia di lavoratrici e di lavoratori. Al più presto sarà diffuso in tutti i posti di lavoro il volantino che riassume le richieste presenti nella piattaforma, ma riteniamo utile pubblicare la premessa della versione integrale, perché in essa vengono evidenziati i pilastri attorno ai quali sono costruite le rivendicazioni.

Il rinnovo contrattuale si posiziona in uno scenario di settore caratterizzato da una chiara e consolidata inversione di tendenza rispetto al passato.

La produttività ed il tasso di profitto hanno raggiunto indici di assoluta significatività che hanno consentito la necessaria competitività del sistema a livello europeo.

Un settore, quindi, risanato e competitivo, in grado di poter giocare un ruolo di primo piano a livello internazionale. Un settore che affronta, però, il rinnovo contrattuale con una serie di contraddizioni e criticità che vanno superate anche per favorire ed accompagnare lo sviluppo economico dell'intero paese.

Le tre tematiche che costituiscono, pertanto, i pilastri della piattaforma rivendicativa sono:

- Centralità del lavoro, qualità della prestazione e della vita,
- Riequilibrio salariale e distributivo,
- Responsabilità Sociale praticata dell'Impresa.

La nuova spinta all'espansione del settore che si trova ad interagire a livello internazionale, con la creazione di grandi gruppi europei, pone ancora una volta in primo piano la centralità dei lavoratori.

Sono, infatti, i lavoratori il patrimonio primario delle imprese che hanno l'imprescindibile necessità di puntare sulla professionalità del personale per affermare modelli di sviluppo competitivi e allo stesso tempo sostenibili per concorrere a livello internazionale. Sono gli uomini e le donne che lavorano nelle banche a determinare il successo dell'impresa con il loro impegno e la loro professionalità; sono loro l'anello di congiunzione tra la banca e il mercato.

Al contempo la qualità della prestazione lavorativa e della vita dei lavoratori deve trovare piena cittadinanza nell'impegno a ricorrere responsabilmente alla loro professionalità.

E' quindi indispensabile che il rinnovo contrattuale realizzi una revisione di tutti quegli aspetti, relazionali e normativi, che possano concorrere a ritrovare una piena coerenza tra la consapevolezza del ruolo fondamentale del lavoro ed il reale riconoscimento di questa indiscutibile centralità.

Il forte recupero di redditività ed i conseguenti risultati economici ottenuti dal sistema nel suo complesso, impongono di affrontare la problematica dello squilibrio nel modello distributivo generatosi a favore di azionisti e managers e che ha penalizzato i lavoratori e gli altri stakeholders (famiglie, imprese, comunità locali, economia meridionale).

E' stata la disponibilità del "fattore lavoro" ad assumere in prima persona la responsabilità di risanare il sistema che ha consentito di superare una crisi reputazionale e finanziaria non certo ascrivibile ai lavoratori. Tutto questo non può essere interpretato come acquiescenza nei confronti di un tentativo di raffreddamento delle dinamiche salariali, inaccettabile e insostenibile a fronte di una straordinaria creazione di ricchezza nel sistema.

L'impegno e i sacrifici dei lavoratori e delle lavoratrici del credito hanno rappresentato uno dei fattori di maggior successo per il superamento della crisi del settore. Il riequilibrio distributivo non è più differibile e risponde ad una istanza di equità e giustizia inderogabile.

La necessità di una revisione dell'attuale modello di sviluppo, oggi ancorato alla ricerca ossessiva del profitto e sganciato da un confronto con i principi etici e di sostenibilità, deve abbandonare lo "status" delle dichiarazioni di principio per tradursi in norme contrattuali.

La responsabilità sociale d'impresa deve pervadere le norme pattizie rispondendo concretamente alle istanze interne ed esterne al settore.

Il Paese, i bancari, i cittadini tutti non sono più disponibili ad accettare effetti distorti generati dalle attività di un sistema finanziario, socialmente poco responsabile, che non abbia dato prova di voltare pagina.

L'unità delle OO.SS., che per la prima volta nella storia del settore si presentano a nove, rappresenta un evento rilevante e testimonia la volontà di conferire maggiore forza all'iniziativa sindacale. Tale coesione costituirà un valore aggiunto per un più efficace governo della nuova stagione di trasformazioni e per il rinnovo del CCNL dell'intera categoria.

Donne nel Sindacato tra vita e impegno

Le donne in Italia sono sottorappresentate sia nella politica e nei luoghi decisionali, sia nelle professioni. Nella Cgil la politica delle quote ha imposto una presenza sempre crescente di donne negli organismi a tutti i livelli sino ad arrivare all'applicazione della norma antidiscriminatoria che prevede che ciascun genere non possa essere rappresentato per più del 40%.

I risultati non sono però ancora soddisfacenti: nell'assegnazione di ruoli e incarichi di responsabilità è più facile incontrare un uomo piuttosto che una donna.

Tempi e modi della politica, una difficile ripartizione del lavoro di cura, gli stereotipi, la scarsa valorizzazione delle competenze femminili sono un formidabile ostacolo alla partecipazione delle donne alla vita pubblica sia sindacale, sia dei partiti e delle istituzioni.

Nelle aziende, poi la situazione è ancora più complessa: una presenza molto diversificata, meccanismi di avanzamento poco oggettivi, la scarsa considerazione del ruolo sociale della maternità, considerata sovente dalle aziende un costo e un intralcio alla macchina organizzativa aziendale, portano le donne ad essere presenti in maniera *rarefatta* nei punti apicali delle carriere.

Per questa ragione, la Segreteria Nazionale e il Coordinamento Nazionale Donne hanno promosso una grande assemblea nella quale ascoltare le donne, le giovani donne, un grande momento di partecipazione, per trovare insieme le soluzioni e i percorsi politici e contrattuali per infrangere nel lavoro e nel sindacato il

tetto di cristallo.

L'abbiamo intitolata **Donne nel sindacato tra vita e impegno** e si è svolta a Roma il 29, 30, 31 gennaio scorso. Hanno partecipato 250 delegate di base e dirigenti sindacali a confronto con un numero minoritario (per una volta) di dirigenti maschi.

I temi principali di confronto e approfondimento sono stati il potere e la rappresentanza all'interno del sindacato ovvero come valorizzare le competenze femminili e come agevolare la presenza delle donne nei luoghi della *decisione*; e la conciliazione tra vita quotidiana e impegni di lavoro, cioè come rendere concreta la necessità di mantenere in equilibrio i tempi di lavoro con i tempi di vita. Le due questioni sono state proposte come strettamente intrecciate tra loro e risolvibili solo se affrontate insieme. Le tre giornate di lavoro sono state aperte da un'introduzione del Segretario Generale Mimmo Moccia a significare l'impegno di tutta l'organizzazione ai suoi massimi livelli e da una relazione sui temi presentata da Marina Piazza, di Gender, società che da tempo si occupa di questi temi. La Piazza è stata anche Presidente della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità.

Si sono poi formati undici gruppi di lavoro e nell'ultima giornata sono stati illustrati i risultati in una tavola rotonda nella quale sono stati illustrati i risultati dalle rappresentanti dei vari gruppi. Ha concluso la tre giorni il Segretario Generale della CGIL Guglielmo Epifani.

IL CIRCOLO VIRTUOSO TRA LA CONCILIAZIONE E LA RAPPRESENTANZA

In estrema sintesi i temi trattati dalla relazione di Marina Piazza in apertura dell'assemblea.

