

INFORMAZIONI

F.I.S.A.C. - C.G.I.L.

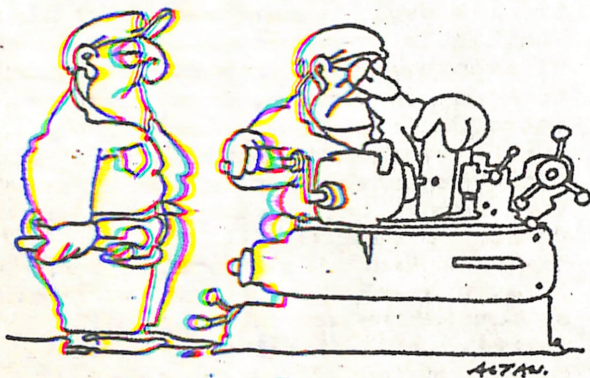
Supplemento al n. 9 di Giugno 1988 di "Unità dei lavoratori"
Periodico di Informazione Sindacale

Direttore Responsabile: Marco Bastianelli
Redazione: Via Gagarin, 179 - PESARO - Tel. 0721/24862
Autorizzazione del Tribunale di Pesaro n. 168 del 13.2.1973
Spedizione in abbonamento postale - Gruppo III/70
Ciclostile in proprio: Via Gagarin, 179 - PESARO

SETTEMBRE 1988

RITIRANDO FUORI
LA VECCHIA
SCANGIATA.

COME QUANDO I
MOLINI ERANO BIANCHI
E LA MAMMA
CI DAVA LA NUTELLA.



SOMMARIO:

- Presentazione
- La Contrattazione Integrativa Aziendale:
 - * Banca Popolare Pesarese
 - * Cassa di Risparmio di Fano
 - * Banca Nazionale del Lavoro
- Piattaforma dell'appalto

Inizia con la pubblicazione di questo foglio un esperimento di comunicazione aperta, di circolazione capillare di idee dai lavoratori per i lavoratori.

I termini del dibattito sindacale, quando non rimangono limitati al solo numero degli iscritti (che sono "parte" ma non "tutti" i lavoratori) vengono spesso all'orecchio dei non addetti attraverso echi molto lontani e, proprio perciò, spesso deformati.

La nostra intenzione è quella di far rinascere fra i lavoratori il gusto alla discussione sulla propria condizione lavorativa e professionale che sia più del mero mugugno o sconforto.

Useremo materiale proveniente dagli esperti ma daremo spazio anche a tante nostre esperienze, ai contributi interessanti che ci perverranno anche da voi. Soprattutto intendiamo rivolgerci a tutti e parlare di tutto.

Pensiamo che si debba da un lato accrescere la genericità del nostro sapere e quindi considerare e capire come "nostri" i problemi di chi lavora in altre aziende bancarie od in altri settori produttivi, dall'altro accrescere la specificità cioè la comprensione della particolarità della nostra professione.

E' perciò che la F.I.S.A.C./C.G.I.L., intendendo proporre ai lavoratori alcuni riflessioni sulla banca di oggi, sulle tendenze di sviluppo del settore, in definitiva sulle condizioni e sui destini del lavoratore bancario; inizia questo primo numero con servizi dalla redazione sull'andamento della C.I.A., dopo aver curiosato nelle banche della provincia di Pesaro ed aver sentito anche opinioni dei propri dirigenti.

La maggior parte dei C.I.A., sui quali avevamo posto molte attese sia in merito ad una loro efficacia concreta di controllo delle realtà aziendali che di ripresa di partecipazione dei lavoratori, oggi può dirsi conclusa almeno sul piano locale.

All'apparenza sembra che i due obiettivi delle nostre attese siano stati raggiunti: si è discusso molto e si sono fatti accordi anche su materie non demandate, ed occorre aggiungere che una parte non trascurabile dei lavoratori è soddisfatta dei risultati raggiunti.

