Nell'ambito degli incontri che il Dipartimento organizza da alcuni anni, di norma nell'alveo di progetti ideati, presentati alla DG Occupazione della Commissione Europea e da questa approvati e di conseguenza finanziati, il Dipartimento Internazionale, rappresentato dal Coordinatore Mario Ongaro e da Giusy Cucinotta, ha svolto una ricognizione presso i Sindacati del settore di Bulgaria, Serbia e Slovacchia.

Gli incontri, in particolare in questi ultimi due Paesi, erano finalizzati ad aggiornare le informazioni relative alle priorità, alle problematiche ed alle prospettive dei sindacati delle lavoratrici e dei lavoratori del gruppo Intesa San Paolo nell'ambito del percorso per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo, un organismo che dia voce e rappresentanza a questa forza-lavoro ed ai sindacati che la organizza e che ne contratta collettivamente pur tra molte difficoltà le condizioni salariali e normative.

Dopo il meeting di Belgrado dello scorso novembre che aveva raccolto tutti i rappresentati del Sindacato in Intesa da tutta Europa,  si è ritenuto indispensabile contattare nuovamente alcuni dei principali sindacati presenti nei paesi "chiave" in quel gruppo in Europa, in questo momento che, per quanto riguarda la costituzione del CAE in Intesa si colloca in una fase interlocutoria tale da ritenere ancora prematuro un ulteriore meeting plenario analogo a quello del novembre 2016.

**Sofia 20 Giugno**

Questa missione "balcanica" tuttavia, oltre al gruppo Intesa-SanPaolo, è stata pensata anche sul network internazionale costruito negli anni dalla Fisac-Cgil in quella regione e in generale tra  tutti quelli che dal 2004 abbiamo chiamato i "Nuovi Stati Membri" e i "Paesi Candidati", lungo l'asse geopolitico che va dalla Polonia alla Turchia e che comprende sindacati che hanno dimostrato forte spirito di iniziativa e capacità organizzativa, in un contesto difficile dove a limitati diritti ed agibilità fa riscontro la resistenza di parte datoriale ad una contrattazione nazionale di settore e dove operano importanti gruppi transnazionali non ultimo Unicredit.

In questo contesto tuttavia il sindacato di settore FTUFS (Federazione Sindacale del Settore Finanziario) in Bulgaria non ha rinunciato a darsi una struttura nazionale in grado di coordinare le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di sostenerle nella loro contrattazione collettiva.

Ci siamo concentrati in particolare sui sindacati aziendali di  Bulbank, gruppo Unicredit, e di UBB, gruppo National Bank of Greece ma ora ceduta a KBC, cioè i due sindacati aziendali che costituiscono la Federazione Nazionale.

Il sindacato di Unicredit in Bulgaria è rappresentato nel CAE fin dall'inizio della sua costituzione, anche grazie al lavoro che come Fisac iniziammo in tempo utile.

Indimenticabile a questo proposito il discorso che nel 2003 l'allora Responsabile delle Relazioni Sindacali e Risorse Umane di Bulbank, controllata Unicredit fece a Mario Ongaro e Piero Tarantino, sottolineando come in quell'azienda bulgara Unicredit aveva saputo valorizzare una forza-lavoro giovane, dinamica, con un altissimo livello di istruzione scolastica e professionale, frutto del "vituperato" regime socialista, il cui costo del lavoro era pari al 25% del costo del lavoro in Italia.

Da allora sono trascorsi 14 anni, ma le relazioni industriali appaiono tuttora relativamente vive e produttive, anche se le resistenze al rinnovo del Contratto Aziendale sono aumentate ed il sindacato aziendale sta attraversando una fase di rinnovamento che si completerà con il  congresso del prossimo autunno.

UBB, già controllata dalla National Bank of Greece è stata ceduta proprio in queste ultime settimane al gruppo belga KBC: è un passaggio proprietario che si inscrive in una più generale politica di dismissione delle controllate estere da parte dei gruppi bancari greci, stessa cosa in contemporanea sta avvenendo in Serbia, come spieghiamo più avanti.

KBC è comunque una multinazionale dotata di un CAE forte e rappresentativo e gli amici del sindacato bulgaro si sono tempestivamente attivati per ottenere una loro rappresentanza in questo organismo.

**A Belgrado** il 21 giugno abbiamo incontrato il Sindacato affiliato a UNI, SFOS, con i suoi maggiori rappresentanti nazionali, il Presidente ed il Segretario con delega all'Internazionale, e con i suoi delegati in Banca Intesa JSC, tra i quali la Presidente del sindacato SFOS di Intesa. Il Segretario Internazionale, è fra l'altro dipendente di Marfin Bank fino ad oggi controllata da Cyprus Popular Bank, ma già ceduta alla Expobank in Repubblica Ceca. In questo senso si ripropone qui quella politica greco-cipriota di dismissioni delle controllate estere che richiamavamo a proposito della UBB Bulgara.