Conciliazione e rappresentanza sono le parole chiave attorno hanno ruotato le giornate di riflessione e vanno tenute insieme perché che non ci può essere valorizzazione delle competenze femminili senza un sistema di conciliazione parallelo, ma il sistema di conciliazione non procede e non

trova nuove strade se non c'è una presenza femminile ai vertici che *creda davvero* in questo sistema, che lo consideri vitale per le donne, gli uomini e la stessa organizzazione del lavoro.

Fuori da questa impostazione viene dissipato tanto capitale umano, all'ombra di politiche istituzionali e di impresa che ancora non "vedono" la differenza femminile, non attivano

misure di conciliazione, non aprono servizi.

L'obiettivo di rendere compatibili le due presenze – sulla scena del lavoro familiare e professionale – diventa dunque tema di una domanda sociale che ha necessità di una risposta sociale, che non sia dunque soltanto affidata alle virtù equilibristiche dei singoli soggetti, in particolare delle donne.

Un patto sociale di conciliazione chiama dunque in causa attori diversi, piani diversi, istituzioni diverse proprio per **la complessità e la trasversalità** delle sue misure, che abbracciano tutte le politiche che riguardano la vita quotidiana, di donne e uomini.

Potremmo dunque definire il sistema di conciliazione come un **ecosistema** che si basa su **tre sistemi complessi che debbono trovare delle interazioni positive**: da una parte i singoli individui - donne e uomini - considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari; dall'altra aziende e luoghi di lavoro con i loro sistemi di orari più o meno rigidi; dall'altra ancora la città e il territorio circostante con il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal nonprofit, con i trasporti per la mobilità, ecc. Quindi le politiche devono andare nella maggiore concertazione possibile guidata dal soggetto pubblico. La questione della presenza delle donne nella politica attiva e ai livelli apicali di rappresentanza è solo uno dei tasselli che compongono la questione complessa della rilevanza della presenza delle donne nella società. Bisogna riflettere di più sulle ragioni, sui fattori che influenzano.

L'irrilevanza della presenza delle donne: non c'è un pensiero condiviso sull'importanza della presenza delle donne, è solo ritenuta tale dalle donne stesse, *La persistenza della segregazione in tutti i campi*: vi è un legame stretto tra politica e società che denuncia i limiti e la fragilità della cittadinanza

femminile in Italia. Le donne, come sappiamo, sono "incluse", nel mercato del lavoro, nel volontariato, in generale nella società, ma non al vertice, non nelle posizioni apicali.

A questi fattori reali di difficoltà si aggiunge una domanda: **perché?** Certamente non per mancanza di competenze, nemmeno per la ragione classica della impossibilità del triplo impegno per le donne (che casomai funziona come ragione valida ai livelli di iniziale partecipazione, di accesso). E le giovani donne, senza impegni familiari? Non è ancora del tutto chiaro che cosa significa per le donne entrare nelle stanze del potere (che siano le stanze della politica, delle professioni, del sindacato), come volontà delle donne di far parte dell'agire politico a pieno titolo, condividendone il piacere del potere e anche le regole del gioco. Può anche essere interpretato come "*agire per l'altro*", per il suo bene, per l'interesse della collettività, con passione, passione del voler cambiare le cose, passione anche del potere...

Sono almeno quattro però gli



argomenti a favore dell'ingresso delle donne nella politica:

- ✓ L'argomento della proporzionalità: cioè l'idea che il rappresentante debba riflettere il rappresentato.
- ✓ L'argomento dell'utilità che sottolinea la mancanza di efficacia di una politica (anche sindacale) che si priva delle competenze di una metà della società.
- ✓ L'argomento della differenza: le donne porterebbero un valore aggiunto necessario alla governance e basato su esperienze diverse.
- ✓ L'argomento della realizzazione del diritto di parità come diritto umano, fondato sul riconoscimento della dualità del genere umano e sul diritto all'uguaglianza. E' una questione di democrazia sostanziale.



Alcune prime conclusioni...

I gruppi di lavoro hanno lavorato arrivando ad alcune prime importanti indicazioni: nel mondo del lavoro e anche nel sindacato occorre lavorare per avere una gestione ottimale delle differenze e il coordinamento è stato individuato come uno dei luoghi importanti per le donne per la propria forma-

zione, per costruire pensiero e strategie. Importante il coinvolgimento delle giovani donne che hanno potuto portare un punto di vista nuovo e diverso. Nella tavola rotonda finale quasi tutti i gruppi hanno scelto di farsi rappresentare da una giovane donna. Un nodo critico ed ambivalente emerso con forza è la questione delle quote: da una parte le donne pretendono di essere rappresentate per presenza e capacità, dall'altra però si riscontra che se non ci fosse la

Dove sono collocate le donne?

Nelle banche e assicurazioni:

Dal Rapporto annuale ABI (2004) si rivela che a fronte del 38.6% di donne fra il personale, solo il 12.5% appartiene ai quadri direttivi superiori (7.4%: donne direttori di banca).

Nelle assicurazioni, a fronte del 44% di donne sul totale degli addetti al settore, solo il 6% si trova al 7° livello, quello dei funzionari.

E queste percentuali si ritrovano negli ordini professionali, nel giornalismo, nelle imprese. Per arrivare infine ai partiti e ai sindacati.

Nei partiti e nelle istituzioni:

Tra le massime cariche (presidente o segretario) dei 18 principali partiti nazionali, solo una donna (Luciana Sbarbati). Negli organi collegiali di livello nazionale, solo il 19% sono donne.

Oggi, dopo le elezioni politiche del 2006, le donne sono: nel Parlamento il 15.9%; nei Consigli regionali l'11.9%; nei consigli Comunali il 15.9%; nel Governo il 21.5%; nelle giunte regionali il 17.2%.

Nei sindacati:

A fronte al 50% di donne nella CGIL, al 45% nella CISL (al 18% nella UIL), solo una donna (dal 2006, Renata Polverini dell'UGL) ricopre la carica di segretario generale.

Nelle Segreterie Nazionali solo la CGIL ha il 50% di donne (6 su 12), nella CISL 1 su 10, nella UIL 1 su 11, nell'UGL 2 su 13

Nelle segreterie regionali: CGIL: 2 su 20; CISL: 1 su 20; UIL: 2 su 20.

In Fisac/Cgil su 4.800 dirigenti sindacali bancari in tutt'Italia ad ogni livello, 1.604 sono donne pari al 33,4%.

Alla Valle d'Aosta e al Piemonte il podio, rispettivamente con il 60% e il 40%. Fanalino di coda Campania e Calabria 28% e 28,1%.

Solo tre regioni sono dirette da donne, tra cui il Piemonte.

norma antidiscriminatoria in CGIL sarebbe molto difficile entrare negli organismi dirigenti. Un altro elemento è la richiesta forte di cambiare tempi e modi delle riunioni insieme alla richiesta di cambiare linguaggi e riti.

Le due richieste più forti riguardano la partecipazione attiva alle trattative per poter portare un punto di vista *altro* e il superamento delle quote riservate in favore di una vera e propria democrazia paritaria anche ai vertici dell'organizzazione.

Insomma c'è un forte desiderio che è anche avvertito come una necessità assoluta di lavorare per costruire un circolo virtuoso fra rappresentanza e conciliazione e per fare diventare queste idee linea politica.

Il resoconto su questa iniziativa FISAC è di **Caterina Romeo**, che ne è stata una delle organizzatrici.

“Definiamo obiettivi comuni e mezzi coerenti per raggiungerli”

Patrizia Pirri intervista **Paolo Barrera**,
nuovo componente della Segreteria di Coordinamento FISAC/CGIL SanPaolo

Sei stato eletto nella Segreteria di Coordinamento del SanPaolo a novembre '06 e dal 1° gennaio '07 l'azienda non c'è più. Un bel tempismo, no?