Ma, e ci scusiamo dell'estrema generalizzazione, notiamo come forse insufficiente, nelle Marche e fuori, sia stata la capacità del sindacato di incidere sulla determinazione della nuova figura professionale (i "quadri"), di come il "nuovo" sia, spesso, la trasposizione in norma contrattuale di preesistenti usi e prassi favorevoli ai lavoratori, e notiamo anche quanta discrezionalità sia stata concessa alle aziende in tema di appalto di servizi bancari o flessibilità di orario, di mobilità o carriera.

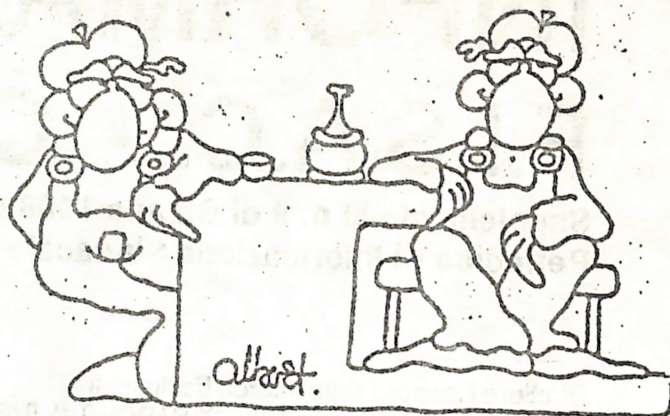
**BANCA
POPOLARE
PESARESE**



Dopo una serie di incontri che si sono protratti per circa 20 giorni tra le O.S. e la Delegazione dell'Amministrazione della Banca Popolare Pesarese, e non senza momenti di tensione quasi al limite di una rottura fra le parti, è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo che, sottoposta all'assemblea dei lavoratori, è passata a maggioranza assoluta.

TU CI CREDI DANERO
CHE LA FIAT VOGLIA
DIVIDERE GLI UTILI
CON GLI OPERAI ?

CI CREDO DI PIÙ CHE
VOGLIA DIVIDERE GLI
OPERAI CON GLI UTILI



E' stata una trattativa né semplice né facile.

Diamo qui di seguito alcuni ragguagli dell'intesa.

Per quanto riguarda la parte normativa le O.S. non sono riuscite a concordare declaratorie relative alle mansioni della categoria dei "quadri", inserita come da demando. Gli accordi prevedono il grado unico e un numero minimo di posti in organico da coprire entro un certo lasso di tempo, ma c'è pericolo che la banca possa muoversi molto disinvoltamente tra le larghe maglie della normativa.

Anche nel settore degli automatismi e degli inquadramenti ci si è limitati a prevedere un certo numero di avanzamenti di grado, per automatismo e per merito, da effettuarsi entro la fine del corrente anno; negli avanzamenti per merito si dovrà tener conto tanto di elementi obiettivi (corsi, rotazioni, ecc.) quanto della professionalità.

Al fine di offrire opportunità di avanzamento a tutti i lavoratori, si sono anche definiti parametri relativi all'addestramento, alla formazione ed all'aggiornamento professionale stabilendo la tipologia dei corsi che si terranno in azienda e stabilendo che il piano globale dei corsi stessi sia oggetto di esame congiunto fra Azienda e O.S.

Una Commissione i cui componenti saranno designati dalle R.S.A. sarà formata ed avrà il compito del controllo e della verifica delle condizioni igienico-ambientali oltre quanto previsto dal C.C.N.L.

Per quanto riguarda la parte economica sono state negoziate le seguenti cifre:

- per il 1988 una cifra uguale per tutti di f 400.000 da erogarsi a settembre (oltre i demandi del C.C.N.L.);

- per il 1989 ed il 1990 una cifra di £ 1.500.000, parametrata, da erogarsi nel mese di settembre, a titolo di anticipo "perpetuo" sugli emolumenti dei futuri accordi.

