



PIANO INDUSTRIALE UNICREDIT

# PROFUMO COME GARIBALDI RIUSCIRÀ AD UNIRE L'ITALIA?

*I meriti e le colpe di Unicredit. Come sindacato autonomo agiremo senza preconcetti, ma senza fare sconti*

di **Lando Sileoni** - Segretario Generale Aggiunto Fabi

**C**entottantamila dipendenti, 10 mila filiali. Primo gruppo in Europa, con una significativa presenza in altre regioni del mondo. 11 mila e cinquecento nuove assunzioni nei paesi dell'Europa centrale ed orientale; milletrecento nuovi sportelli in quest'area; efficientamento della rete nazionale, con la vendita di 500 sportelli, per evitare sovrapposizioni; maggiore attenzione ai costi; riduzione delle strutture centrali; unica piattaforma informatica; snellimento delle strutture di governance anche a livello regionale; 7 mila esuberanti in Italia su base volontaria ed altri 2 mila all'estero. Finalmente, dopo oltre un anno dall'annuncio della fusione con Capitalia (maggio 2007), i vertici di Unicredit si sono decisi a presentare il piano industriale al sindacato. L'incontro, in una Milano arroventata dal solleone di luglio, era stato preceduto qualche giorno prima dalla presentazione "internazionale" del piano, fatta a Vienna per i CAE, i Comitati Aziendali Europei, un organismo internazionale delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori. Un ritardo grave e politicamente non corretto, che crea un precedente pesante nel sistema delle relazioni industriali del nostro paese. La FABI lo ha denunciato subito (l'intera Segreteria Generale l'ha detto direttamente a Profumo), pur non disertando il tavolo di trattativa, a cui erano già sedute le altre organizzazioni sindacali. Perché il nostro sindacato ha accettato di cominciare a giocare una partita, senza conoscere le "regole del gioco" che sarebbero scaturite solo dalla conoscenza del piano industriale?

Per l'ovvia ragione che la FABI non poteva né voleva lasciar soli i lavoratori ed i suoi iscritti in un passaggio così delicato e dif-

ficile. Pur partecipando da protagonista a tutte le trattative, che hanno dato buoni risultati - bisogna dirlo! - la nostra organizzazione ha voluto marcare la propria contrarietà e la propria preoccupazione rispetto al metodo seguito da Unicredit.

Un metodo che rischia di trovare emulanti in altri settori ed in altre trattative, pregiudicando il ruolo del sindacato, che deve esprimersi con piena conoscenza di ciò che sta accadendo, se vuol tutelare i lavoratori, anche nelle situazioni più personali e singolari. Inoltre, perché in Alitalia i sindacati si sono giustamente rifiutati, in assenza di un piano industriale, di sedersi a trattare su 4 mila esuberanti annunciati dall'azienda, mentre al gruppo Unicredit, che in un primo momento ne denunciava 4.500, facevano il contrario?

Non vogliamo essere polemici: la nostra è solo una preoccupazione che guarda al futuro e ad altre situazioni che potremmo dover affrontare con un precedente così pericoloso. "Bisogna dar a Cesare quello che è di Cesare": Alessandro Profumo ha saputo costruire un impero, con una capacità ed un ingegno da grande banchiere, un vero colosso bancario di 180 mila addetti, il più grande global player made in Italy.

Un prodigio, se si pensa che fino a non molti anni fa il vecchio Credito Italiano cui era approdato Profumo, giovanissimo ed ancor fresco di studi, contava poche migliaia di addetti. Nessuna ostilità, quindi, verso Unicredit Group e verso il suo Amministratore Delegato. Non possiamo, però, accettare l'idea che per "governare il cambiamento" ci vadano di mezzo i singoli lavoratori e quelle tutele previste dai contratti, dalle norme di legge che regolamentano le fusioni e dallo Statuto dei lavoratori. Questo non lo permetteremo mai.

Insomma, il fine non giustifica i mezzi, con



buona pace di Niccolò Machiavelli, e l'interesse aziendale vale tanto quanto l'interesse delle singole persone.

Senza contare che la nostra società è piena di personaggi che proclamano di lavorare per l'interesse collettivo, soprattutto quando chiedono sacrifici.

La collettività è fatta di molti singoli, con la loro storia, la loro cultura, la loro esperienza, i loro problemi di ogni giorno e un sindacato che voglia essere efficace e voglia fare il suo mestiere non deve restare ancorato a schemi di confronto datati, ma deve adottare una visione dinamica dei rapporti industriali, pena la sua fine e la fine dei singoli, stritolati nel grande ingranaggio dell'economia e del mercato globale.

Chi ci legge si chiederà perché il più grande gruppo bancario italiano abbia accumulato un simile ritardo nella presentazione del piano industriale.

È semplice: per battere il fattore "tempo". Unicredit ha valutato che la presentazione del piano industriale prima, con le sue tempistiche prestabilite e con la concate-

nazione di fasi, incontri e confronti, potesse creare ritardi ed intoppi al suo progetto.

Noi, invece, continuiamo a sostenere che non si può trattare senza conoscere bene che fine faranno le garanzie e la vita dei singoli lavoratori. Soprattutto, per noi non è giustificabile che si disattendano norme di legge in materia di fusioni, le quali prevedono - all'atto della fusione - la presentazione del piano industriale.

Il pragmatismo, a cui non ci siamo mai sottratti e che spesso abbiamo invocato, non può essere mai un alibi per lasciare ai margini le persone. Ora, comunque, il piano industriale è arrivato e lo giudicheremo senza preconcetti, ma anche senza fare sconti. Avrà una scadenza nel 2010 e, fino ad allora, tuteleremo gli iscritti e i lavoratori come da sessant'anni siamo abituati a fare.

Saprà, il management di Unicredit, adattare il colosso bancario alle singole realtà economiche e sociali del territorio? Saprà adattarsi alle diverse culture, senza imporre una sola ed egemone, cancellando un patrimonio costruito in secoli di pluralismo culturale, politico, sociale, economico, umano?

Staremo a vedere.

Se riuscisse, Alessandro Profumo compirebbe - *mutatis mutandis* - ciò che fu impedito a Giuseppe Garibaldi: fare l'Italia degli Italiani. Di tutti gli Italiani.

Come sindacato autonomo, intanto, dovremo affrontare e risolvere tutta una serie di problemi: dalle pressioni commerciali divenute ormai insostenibili, alla regolamentazione e contrattualizzazione della mobilità, evitando, il più possibile, disagi ai lavoratori. Il problema degli esuberanti va inquadrato nella logica della riorganizzazione interna. Registriamo comunque una massiccia adesione al piano concordato con l'azienda di uscite volontarie incentivate, che dovranno essere recepite in accordi sindacali specifici.