Effettivamente sì, non c'è che dire. Anche se a novembre le fine del SanPaolo era un fatto ampiamente noto e non più una sorpresa.

Quindi una scelta consapevole. Ma anche ragionevole?

La fine del SanPaolo è stata per tutti i sanpaolini un brutto colpo. Per me in qualche modo anche di più. Il SanPaolo da sempre è stata la banca della mia famiglia. Una famiglia operaia che ha comprato la casa in cui ho abitato per una parte della mia vita con sacrifici e con il mutuo appunto del SanPaolo. Poi, nel '90 il concorso del SanPaolo mi ha consentito di stabilizzare la mia situazione economica: a 24 anni vivevo da solo ormai da tre anni mantenendomi con lavori precari e in nero (e sì, c'erano anche allora) e andare a lavorare in banca ha rappresentato per me un bel salto di qualità. E infine, dopo solo un anno, ho iniziato in azienda la mia attività sin-

dacale. Per me che non avevo mai fatto politica attiva è stato l'inizio di un'avventura affascinante ricca di soddisfazioni e delusioni, successi e sconfitte: la rifarei subito. Anzi ho appunto deciso di concentrarmi sull'attività sindacale aziendale proprio in questo momento di difficoltà perché da un lato mi piacciono le sfide e dall'altro ritengo un mio preciso dovere morale mettere a disposizione le mie capacità (poche o tante che siano) in una fase complessa come non ne abbiamo mai viste.

Molto ottimismo quindi. Eppure le critiche non mancano. Anzi una delle prime iniziative di “protesta” da parte di colleghi è stata una mail partita proprio dalla tua filiale, la 28.

Alti e bassi, soddisfazioni e delusioni, ti ho detto. Battute a parte è chiaro che quello è stato un momento delicato. Ho immediatamente parlato con i miei colleghi che mi hanno sottolineato come non si trattasse di una questione personale, ma dell'esigenza di sollecitare un maggiore attivismo sindacale. Da parte mia

ho ribadito loro come da un certo punto di vista questo fosse anche peggio, in quanto in un momento di oggettiva difficoltà, con una controparte coesa e determinata, la compagine dei lavoratori non doveva commettere l'errore di dividersi o peggio identificare nel Sindacato il proprio avversario. Insomma ci siamo chiariti. Certamente non mancheranno altre occasioni di confronto anche aspro, ma quello che mi preme è che siano costruttive e volte a definire obiettivi comuni e condivisi e mezzi coerenti per raggiungerli.

Hai parlato di controparte coesa e determinata e di obiettivi comuni e mezzi coerenti per raggiungerli. Puoi dettagliare meglio le due questioni?

La questione della controparte è apparentemente più “semplice” nel senso che sembra più facile definirla e analizzarla. L'alta dirigenza SanPaolo è stata in buona parte spazzata via nel giro di poche settimane. La nuova dirigenza di Intesa si è installata saldamente al vertice, ha impostato una catena di coman-

do molto corta basata su un asse solidissimo e consolidato tra Bazoli uno dei due Presidenti, Passera il CEO (acronimo anglosassone che traduce l'italiano Amministratore Delegato) e Micheli uno dei due Direttori Generali che ha il governo delle Risorse, anche se non bisogna dimenticare che il ruolo di governo della Banca dei territori di Mordiano (l'altro Direttore Generale) è assolutamente centrale negli equilibri della nuova azienda. I primi effetti sono una velocità decisionale sulle questioni operative e strategiche assolutamente sconosciuta in SanPaolo. Il piglio decisionista (e orientato al contenimento dei costi) ha immediatamente prodotto strappi e forzature anche sulla gestione del personale che – giustamente – sono stati vissuti come provocazioni e come tali affrontati. Tutto questo ovviamente è molto preoccupante, ma non bisogna incorrere nell'eccessiva semplificazione dell'analisi. In particolare non bisogna commettere l'errore di "demonizzare" o "sovrastimare" le caratteristiche della controparte. La dirigenza è coesa e determinata, ma è evidente che non può mandare avanti la baracca da sola o – peggio – "contro"

tutti i lavoratori.

E questo mi porta alla questione degli obiettivi comuni e dei mezzi coerenti per raggiungerli. Per obiettivi comuni intendo comuni a una pluralità di soggetti tutt'altro che omogenea. Tutti noi siamo soliti parlare di "Lavoratori" e di "Sindacato", ma queste sono entità astratte. Anche volendo semplificare ai limiti del lecito, i lavoratori si dividono in svariate categorie per luogo di lavoro, livello di inquadramento, mansione, genere e – nel nostro caso soprattutto – per azienda di provenienza. Tutte queste categorie si intersecano vicendevolmente e spesso generano bisogni, aspettative e preoccupazioni diverse e in alcuni casi confliggenti. A sua volta il Sindacato è composto da una varietà di Organizzazioni che sono figlie delle proprie esperienze e delle esigenze di quella parte di Lavoratori che ad esse fanno riferimento. Costruire un obiettivo comune, in questa situazione, vuol dire lavorare per un contratto unificante per tutti i dipendenti della nuova azienda, che abbia come riferimento il meglio delle situazioni esistenti (le "best practice" si direbbe in aziendale), senza pregiudiziali fideistiche rispetto a

particolarismi che possano dividere anziché unire. Questo per me è un progetto politico e strategico forte e sostenibile, rispetto al quale sarà possibile e doveroso dispiegare all'occorrenza forme di vertenzialità dura, prolungata e diffusa. A patto naturalmente che tale progetto sia fortemente condiviso da tutti.

Concretamente?

Per essere concreto al massimo ti faccio due esempi di cose già avvenute. La prima è la famosa e famigerata prestazione Enpdep, la seconda il Circolo Ricreativo. In entrambi i casi l'azienda ha tentato di sottrarsi al pagamento. In entrambi i casi si è costruita una risposta comune di tutta la nuova banca a un problema che riguardava solo una parte dei dipendenti (gli ex sanpaolini): la richiesta di ripristino è stata sostenuta unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali delle due Aziende. Nel caso dell'Enpdep la marcia indietro aziendale è stata totale, nel caso del Circolo parziale ma significativa, tanto da permettere da subito il ripristino quasi a pieno regime dell'attività e di inserire il capitolo Circolo nelle priorità da trattare con l'Azienda.



Quest'ultimo in particolare è un passo importante in quanto anche nel vecchio SanPaolo l'erogazione al Circolo era una liberalità aziendale e non un dato contrattuale. Tutto questo è stato possibile perché siamo riusciti a creare un interesse generale su queste vicende e a farle sostenere da tutti. Se la difesa fosse stata attuata solo dai sanpaolini ben difficilmente l'avremmo spuntata.

E per il futuro?

Per il futuro in primissima battuta occorrerà migliorare ulteriormente la capacità comunicativa del Sindacato nel suo insieme e della FISAC in particolare. Personalmente credo che una buona parte delle tensioni tra i lavoratori derivi da un senso di incertezza, di mancanza di punti fermi. Credo che il Sindacato dovrà fare alcuni passi avanti anche su questo fronte.

Invece dal punto di vista contrattuale, il primo argomento sarà quello delle relazioni sindacali. Questo è un passaggio tecnicamente necessario: occorre definire da subito chi tratta e con quali competenze prima di iniziare ad affrontare tutti gli altri argomenti. L'obiettivo è definire una struttura centrale di contrattazione coerente con l'obiettivo di un Contratto di Gruppo, e – contemporaneamente – rafforzare sedi decentrate di confronto più vicine ai vari posti di lavoro.