La novità che merita di essere menzionata, sempre per la parte economica, è l'introduzione di un ticket pasto, cioè di "buoni" da spendersi in ristoranti convenzionati, per i lavoratori che hanno l'unità produttiva fuori del comune di residenza.

Al di là del giudizio sulla congruità delle £ 3.000 del buono pasto, questa innovazione introduce la figura del lavoratore pendolare, cioè di colui che, senza alcuna gratificazione di carattere professionale e/o economico è costretto a sobbarcarsi di disagi e di spese aggiuntive di viaggio e vitto. E per un realtà produttiva come la nostra ciò è significativo poiché se la percorrenza media fra l'abitazione e il luogo di lavoro non è eccessiva, esiste nel nostro Istituto una forte percentuale di lavoratori pendolari.

A conclusione del tutto c'è da dire che ci si è dati appuntamento entro il 31.12.1989 per definire un nuovo accordo sul lavoro a part-time ed anche un "testo unico" che comprenda organicamente tutti gli accordi aziendali in essere.

Dopo l'ultima assemblea in cui il sindacato ancora unito presentava ai colleghi lo stato della contrattazione con l'azienda ricevendone un mandato ben preciso teso a migliorare i risultati fino ad allora raggiunti, le OO.SS si davano appuntamento per il lunedì successivo per concordare la miglior linea di condotta da tenere nell'incontro con l'azienda, fissato per il martedì.

Ma, come un fulmine a ciel sereno, ci giungeva la notizia che la FIBA/CISL in quella stessa mattinata di lunedì aveva richiesto da sola un incontro con l'azienda arrivando subito, con l'evidente soddisfazione della controparte, alla firma del contratto. In tutti noi provocava sconcerto e rabbia il vederci recapitare l'ipotesi di accordo già firmata.

La FISAC/CGIL che coerentemente aveva fatte proprie le posizioni espresse dai lavoratori in assemblea, si è trovata improvvisamente esclusa per le volontà comuni dell'Azienda e della FIBA/CISL.

La vergogna per questo comportamento non tocca i responsabili di ciò tant'è che i dirigenti di questo sindacato non intendono presentarsi di fronte ai lavoratori per avere un assenso al loro operato, ma, anzi, si fanno vanto di non avere bisogno di questo assenso.

E' certo che questa divisione giova solo alla controparte poiché nell'accordo raggiunto ha avuto pieno successo la filosofia aziendale cosiddetta delle "mani libere" tesa a delegittimare il sindacato sui posti di lavoro cui la FIBA/CISL si è accodata. La vicenda della C.R. Fano costituisce una sconfitta per tutti i lavoratori sia per quanto riguarda i contenuti, dove per taluni aspetti si



CASSA DI RISPARMIO DI FANO

Alla C.R. Fano il Contratto Integrativo è stato firmato da una sola sigla sindacale: la FIBA/CISL.

La FISAC/CGIL si è trovata all'ultimo momento esclusa da un incontro con l'azienda che nelle intenzioni di tutti avrebbe dovuto essere risolutivo della vertenza.

La FIBA/CISL, dopo aver partecipato insieme a noi alla stesura della piattaforma e a tutta la fase della discussione preparatoria con i lavoratori, ha scelto la strada della firma a tutti i costi e da sola, senza vantaggi aggiuntivi per i lavoratori e nel tentativo di isolare ed escludere la FISAC/CGIL dalla gestione unitaria dei risultati raggiunti (risultati rivelatisi poi molto magri!).



è avuto addirittura un arretramento rispetto a quanto già acquisito in precedenti accordi aziendali, sia per il metodo seguito.

E' infatti estremamente grave che una sigla sindacale abbia avallato l'intento dell'Azienda teso a discriminare un sindacato come la FISAC/CGIL che ha una forte rappresentatività tra i lavoratori della C.R. Fano.

