



BANCARI CEDUTI INSIEME CON GLI SPORTELLI

TUTTO IN UNA NOTTE

La storia delle filiali che sono "imprevedibilmente" da vendere è una bufala: le banche sanno bene tutto con largo anticipo – Il prossimo CCNL dovrà contenere precise norme di tutela, anche per quanto riguarda il welfare dei lavoratori trasferiti ad altra azienda – FABI in prima linea senza mai abbassare la guardia

di Lando Sileoni - Segretario Generale Aggiunto Fabi

"Beh, sapete, cari sindacati, con la fusione ci siamo improvvisamente trovati dinanzi il problema delle sovrapposizioni di molti sportelli, poi sapete che quelli dell'Antitrust non perdonano, quindi, è necessario che cediamo un certo numero di filiali...".

Con le trasformazioni che hanno attraversato il mondo del credito in Italia, frasi di questo genere – parola più, parola meno – sono state ripetute decine di volte dai diversi dirigenti incaricati d'informare il sindacato. Un passaggio quello dell'informativa e dell'illustrazione del piano industriale, considerato non di rado una "perdita di tempo" dalle direzioni delle banche, che farebbero volentieri a meno di riunioni e confronti, perché il loro obiettivo è solo quello di massimizzare gli utili e di portare a casa laute prebende per i servizi resi alla proprietà.

È così che centinaia, spesso migliaia di lavoratori si trovano alle prese con questa politica "a scatola chiusa", per cui si cedono le filiali con tutto quel che c'è dentro, impiegati compresi.

Sentendo certi discorsi sull'ineluttabilità delle scelte "per stare sul mercato" e vedendo gli sforzi per assumere un'aria sconsolata da parte dei banchieri, perché per loro i dipendenti "so' piezz'e core" viene il voltastomaco.

Non sappiamo se nell'iter formativo di certi manager sia previsto un corso di mistificazione e cinismo, ma di sicuro si nota un'abilità che farebbe invidia ad attori consumati e a trasformisti d'avanspettacolo.

A chi vogliono darla a bere, questi signori che – nei giorni di festa – si riem-

piono la bocca di espressioni sulla centralità del capitale umano, sul valore delle risorse e sulla necessità di formazione, aggiornamento e valorizzazione dei "collaboratori"?

Già, "collaboratori", perché la parola "dipendenti" è abolita dal vocabolario dei dirigenti durante gli incontri sindacali e le conferenze stampa.

Si preoccupano di usare eufemismi e poi non si danno la minima pena di mettere all'asta, insieme con le filiali, anche donne e uomini che, in quella banca hanno trascorso la loro vita professionale, si sono impegnati, hanno fatto sacrifici nei momenti difficili, hanno dato il meglio di sé, anche oltre gli orari e senza vedersi pagati gli straordinari "perché il budget non lo consente...".

Certo, l'Autorità garante del mercato fa bene ad imporre la vendita di filiali, quando una banca raggiunge una posizione dominante, altrimenti la concorrenza ed il libero mercato andrebbero a quel paese e con loro anche gli interessi dei risparmiatori.

Tuttavia, le banche sanno bene tutto ciò, così come sanno bene a che cosa vanno incontro nelle operazioni di fusione o incorporazione o riorganizzazione.

Lo sanno bene e lo sanno molto prima che le notizie vengano ufficializzate e rese di pubblico dominio.

Quando due banche si fidanzano, anzi quando cominciano a lanciarsi i primi sguardi rapinosi, si studiano a vicenda, spendono una fortuna in consulenze strapagate perché nulla sia lasciato al caso: insomma, fanno bene tutti i loro conti e già conoscono il numero delle filiali che dovranno cedere e quello dei lavoratori che saranno "coinvolti nel processo".

Loro sanno tutto. I lavoratori niente.

Spesso, questi ultimi, apprendono la notizia dai giornali e scoprono, prendendo il cappuccino, che da quel momento il loro posto diventa volatile, così la brioche gli va di traverso, insieme con tutte le speranze, le belle promesse, gli investimenti sul futuro e le parolacce di rabbia che stanno per esplodergli nella strozza.

Di colpo scoprono, insieme all'amaro che il buon mattino ha riservato loro per colazione, d'essere anche loro "sul mercato", nel senso di esser proprio "in vendita".

Quello che hai dato all'azienda, quello che hai investito in termini d'impegno e di attese di carriera o di riconoscimenti economici se ne va in un soffio.

Fffffff! Tutto finito. Ora si cambia, ovvero, si deve ricominciare: farsi conoscere, farsi stimare, ricostruirsi un portafoglio clienti, annodare nuovi rapporti umani e di lavoro, superare le diffidenze dei nuovi colleghi (che magari guardano male l'ultimo arrivato), sudare per le nuove valutazioni ("Sai, non posso esprimere un giudizio: sei appena arrivato...!").

Almeno, nella polizza dell'auto, ti porti dietro la classe di merito. In banca, se vieni "ceduto" con lo sportello, invece niente. Nemmeno un "grazie!".

Come difendersi allora?

Innanzitutto, bisognerà far tesoro delle esperienze di questi ultimi anni e introdurre, nel prossimo contratto nazionale, norme che tutelino i bancari trasferiti con le filiali ad altre aziende sia per quanto attiene alla fase di passaggio, sia per la vita professionale, sia per altri aspetti legati alle condizioni del welfare aziendale (previdenza e assistenza) di provenienza e di destinazione.

Senza dimenticare gli inquadramenti, ri-

spetto ai contratti integrativi delle banche acquirenti, ed eventuali trattamenti "ad personam", che non devono essere cassati con un semplice frego blu.

Le banche non possono continuare con queste "bufale" della sorpresa e delle contingenze imprevedute: il sindacato è molto attento, perché conosce i comportamenti dei banchieri.

Chi vende, si affretta con spostamenti e trasferimenti, magari con qualche promozione come incentivo (poche, perché basta lo spauracchio della cessione per convincere chi esita) prima di mettere all'asta i suoi sportelli.

Chi si mette in fila per comprare, impone di "blindare" il personale, temendo che l'azienda cedente cerchi di disfarsi delle situazioni più difficili o che gli elementi migliori se ne vadano, portandosi via pezzi di portafoglio.

Intanto, la FABI non smette mai di approfondire particolare impegno nei territori e nelle singole aziende, perché le banche non s'approfitino della situazione e cerchino di risparmiare sulla pelle dei lavoratori che devono spostarsi, ben sapendo che questi si sentono psicologicamente deboli.

Rivolgersi al proprio sindacalista della banca cedente e, subito dopo, a quello della banca acquirente resta – senza dubbio – la cosa migliore da fare per assicurarsi un'assistenza ed una consulenza adeguate, scongiurando il rischio concreto d'essere travolti dagli eventi e di subire qualche torto.

Chi ha abbozzato all'amo di promesse individuali, del tipo "firma qui e fidati di me", sta ancora leccandosi le ferite.

Chi si è affidato all'esperienza, alla capacità contrattuale ed al peso politico del sindacato, ha visto rispettati i suoi diritti ed è stato tutelato sotto ogni profilo.