Immediatamente dopo e molto presto occorrerà affrontare i temi caldissimi delle tutele per i colleghi coinvolti nella cessione delle filiali, nei pro-

cessi di ristrutturazione e conseguentemente nella mobilità. Questo sarà il primo vero banco di prova della nostra capacità di superare gli interessi di bottega e trovare soluzioni realmente soddisfacenti per tutte le persone coinvolte. Con tutti i mezzi necessari.

Un altro tema scottante è quello dei Tempi Determinati, Contratti di Inserimento, Apprendisti presenti in Azienda sui quali girano parecchie voci...

Questo per me è un punto centrale e voglio essere chiarissimo. La conferma dei collegi personali con contratto di lavoro atipico è una delle nostre priorità e come tale è stata sottoposta all'Azienda. Abbiamo subito concordato che tutti i Tempi Determinati e i Contratti di inserimento saranno confermati: questo oltre ad essere fondamentale in sé, definisce ottime prospettive per le conferme di tutti gli Apprendisti man mano che andranno in "scadenza" (i primi fra tre anni). Voglio però cogliere l'occasione di questa domanda per ritornare anche sul concetto del sensazionalismo a tutti i costi di cui parlavo prima. Come dicevi tu, sui Tempi Determinati sono girate varie voci. In un vortice incontrollabile sono state ampiamente diffuse e riprese autoalimentandosi, compresa quella che erano iniziati i licenziamenti dei T.D. Tali voci erano reperibili sulle fonti più diverse, dalle immancabili catene di Sant'Antonio alle colonne dell'"autorevole" Sole 24 ore.

La realtà è che (come ampiamente sperimentato già in SanPaolo) i TD stanno a casa 20 giorni al termine del loro contratto prima di essere riasunti a Tempo Indeterminato. Ecco, questo è un ottimo esempio di come l'allarmismo non solo sia gratuito, ma possa provocare danni anche gravissimi, da un lato distogliendo l'attenzione dai numerosi problemi reali e dall'altra inducendo ondate di panico e/o di rassegnazione.

Complessivamente, come credi che finirà?

Credo che ce la faremo. Lo credo fortemente. Penso che sarà un processo lungo e difficile non esente da accelerazioni e colpi di scena alternati a fasi in cui potrebbe sembrare che non succeda niente. Dovremo unire la massima flessibilità nelle tattiche negoziali con la determinazione a utilizzare tutta la durezza necessaria. Credo che i colleghi vivranno tutto questo con una forte componente emotiva, ma che sapranno anche reagire in modo funzionale agli scopi che condivideranno. Più riusciremo a mantenere unità, coesione e nervi saldi e maggiore sarà la nostra percentuale di successo. Da parte nostra, come primo sindacato del Gruppo Intesa SanPaolo (*N.d.R. si tratta di un dato oggettivo di fonte aziendale: la FISAC ha il maggior numero di iscritti nel nuovo gruppo*), abbiamo la responsabilità e la volontà di farcela. Con l'aiuto di tutti voi.

IL BATTITO D'ALI DI UNA FARFALLA IN BRASILE... L'Area Torino e la teoria del caos

Nel 1963 il meteorologo Edward Lorenz, confrontandosi con le enormi difficoltà di fare le previsioni del tempo, iniziò a formulare gli elementi principali di quella che fu poi definita "teoria del caos" e lo fece con un paradosso riassunto dalla famosa frase: "Il battito d'ali di una farfalla in Brasile può provocare un tornado in Texas".

Il caos, nel linguaggio comune, fa il paio con il caso: tutto è imprevedibile, non si capisce più nulla, è inutile sforzarsi di capire e di dare un senso agli eventi.

In realtà, la teoria scientifica del caos ha un approccio esattamente opposto: la realtà è molto complessa, ci sono molte variabili, bisogna valutarle tutte per potersi muovere correttamente, capirla e gestirla. Riassumendo: il caos

non è disordine ma ordine complesso.

Questo equivoco, negli ultimi tempi, lo vedo rappresentato in quello che succede nell'Area Torino, intesa come azienda e come colleghi (soprattutto ex sanpaolini): caduti alcuni punti fermi (l'azienda San Paolo, i suoi manager, i suoi usi), tutto viene vissuto come incomprensibile e inspiegabile, un caos senza soluzioni visibili e possibili, un peggioramento ineluttabile.

IL CAOS

Le buste paga non si capiscono e sono sbagliate. I manager ex San Paolo si dimettono. Le filiali vendute saranno tantissime (a star dietro al gossip dovrebbero essere cedute il triplo delle filiali previste dall'antitrust). Nes-

suno si vuole più trasferire per non essere venduto. Perdiamo la Cassa assistenza (questo lo pensano gli ex San Paolo, gli ex Intesa, gli ex Intesa ceduti a Cariparma). Licenziano i tempi determinati. Il Sindacato non fa nulla e non informa. Il TFR finisce all'INPS che non ce lo restituisce. Ci tolgono tutto, hanno vinto.

LA PROFEZIA CHE SI AUTO ADEMPIE

Negli anni quaranta il sociologo americano R.K. Merton elaborava il concetto di "profezia che si auto adempie": lo studioso sosteneva che una previsione fortemente negativa, alimentata da comportamenti negativi coerenti, porta inevitabilmente a realizzare la previsione. Se tutti pensano che andiamo allo sfascio, non possiamo che andare allo sfascio. Il sistema informatico ex Sanpaolo verrà adottato nella rete. Se fosse stato giudicato più adatto quello ex Intesa, per la provincia di Torino sarebbe stato un grande problema: nel tempo si sarebbe ridotto il polo di Moncalieri e quindi perdita di posti di lavoro per dipendenti e indotto. Le organizzazioni sindacali si sono mosse protestando con le istituzioni locali e distribuendo materiale anche all'esterno per informare i cittadini. I colleghi del centro contabile si sono tirati su le maniche ed hanno lavorato



duro. Secondo quelli della “profezia che si auto adempie” non sarebbe servito a nulla, tanto tutto era stato già deciso. Invece è andata diversamente, non semplicemente per fortuna, ma grazie all’impegno di tutti: sindacati e lavoratori.

L’ORDINE NEL CAOS

Ai tempi della fusione col Banco Napoli l’accredito dello stipendio, operazione gestita dai sanpaolini, avvenne con due giorni di ritardo e le buste paga arrivarono molto più tardi, con molti errori. Le cose poi sono migliorate e l’azienda ha funzionato decentemente. E’ probabile che anche questa volta succeda lo stesso.

Ormai sono molti i casi in cui a causa di ristrutturazioni un’azienda bancaria venda delle filiali. Le trattative di cessione finora hanno salvaguardato adeguatamente i colleghi ceduti. Anche questa volta ci sono tutti i presupposti perché accada la stessa cosa. Senza contare che non sapendo quali saranno le filiali cedute (i numeri che circolano sono solo “bufale!”), stare fermi non tutela rispetto a nulla. La Cassa assistenza esiste sia al San Paolo che a Intesa (le prestazioni sono in linea tra loro garantite) e quindi non si capisce perché dovrebbe scomparire!

I tempi determinati come gli apprendisti verranno tutti confermati, l’ha confermato l’azienda. La mail menzognera, una delle tante, che annunciava alcuni giorni fa dei licenziamenti era basata su notizie false e infondate.

Della destinazione del TFR parleremo nelle assemblee che si stanno svolgendo e in ogni caso la scelta è libera, le caratteristiche del Fondo Pensioni aziendale sono note e invariate, l’INPS è dello Stato e quindi non può fallire.