E' importante che tutti riflettano sulla pericolosità di simili comportamenti che, solo per giochi di potere, fanno perdere di vista gli interessi dei lavoratori.

BNL BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

La tornata contrattuale degli integrativi nel settore del credito si è ormai esaurita senza entusiasmi e senza sussulti con una sola, ancorché rilevantissima, eccezione costituita dalla B.N.L., dove circa 100 ore di sciopero ed un numero di ore di trattativa probabilmente maggiore di quello occorso per l'elezione del Presidente della Repubblica e del successore di Pietro al soglio pontificio, sommate insieme, non hanno prodotto ancora la classica fumata bianca.

A giudizio dei dirigenti sindacali di questo Istituto l'anomalia va spiegata con il bisogno strategico dei vertici di detta banca di scardinare, cogliendo strumentalmente l'opportunità dell'integrativo, l'impianto garantista stesso del C.C.N.L. della categoria, per depurarlo innanzi tutto da quei "lacci e laccioli" che impedirebbero una gestione dinamica e produttiva del personale: in estrema sintesi il maggiore Istituto di Credito del nostro Paese sembrerebbe intenzionato ad assumere un ruolo guida all'interno del settore con una forte carica semantica per le altre Banche e per la stessa Associazione di categoria.

A questo proposito la disdetta del C.C.N.L. da parte dell'ASSICREDITO, giunta in tempi e circostanze del tutto inusuali per una Associazione datoriale che non ha mai brillato per tempestività, né per originalità nel panorama sindacale del Paese, sembra confortare l'analisi prospettata. Soprattutto appare

decisiva l'arrembante e spregiudicata intervista concessa di recente dal Dott. Nesi, Presidente della B.N.L., al settimanale MONDO ECONOMICO: in essa si afferma chiaramente l'ambizione di indicare a tutto il settore del Credito un modello di ristrutturazione e di relazioni sindacali fortemente ispirato alla strategia ed al ruolo svolto dalla F.I.A.T. nel mondo industriale e confindustriale negli anni '80 nel nostro Paese.

Si potrebbe, invero, ragionevolmente avanzare qualche dubbio sulla legittimazione a guidare la modernizzazione del settore da parte di chi in dieci anni di guida del maggiore Istituto di Credito italiano si è segnalato per la incapacità di porre freno al declino commerciale e di immagine di questa Banca, a dispetto della frenetica e contraddittoria proposizione di svariate linee strategiche regolarmente osannate e ripudiate in breve volgere di tempo. Ma lasciamo il merito di questa valutazione alle autorità competenti, a partire dall'On. Amato, che, in quanto Ministro del Tesoro, ha evidentemente rappresentanza di socio di maggioranza all'interno della B.N.L. Senza soverchie illusioni, naturalmente, giacché da tempo abbiamo imparato come le carriere dei piccoli e dei grandi "commis" di stato più che ad un equilibrato giudizio di meriti e demeriti, rispondono nel nostro Paese ad un delicato gioco di occupazione del potere che ha la sua sede naturale all'interno di qualche segreteria politica.

Quello che, però, a noi preme maggiormente è avviare una riflessione serena con i lavoratori sulla efficacia della cosiddetta "ricetta F.I.A.T.", tanto magnificata dagli strapagati tromboni di stato che ogni giorno si affacciano dai canali televisivi e dalle colonne dei giornali, che appaiono "normalizzati" come non era mai accaduto negli ultimi anni.

Incomincia ad apparire in tutta evidenza come i sacrifici e lo sforzo produttivo di milioni di lavoratori abbia determinato un ulteriore rafforzamento del capitalismo italiano segnato da una notevole propensione ad investimenti finanziari e speculativi a danno di quelli produttivi.

A margine di questo processo è stato realizzato uno straordinario trasferimento di ricchezza dal lavoro dipendente al lavoro autonomo, sapientemente costruito anche attraverso un attacco sistematico sul piano politico, ideologico e sociale alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali hanno pagato con una crisi profonda l'incapacità ad assumere unitariamente un terreno di scontro inedito.