IL SINDACATO

La nuova “superbanca” esiste dal primo gennaio 2007, poco più di due mesi. Abbiamo ottenuto l’ultra attività del nostro integrativo fino alla fine dell’anno. Nel frattempo stiamo lavorando per un contratto integrativo unico di gruppo che garantisca tutti i colleghi vecchi e nuovi. La trattativa è in corso e la delegazione aziendale non manifesta chiusure particolari di principio. Il tentativo di intervenire sull’ENPDEP e sul Circolo Ricreativo prima della discussione complessiva è stato fatto rientrare in pochi giorni (l’attività del Circolo continua e chiederemo il saldo rispetto all’acconto elargito).

Il giorno 26 febbraio abbiamo organizzato un’assemblea provinciale unica nel suo genere: tutta Intesa Sanpaolo di Torino chiusa un pomeriggio. La trattativa va avanti, ma abbiamo ritenuto utile far sapere alla controparte che siamo pronti, uniti ed agguerriti. Casomai servisse...

Qualcuno ci ha criticato dicendo che bisogna muoversi prima e non aspettare che l’azienda ci faccia delle proposte non ricevibili. Vogliamo ricordarvi che lo sciopero preventivo non esiste. Neanche le organizzazioni più radicali si muovono prima che

le cose succedano. La manifestazione contro l’allargamento della base NATO di Vicenza è stata organizzata quando si è saputo che volevano allargarla, non prima! Se attaccheranno le tutele del nostro integrativo sciopereremo, non prima!

Durante alcuni interventi nell’assemblea è stata lamentata anche una carenza di comunicazione. L’informativa può essere ampliata e migliorata e lo faremo. Ma la trattativa è lunga e complessa, e non è che tutti i giorni succeda qualcosa. Competere con il tam tam di notizie spesso false o inutili (non hanno licenziato nessun tempo determinato; a cosa serve far circolare un resoconto di un’assemblea degli azionisti avvenuta nel 2004?) che girano in modo incontrollato nelle nostre caselle di posta elettronica è praticamente impossibile. Faremo del nostro meglio.

CHE FARE?

Continueremo ad informarvi il meglio possibile, questo giro di assemblee sul CCNL servirà anche a questo. Nel frattempo proseguirà la trattativa che avrà una sola soluzione possibile: un nuovo contratto integrativo di gruppo che non faccia arretrare il livello di tutele di nessuno, insieme ad un accordo avente le stesse caratteristiche per i colleghi delle filiali cedute. In caso contrario, l’abbiamo dimostrato (lavoratori e sindacato) il 26 febbraio: siamo pronti!

Giacomo Sturniolo

MILMERKATO!

Uno dei quadri più famosi del Goya è “La fucilazione del 3 maggio 1808”, (benché eseguito nel 1814), conservato nel museo del Prado a Madrid.

Esso rappresenta l'esecuzione di un patriota spagnolo da parte dell'esercito d'invasione napoleonico, il quale saccheggiava, bruciava, stuprava e così via, naturalmente per liberare il mercato dai “lacci e lacciuoli”, al suono del motto: “Libertè, egalitè, fraternitè”.

Il quadro è così famoso che Bunuel lo riprende in un suo celebre film, “Il fantasma della Libertà”, per far parlare il patriota: e sapete cosa gli fa dire? “ABBASSO LA LIBERTA' !”

te globalizzato, se esso dirotta un fiume fiabesco di denaro nelle tasche di sempre più pochi, costringendo invece noi sempre più tanti sull'orlo della povertà?

E' così importante spaccare valli e montagne per permettere ai Tir francesi di portare la carta igienica in Italia e a quelli italiani di portare le uova in Francia?

Dobbiamo credere che i francesi non sappiano prodursi le uova e noi la carta igienica?

Perché i padroni si lamentano della concorrenza cinese e poi vanno ad investire il sessanta per cento dei loro capitali in Cina?

Banca Intesa è stato, volente o nolente, un cavallo di troia “francese”.

Ma per tornare a bomba dico che i cittadini, i consumatori e i lavoratori non sono contenti.. Perché sanno già che vuol dire regime di monopolio, e quindi spese più alte, ed espulsioni dal mondo del lavoro che è l'unico sistema veloce della proprietà per retribuire il suo capitale, naturalmente servendosi di alti impiegati riccamente gallonati scelti per la bisogna. (Nei Piani Industriali queste cose si chiamano sinergie). Ma andiamo a stringere sul punto di nostro interesse e cioè la questione Intesa Sanpaolo.

La trattativa si sta rivelando lunga e difficile. Ma lo spazio per i tatticismi aziendali si sta esaurendo. Al minimo segnale di lesione dei diritti, abbassamento delle tutele, degrado delle condizioni di lavoro e così via, ovunque essi si manifestino andremo allo scontro frontale immediato!

E per concludere, siccome già da tempo diversi economisti, sociologi, analisti e scienziati di fama mondiale ci dicono che **questo** mercato non può reggere, è giunto il momento che anche noi, insieme a loro, cominciamo a gridare: “ABBASSO IL MERCATO!”



E come quel patriota, così anche noi sindacalisti, se vogliamo essere fedeli al nostro popolo – i lavoratori, dobbiamo avere il coraggio di urlare “ABBASSO IL MERCATO!”

Cosa importa a noi lavoratori infatti del mercato, ovviamen-

Due grandi banche si sono fuse, anzi una è stata incorporata, (chissà perché mi viene lo squalo che “incorpora” i pesci più piccoli), per stare sul mercato ed affrontare le “sfide mondiali”. Tutti i corifei furono e sono contenti.

Vorrei sommessamente fare notare a tutti coloro che all'epoca della notizia della fusione ebbero orgasmi di gioia incontenibili ammantandosi del più retrivo nazionalismo protezionista, che il primo effetto paradossale è stato quello di consentire una cospicua penetrazione sul nostro territorio ad una banca estera: ovvero il Top Management di

Doriano Spinelli
Segreteria Coordinamento
FISAC/CGIL Intesa

A DUE MESI DALLA FUSIONE CONSIGLI PER LA SOPRAVVIVENZA

Roberto Malano

Segreteria di Coordinamento FISAC/CGIL SanPaolo – Servizi Centrali

Capitolo 1

In questi primi due mesi di vita della fusione abbiamo svolto in molte occasioni dei piccoli bilanci, tutti piuttosto preoccupanti, tentiamo qui di aggiungerne un altro, dal punto di vista della Sede Centrale. Sapevamo fin da subito che la Sede sarebbe stata investita più di ogni altro settore dal piano di ristrutturazione, ma pensare che in un tempo così breve si creasse un tale malessere generalizzato fra i colleghi andava al di là di ogni pessimistica previsione.

Siamo ancora lontani quasi due mesi dall'ipotetica data di presentazione del piano industriale e della Sede Sanpaolo resta, negli organigrammi, poco o niente!

Occorre chiarire alcune questioni.

ORGANIGRAMMI Forse perché i colleghi di sede sono più attenti lettori di altri in fatto di strutture e ordini di servizio, ma già dai primi di gennaio è parso evidente a tutti che la “fusione fra pari” era già stata consegnata alla memoria: le articolazioni, le leve di comando, le responsabilità hanno ben poco del fu Sanpaolo, tranne pochissime eccezioni.

Dobbiamo essere chiari: **al Sindacato non compete la difesa dei gruppi dirigenti aziendali e noi non abbiamo nessuna nostalgia delle cordate sanpaoline**, che non penso abbiano mai fatto tutto quel gran bene alla Banca! Il merito della crescita del Sanpaolo va ricercato nella capacità e nella dedizione del suo personale, non altrove.

Infatti tutto questo gruppo dirigente, messo a competizione con un altro, si è ampiamente dissolto in un tempo sorprendentemente breve!

Detto doverosamente questo, bisogna però ammettere che la sparizione di riferimenti certi e storici inguaia profondamente tutti i colleghi, perché il momento di dare più certezze sarebbe stato proprio questo, quando su ogni attività quotidiana, anche la più semplice, è necessario confrontarsi con altre persone, altre culture e altri modi di vedere.

Aggiungiamo che un po' di “attaccamento alla bandiera” è umano in chi ha lavorato in un'azienda magari per molti anni, oltretutto in un'azienda che è un simbolo della propria città, come avviene per ogni banca.

Un processo di fusione che viene vissuto da metà (non da una minoranza) delle persone coinvolte come umiliante è un processo che inizia male. Non si tratta di valutare quanto questo sentimento è motivato, si tratta di operare perché non si produca, lavorando nel rispetto delle persone e della loro professionalità.

PERSONE Gli organigrammi non fanno presagire nulla di buono per quando il piano industriale vedrà la luce, ma per ora non è accaduto molto di rilevante e concreto alle persone: siamo nella fase di studio, nella fase in cui trapelano notizie e intenzioni dalle varie riunioni, ma nulla più. Lo ripeto, **tutto quello che trapela fa prevedere una stagione di duri scontri con INTESA SANPAOLO**. Però non confondiamo le previsioni con la realtà e proviamo a controllare l'emozionalità: avremo bisogno, forse a breve, di tutta la nostra freddezza e della piena capacità di lotta, senza logorarci ora.

Sappiamo anche che molti dei nuovi capi (e anche i vecchi capi rimasti) stanno esternando strutture, organici, trasferimenti dei colleghi. Questa smania esternativa, forse dovuta alla necessità di darsi un tono, dovrà ineluttabilmente darsi una calmata, in quanto dovrà fare i conti con le norme contrat-

tuali, le tutele in capo ai lavoratori ed il Sindacato che farà rispettare tutto ciò con la stessa flessibilità di un Carabiniere (non ce ne voglia la Benemerita, il paragone è in senso positivo).

TUTELE Andando con ordine, vale sempre il Contratto di Lavoro della Categoria, che prevede in caso di ristrutturazioni (per esempio spostare le attività di un ufficio) una informativa al Sindacato. In caso la ristrutturazione sia rilevante è previsto un congruo lasso di tempo prima che l'azienda renda operative le proprie decisioni.

Questa informativa è prevista per soddisfare la sete di sapere e la curiosità del Sindacato? No, è prevista per dar modo e tempo al lavoratore coinvolto di informarsi sui propri diritti.

INTESA SANPAOLO ha formalmente dichiarato che rispetterà in ogni caso tutte le procedure previste dal CCNL, non poteva fare altro.

Vale sempre il CIA Sanpaolo, almeno fino a fine anno, in attesa di essere sostituito dalle norme che nasceranno dalla trattativa di fusione in corso. Nel CIA sono contenute tutte le tutele in materia di mobilità; facendo un esempio a caso la piazza di Milano è proponibile ad un collega unicamente in termini di volontarietà. Nel caso un collega, in questo esempio del tutto ipotetico, accetti questo trasferimento, ha diritto a tutta una serie di interventi economici e compensazioni che l'azienda è tenuta contrattualmente a erogare.

Nel caso opposto, ovvero che uno o più colleghi debbano essere riconvertiti professionalmente in diverse attività, esistono delle norme e delle procedure da seguire e rispettare per ammortizzare il disagio, che sono già applicate a centinaia di colleghi Sanpaolo in tutte le precedenti fusioni.

L'elenco (lunghetto) dei trattamenti lo trovate facilmente sull'Alfabeto di Diritti che vi abbiamo consegnato, oppure on-line sul sito della Fisac. Se non ci riuscite ditelo ai vostri sindacalisti della Fisac e ve lo rifaremo avere.

Queste norme scompariranno? Ovviamente no, potranno solo essere sostituite con altre di pari valore che valgano per tutti i lavoratori del nuovo Gruppo.

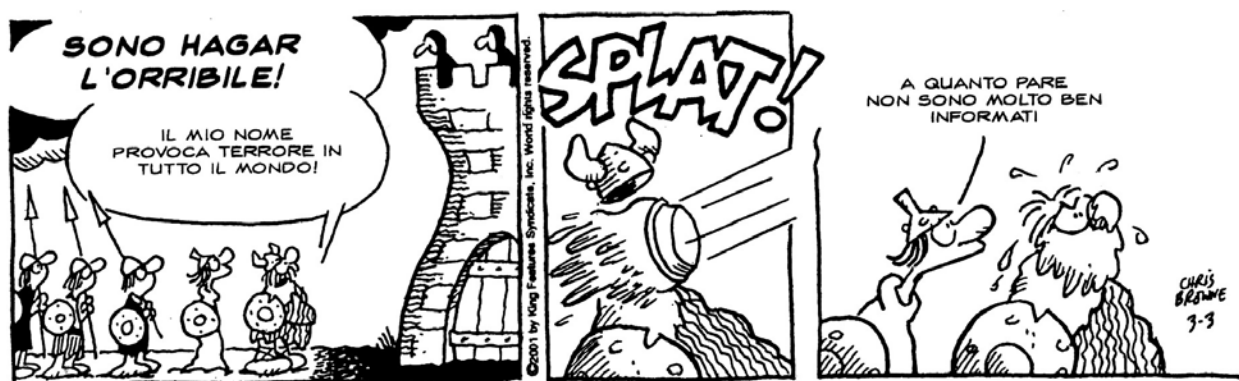
CONCLUSIONI (molto parziali) Nella situazione attuale della Sede Centrale, se non si dà peso alle voci, alle catene di Sant'Antonio informatiche e alle false notizie (aperta una parentesi dolorosa, non tutti i Sindacati sono immuni da tutto ciò), non resta più molto di concreto.

Quello che resta, per ora poco ma tendente all'aumento, si può ricondurre a tre fattispecie:

- 1) l'azienda ottempera ai suoi obblighi contrattuali e fornisce informative al Sindacato. I lavoratori hanno tutto il tempo di informarsi e decidere. Questa fattispecie non può esistere prima del piano industriale.
- 2) L'azienda contatta singoli lavoratori (pochi, se sono parecchi si ricade nel punto 1) che singolarmente valutano le proposte professionali o di trasferimento. L'azienda illustra al lavoratore i trattamenti che gli spettano. Il lavoratore si prende tutto il tempo per informarsi e decidere.
- 3) L'azienda opera in un qualunque modo difforme dai punti 1) e 2). Fate suonare l'allarme e chiamate a gran voce i vostri Carabinieri, cioè noi.

Penso che a questi primi rudimentali consigli per la sopravvivenza dovremo farne seguire molti altri. A presto.

-continua



BUONE NUOVE DAL CIRCOLO...

di Salvatore Alderucci

Nonostante i tentativi messi in atto dall'azienda per eliminare le convenzioni più utili ed interessanti tra quelle offerte dal circolo ricreativo vi possiamo confermare che anche quest'anno possiamo partire per le vacanze in un luogo esotico, in una città d'arte o dove più ci aggrada (magari pagando il viaggio a rate!!!!) e portare con noi un buon libro o della buona musica frutto degli ultimi acquisti fatti presso il nostro negozio convenzionato preferito proprio il giorno prima di partire.