La conseguenza più grave è data

oggi dal propagarsi con forza tra i lavoratori dipendenti di una attrazione più o meno forte verso la corporativizzazione, come evidenziato dal proliferare dei CO.BAS., nel mentre il sindacato ufficiale tarda ad elaborare una proposta che riaggreghi intorno ad obiettivi comuni di crescita e di progresso sociale ed economico il lavoro dipendente, inteso unitariamente.

Tuttavia le perplessità ed i dubbi qui espressi in maniera necessariamente rozza e sommaria sulle opportunità di trasferire nel nostro settore la "ricetta F.I.A.T." non nascondono una volontà di arroccamento in difesa di privilegi che, per altro, hanno perso gran parte della loro attrattiva agli occhi dei lavoratori. Ci riferiamo in particolare alla conclamata intenzione della B.N.L. di ripensare la struttura della organizzazione del lavoro non più sulla base dei vecchi uffici, bensì disciplinate sui cosiddetti "comparti".

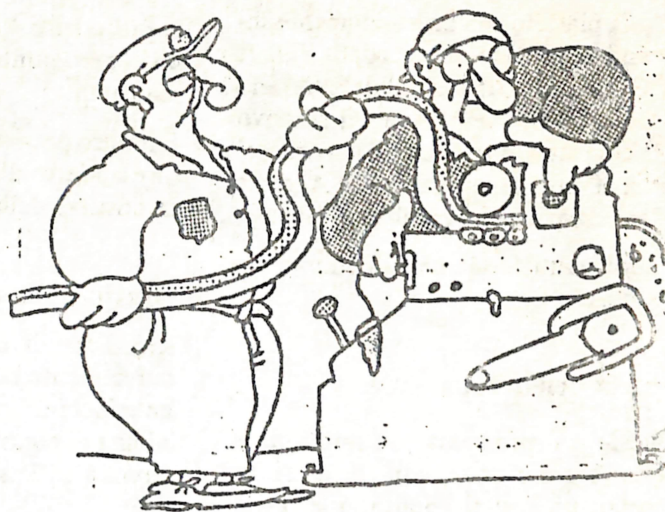
Certo questa innovazione produrrebbe di colpo la improponibilità di quella filosofia contrattuale, che a partire dalla B.N.L. ha poi informato l'intero settore mirante ad enucleare ed a premiare attraverso i gradi posizioni lavorative più complesse ed imperniate su un più o meno presunto coordinamento di altri lavoratori.

Ci sembra però, che la proposta di strutturazione della B.N.L. apra al sindacato un ampio terreno di intervento per lavorare ad una mobilità e ad una professionalità dei lavoratori, anche alla luce delle interessanti aperture avviate in materia di formazione e di carriera. Insomma è nostra convinzione profonda che se c'è un'anima nel sindacato in B.N.L. che pensa di difendere strenuamente automatismi economici e di carriera come conquiste irrinunciabili, essa interpreta un sentimento non rispondente oggi alle aspettative ed agli interessi dei lavoratori in generale, per i quali diventa sempre più pressante il bisogno di combattere la frustrazione di un lavoro ripetitivo attraverso l'acquisizione di una conoscenza ampia ed articolata del lavoro, coniugata alla possibilità di vedere con qualche obiettività premiate le proprie capacità ed il proprio impegno.

Su questo è bene che riflettano da subito i dirigenti sindacali della B.N.L., ma anche i dirigenti nazionali del sindacato bancario, per preparare una piattaforma in occasione del rinnovo del prossimo C.C.N.L., che sia capace di interpretare nell'interesse dei lavoratori la sfida ineludibile dell' venire del sistema creditizio del nostro Paese.

MARINI E
IL BENVENUTO
HANNO
FIRMATO.