Ma facciamo un breve riassunto di quello che è successo a partire dallo scorso 30 gennaio, quando la nostra tranquillità, già largamente compromessa dalle incertezze sulla fusione, ha subito un attacco frontale: stavamo navigando nel sito del circolo cercando un posto tranquillo dove trascorrere le vacanze Pasquali, quando venivamo colti dal tremendo

annuncio della sospensione con effetto immediato di qualsiasi contributo a favore dei soci per iniziative o acquisti effettuati successivamente al 30 gennaio a causa della mancata erogazione dei fondi da parte dell'azienda.

Per fortuna, all'arrivo di questa notizia, i sindacati reagivano prontamente, dichiarando inaccettabile la mancata erogazione e minacciando interventi in merito. Passavano soltanto un paio di giorni e l'azienda ritirava le sue truppe, confermando che nell'attesa della definizione del circolo ricreativo di gruppo si disponeva l'erogazione, a titolo di acconto, di poco più di 1 Milione di Euro al fine di garantire, nel frattempo, l'autonomia operativa del circolo ricreativo Sanpaolo.

Finalmente, dopo numerose peripezie lo scorso 23 febbraio, alla luce degli avvenuti

pagamenti da parte dell'azienda il circolo ricreativo ha disposto la riapertura delle attività, seppur con alcune limitazioni che si auspica verranno rimosse non appena precisati gli accordi tra l'azienda e le parti sociali.

Riassumendo ad oggi conserviamo la possibilità di ottenere un contributo di **70,00 Euro** per una iniziativa turistica da effettuarsi nel corso dell'anno, sono state disposte le erogazioni per i soggiorni estivi e per Estate Ragazzi ed infine, in attesa di un miglioramento che auspichiamo arriverà con le successive erogazioni, per il primo semestre 2007 sarà possibile acquistare libri e dischi con un **contributo del 15% ed un plafond di 120,00 Euro a trimestre**.

In attesa di nuove... buone nuove, buon divertimento a tutti!!!!



NO AL TERRORISMO! SI' ALLA DEMOCRAZIA!

Mercoledì 21 febbraio si è svolta nei locali del Sermig (arsenale della pace) una manifestazione contro il terrorismo. Sono intervenuti Sindacati e Istituzioni locali. Nei vari interventi è stato evidenziato come sia stato nel passato e sia tuttora fondamentale il ruolo del sindacato nella lotta contro il terrorismo. Il sindacato è un mediatore democratico dei conflitti, quindi il principale avversario di un terrorismo che vuole esasperare i conflitti fuori dalle regole democratiche.

L'intervento di Donata Canta, Segretaria della Camera del Lavoro di Torino, è stato toccante ed efficace. Crediamo il più apprezzato dai numerosi presenti. Purtroppo, per motivi di spazio, non possiamo proporvi il testo integrale. Abbiamo però deciso di estrapolarne una parte, significativa e importante.

<<Oggi da qui, con questo primo appuntamento, vogliamo dare un segnale chiaro, in primo luogo ai lavoratori, alle lavoratrici, poi a tutta l'opinione pubblica: il sindacato, unitariamente, non indietreggia di un passo contro il terrorismo.

Oggi come trent'anni fa abbiamo la stessa determinazione!

Stessa è rimasta la consapevolezza. Sappiamo di essere noi i primi nemici dei

terroristi. Noi e tutti coloro che cercano di migliorare le condizioni dei lavoratori, o che cercano di rappresentare e mitigare il disagio sociale. Secondo questi deliranti assassini, siamo nemici perché, come deliravano i loro proclami "migliorando e riformando le condizioni del proletariato ne attenuano la disperazione e la rabbia: condizioni queste fondamentali, assieme alle azioni delle avanguardie (ossia gli attentati) per scatenare la rivoluzione."

Il volantino trovato a Genova l'altro giorno richiama quel linguaggio e quegli obiettivi.

Non permettiamo di confondere le nostre battaglie, le nostre lotte, le lotte di milioni di donne e di uomini, di giovani e di anziani, che si battono per i loro diritti, per difendere e migliorare le condizioni di vita e di lavoro, per fare una società più giusta e meno diseguale; non permettiamo, dicevo, di confondere queste lotte, anche le più aspre, con la violenza e il terrorismo.

Come è già successo in passato, anche questa volta ci sarà chi, pescando nel torbido, cercherà di sostenere che le lotte sociali alimentano il terrorismo, che la protesta, il dissenso e la violenza sono fenomeni concatenati.

Questo è falso! Tutta la nostra storia dimostra esattamente il contrario. Sono state proprio le grandi lotte, le grandi manifestazioni di massa, assieme alla repressione da parte delle forze dell'ordine a fermare il terrorismo, a smascherare il suo isolamento sociale. Quando i lavoratori si battono per i loro diritti, scelgono le strutture di rappresentanza, sono protagonisti diretti della loro vita, non c'è spazio per il terrorismo. Se mai è il vuoto politico, il chiudersi in se stessi, la delega e l'indifferenza che lasciano spazio alla violenza nichilista, alla follia omicida dei terroristi.

Per noi lo spartiacque è netto e chiaro. Le nostre lotte si fanno tutte alla luce del sole, dove ogni cittadina e ogni cittadino vi partecipa assumendosi individualmente e collettivamente le proprie responsabilità.

Noi esercitiamo il conflitto sociale, giochiamo il nostro rapporto di forza strettamente nell'ambito del sistema di regole della democrazia e dello stato di diritto. Il rispetto della legalità è per noi un confine invalicabile. Quando chiediamo di cambiare le leggi o chiediamo di ottenere delle leggi più favorevoli ai lavoratori, sappiamo che dobbiamo conquistare il consenso parlamentare e della maggioranza del Paese.>>

LA BANCA COME GALLERIA D'ARTE

Un reportage sulle mostre alla "8"

"Fondata la banca, nella piazza principale di Monate venne costruito il palazzo che doveva ospitarla, con tanto di caveau e di cassette di sicurezza.

I finestroni del pianterreno furono muniti di enormi inferriate, e perfino le feritoie che davano luce alle cantine ebbero la loro griglia, fatta di sbarre intrecciate della grossezza di un braccio. Nel centro della facciata fu collocato un portone di bronzo degno d'una basilica, affiancato da due colonne di granito rosa di Baveno e sovrastato dall'unico balcone del palazzo: inutile, perché non si sono mai viste, in nessuna parte del mondo, delle persone affacciate al balcone di una banca".

Piero Chiara,
"La Banca di Monate", 1974

Questa, nella lucida prosa di Pietro Chiara, la banca quale appariva a metà degli anni settanta. Da allora essa è totalmente cambiata, come istituzione, come edificio, come approccio al pubblico. E' proprio in questa nuova ottica, memori anche di precedenti esperienze in altre filiali, che alla "8" di Torino, quartiere della Crocetta, abbiamo pensato ad una mostra da realizzarsi all'interno dei locali dell'Azienda. Un progetto irto di difficoltà, che si sono cercate di risolvere man mano nel modo migliore. La prima ce la presentavano i locali stessi, progettati ed arredati per altri scopi. Siamo andati in alcune gallerie d'arte e ci è apparso subito chiaro che esse forniscono essenzialmente un fondale, atto a valorizzare quanto sarebbe stato esposto.

Ce ne siamo quindi costruito uno in filiale, una lunga finta parete di panno color porpora, sovrastata da catenelle cui appendere i dipinti.