VOLEVANO MOSTRARCI
ALL'AGNELLI COME
SONO BRAVI A SCRIVERE.



PIATTAFORMA CONTRATTUALE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN APPALTO

È una piattaforma profondamente innovativa quella presentata dalla FULA (CGIL-CISL-UIL) e dalla FNA allo SNA e all'UNAPASS per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei circa 50 mila dipendenti delle Agenzie di assicurazione in appalto privato.

I suoi punti fondamentali sono i seguenti:

Tutela dell'occupazione

Questo è il problema più importante nelle Agenzie dove, con meno di 16 dipendenti, non si applicano le tutele previste dallo "Statuto dei Lavoratori".

Si richiede pertanto una procedura di tutela contro il rischio di licenziamento senza "giusta causa", che preveda il coinvolgimento del sindacato, l'intervento di comitati paritetici di conciliazione, penalità a carico dell'agente e il divieto di assunzione per un anno dopo il licenziamento.

Viene inoltre richiesta la non risoluzione del rapporto di lavoro e la conservazione di tutte le condizioni normative ed economiche raggiunte dai dipendenti, oltre che in occasione del trapasso di Agenzia (come già previsto dall'art. 42 del contratto), anche nei casi di revoca del mandato, di gestione interinale, di trasferimento e/o scorporo di portafoglio, di cambiamento di denominazione sociale.

Inquadramento

Le proposte, basate sulla situazione nuova che si è creata negli ultimi anni, con una diversa organizzazione del lavoro e la massiccia introduzione dell'informatica, tendono a favorire lo sviluppo ed il riconoscimento della professionalità, con la trasformazione del-

le precedenti 4 categorie in 5 livelli ed una più puntuale definizione delle mansioni.

È inoltre prevista una figura di produttore addetto alle vendite che superi il dispositivo della Legge del 1939.

Orario di lavoro

Riduzione di un'ora alla settimana, accorciamento dell'intervallo meridiano, anticipo dell'uscita pomeridiana e possibilità di contrattare distribuzione, intervallo e flessibilità a livello territoriale.

Riduzione dello straordinario a non più di 100 ore l'anno.

Previdenza

Possibilità di stipulare polizze vita previdenziali con il premio in parte a carico dell'agente, in parte a carico del dipendente mediante utilizzo del TFR.

Salute

Visite mediche mirate a carico dell'agente e pause per gli addetti ai video terminali.

Contrattazione territoriale e/o agenziale

Se ne richiede l'istituzione per poter definire le seguenti materie: distribuzione e flessibilità orario, anticipo TFR, rimborsi spese produttori, trattamenti missioni, indennità di mensa.

Permessi e diritti sindacali

Monte ore annuo di permessi per i diri-

genti sindacali e aumento a 10 delle ore di assemblea.

Incontri annuali territoriali e/o regionali sui problemi occupazionali.

Parte economica

Le richieste tendono a ridurre, sia pur parzialmente, la grave sperequazione tabellare esistente tra le retribuzioni dei dipendenti delle Agenzie in appalto e quelle dei lavoratori delle Imprese di assicurazione (circa 7 milioni l'anno!). Sperequazione tanto più ingiusta se consideriamo l'elevata professionalità dei dipendenti delle Agenzie, spesso superiore a quella dei lavoratori delle Imprese.

Gli aumenti tabellari richiesti, alla prima classe di anzianità, sono i seguenti: 3^a categoria 1.800.000, 2^a categoria 2.100.000, 1^a categoria 2.520.000, CU 2.850.000. Dette cifre sono da rivalutare in relazione agli scatti di anzianità (6% ciascuno).

Per conto nostro, oltre ad esercitare il massimo di pressione sulle controparti dirette SNA e UNAPASS, non mancheremo di ricordare all'ANIA le sue corresponsabilità ed al Ministero del Lavoro i suoi precedenti impegni.