Difficile anche la scelta dell'artista: noto ma non troppo (non fosse che per problemi assicurativi), conosciuto comunque in città, meglio ancora se cliente della banca. La scelta è caduta sulla contessa Anna Sogno: indipendentemente dal suo nome (era la vedova del comandante Edgardo Sogno), la sua produzione di decenni era conosciuta ed apprezzata in tutta Italia e, in particolare, a Torino. La sua disponibilità ad accoglierci nello studio ed a scegliere insieme le opere da esporre è stata fondamentale per la buona riuscita della mostra. Purtroppo, circa quindici giorni prima dell'inaugurazione, la contessa è deceduta improvvisamente; tutto era comunque già definito e, grazie al permesso delle figlie, abbiamo potuto realizzare quanto ci eravamo prefissi. Man mano che si procedeva ci siamo però resi conto che il punto centrale dell'evento avrebbe dovuto essere il giorno dell'inaugurazione, quelle tre ore dopo il lavoro nelle quali ci saremmo potuti dedicare realmente ai visitatori, liberi dagli impegni ordinari.

Tutto quindi è stato studiato in quest'ottica: gli inviti spediti personalmente ai clienti (e conseguente accoglimento alla porta d'ingresso il giorno dell'inaugurazione); la presenza di un critico d'arte de LA STAMPA nella persona del Dott. Mistrangelo, che ha tenuto una breve introduzione; un buffet quanto più

ricco possibile; uno stampato d'accompagnamento alle opere esposte.

Tutto ciò ha implicato, ai più diversi livelli, la partecipazione di tutti i colleghi, cioè di quasi trenta persone: questa, a nostro avviso, la ragione del successo ottenuto, pur nella limitazione di mezzi economici e soprattutto di conoscenza in un mestiere che non è il nostro. La positiva esperienza ed il gradimento suscitato ci hanno spinto a rifare l'evento altre due volte, rispettando alcune regole: la scelta di artisti che fossero anche clienti della filiale; il periodo intorno alle festività natalizie, quasi fosse un tipo di omaggio diverso dai soliti; l'allestimento teso a valorizzare le opere senza stravolgere, però di tanto, la struttura della filiale; il coinvolgimento innanzitutto di ogni collega, a riprova di quanto possa essere piacevole lavorare su progetti scelti liberamente. Abbiamo potuto dare spazio ad altri sei clienti/artisti: una prima volta con due "professionisti" e, circa un mese dopo, con altri quattro che lo erano nelle loro rispettive professioni, pur dimostrandosi pittori di valore. Tutti, speriamo, sono rimasti soddisfatti. Gli espositori, il pubblico (che venuto per l'inaugurazione, è spesso tornato nei giorni successivi), i colleghi che ci hanno messo del vero entusiasmo. Tale tipo di evento è stato inoltre ripreso da altre agenzie sul territorio, pur in tipologie e forme diverse, cosa che abbiamo recepito

come un'ulteriore manifestazione di riuscita dei nostri sforzi.

Nel dicembre del 2006 ci abbiamo riprovato, contando sulla voglia di fare di tutti. Siamo tornati alla personale e non più alla collettiva: l'artista, Mario Molinari, è un nome internazionalmente noto ed abbiamo voluto presentarlo al meglio. Abbiamo cambiato anche la tipologia delle opere esposte, passando dalle due alle tre dimensioni: un'ulteriore sfida, considerando sempre che l'ambiente è quello che è, cioè l'interno di una filiale normalmente adibita ad altro.

Come detto all'inizio, la Banca in trent'anni è radicalmente cambiata, fatalmente in alcune cose in peggio ed in altre in meglio. Riteniamo che non spetti a noi in questo contesto stabilire quali siano le une e quali le altre.

Possiamo però azzardare che un diverso rapporto con il pubblico sia fra quelle positive: se un'esposizione può, in piccola parte, aiutare in questo senso, i nostri sforzi in un ambito diverso da quello strettamente lavorativo non saranno stati vani.

Enio Capra



La FISAC/CGIL di Intesa SanPaolo in Torino e Provincia

I nostri RSA nella rete ex SanPaolo

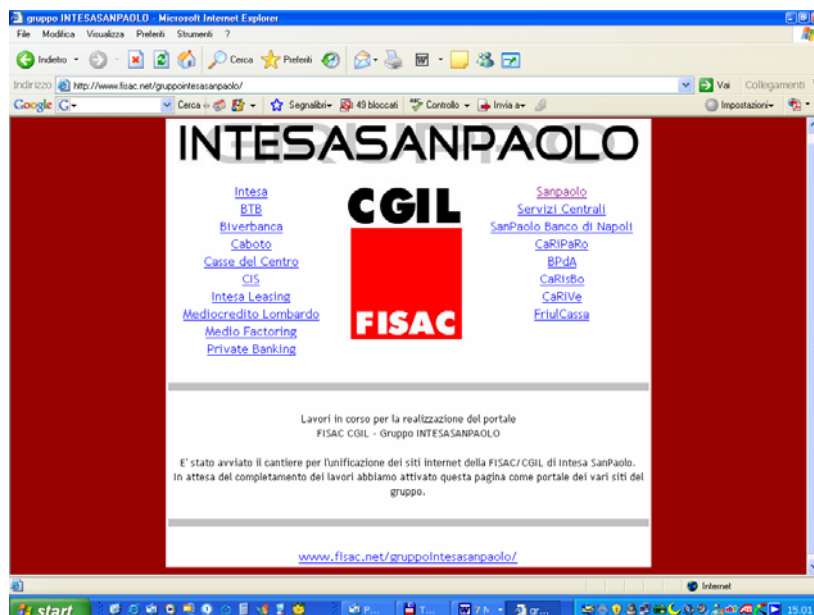
TORINO	
TORINO 7: Doretta Ardu 0112456211	CARMAGNOLA: Margherita Tuninetti 0119722444
TORINO 8: Enio Capra 0115814211	CHIERI: Laura Maina 0119410341
TORINO 9: Antonietta Martino 0112248211	CHIVASSO: Sergio Pavia 0119117211
TORINO 11: Gian Piero Tomasi 0113047211	CIRIÉ: Bruna Vigna 3382418631
TORINO 13: Franco Ferrero 0118100411	COLLEGNO: Patrizia Pirri 0114010209
TORINO 20: Maurizio Zoè 0115066411	CUORGNE': Marina Barinotto 012468888
TORINO 23: Giacomo Sturniolo 3356533786	IVREA: Massimo Colombo 01254111
TORINO 25: Costanza Vecera 0115066411	LANZO: Paola Comorio 0123320413
TORINO 28: Paolo Barrera 0115066411	MAPPANO: Alessandro Sartoretti 0119969555
TO 500: Caterina Romeo 0115066411	NICHELINO: Giovanna Saleme 0116897201
TO 700 Imprese: Mauro Gemma 0115551	ORBASSANO: Eugenio Castelluzzo 0119007223
	PINEROLO: Paolo Barral 0121391111
	RIVAROLO: Silvia Buffo 0124454201
PROVINCIA	
BEINASCO: Maria Bianchi 0113497634	RIVOLI: Roberto Fabro 0119515511
CARIGNANO: Rosa Giovenale 0119690555	SETTIMO: Teresa Martelli 0118963111
	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	GRUGLIASCO: Alessandra Bido 0114062632
Via Viotti: Ivano D'Angelo 3934113736	IVREA: Michele Visaggio 0125417308
	NICHELINO: Enzo Cassibba 0116200711
	RIVOLI: Donato Antoniello 0119574621



www.fisac.net/gruppointesasanpaolo

E' il nuovo portale della FISAC in Intesa SanPaolo. Da qui potete accedere a tutte le pagine Internet FISAC delle Aziende del Gruppo Intesa SanPaolo. Abbiamo avviato un cantiere per l'unificazione delle risorse Internet: nel frattempo continuano ad essere attivi e in costante aggiornamento i siti precedenti.



www.cgil.it/fisac.sanpaolo



www.fisacgrupointesa.it