In Serbia Intesa conta circa 3000 dipendenti con una sindacalizzazione pari al 23%.

Il 60% dei lavoratori sono sopra i 40 anni, il 15% sopra i 50.

Il 27% uomini.

Il Management non favorisce l'attività sindacale e di conseguenza il proselitismo. Non è possibile inviare mail agli iscritti sulla account aziendale e non ci sono spazi per il sindacato sulla intranet aziendale, nemmeno per la pubblicazione delle leggi sul lavoro, del contratto collettivo o aziendale. Nonostante queste difficoltà il tasso di sindacalizzazione è tuttora significativo.
Il contratto aziendale è scaduto da circa 3 anni ed è molto arduo ricucire la fila di una trattativa efficace.
In SERBIA Intesa-SanPaolo è il gruppo bancario che paga meglio i propri dipendenti grazie ai contratti siglati negli anni: nello stesso tempo tuttavia le modifiche delle leggi sul lavoro a livello nazionale hanno avuto un impatto sulle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici del settore in generale che ha interessato anche Intesa SanPaolo.

*Tuttavia* -ci spiegava la Coordinatrice Aziendale di SFOS- *siamo riusciti quest'anno a concludere un nuovo Accordo Aziendale che prevede un aumento pari al 10% del montante dei salari da dividere tra i lavoratori. Siamo quindi usciti dal blocco dei salari che durava dal 2008, malgrado Intesa sia la banca più performante del paese.*

Questo montante salariale viene suddiviso con il rispetto dei minimi tabellari e applicando un moltiplicatore dato da un punteggio parametrato su ciascun ruolo professionale.

Va detto che gli aumenti salariali sono distribuiti dalla azienda con un margine significativo di discrezionalità: da anni, malgrado risultati di bilancio assolutamente positivi, non c'è stato un incremento salariale equamente distribuito.
SFOS quindi sta lavorando per riaprire le trattative e pervenire ad un rinnovo del contratto collettivo aziendale in Intesa SanPaolo Serbia entro fine anno con al centro gli aumenti salariali la cui quota collettivamente contrattata prevalga nettamente su quella discrezionale.

Le relazioni del management serbo con la casa madre italiana sono certamente guidate da direttive che arrivano dall'Italia

la cui applicazione lascia poca autonomia al management locale, anche se nella gestione quotidiana delle risorse umane l'operatività e la gestione concreta delle risorse umane sono in mano serba.

Il focus del resto è sul business, non sulle condizioni dei lavoratori.

In questo senso lo sforzo del sindacato è mirato al cambiamento della cultura aziendale per mettere quanto più possibile al centro i dipendenti.
Formalmente in Serbia esiste il diritto di sciopero ma nella realtà non viene esercitato: profonde sono le difficoltà culturali prima ancora che organizzative in questo senso, specialmente in un settore come quello bancario.
Il sistema premiante fondato su obbiettivi qualitativi e quantitativi, individuali e di squadra.
In Intesa Serbia non esistono le pressioni commerciali genericamente intese, il problema viene affrontato e per così dire "risolto alla radice": chi viene assunto firma un contratto individuale di lavoro in cui fra l'altro si impegna al raggiungimento di alcuni obbiettivi e se non li raggiunge entro sei mesi è passibile di essere licenziato.

Non esistono problemi di discriminazione, né di genere né di altro tipo: la cultura serba non coltiva divisioni di tipo discriminatorio.

L'incontro si è chiuso con l'auspicio di un prossimo incontro plenario dei sindacati presenti in Intesa San Paolo per tirare le fila del progetto di costituzione del Cae del Gruppo.

**Bratislava 22 giugno**

Abbiamo incontrato il Presidente del Sindacato Slovacco del settore Bancario e Assicurativo OZPPP, insieme al Responsabile Sindacale in VUB del Gruppo Intesa SanPaolo.

OZPPP è il sindacato del settore presente in Slovacchia con il quale la Fisac-Cgil ha una storia di fraterna relazione più che ventennale, come con i sindacati di Bulgaria e (più recentemente ma comunque da molti anni) di Serbia.

E' una Federazione che aderisce alla Confederazione Slovacca insieme ad altre 27 Federazioni di categoria.

In Slovacchia sono presenti le maggiori multinazionali finanziarie d'Europa: Intesa San Paolo, UniCredit , Erste, KBC, Generali e Allianz.

Di queste solo Intesa non ha un CAE e questo certamente ha un impatto negativo per i lavoratori e le lavoratrici.

In VUB-Intesa lavorano circa 3400 persone con una sindacalizzazione del 18%.

La percentuale delle donne lavoratrici è superiore a quella degli uomini e anche a livello di management questa proporzione è rispettata.

Il contratto collettivo di settore ha una durata di legge pari a tre anni: ma è scaduto dalla fine del 2016 e la SBA, la Associazione Bancaria Slovena ha modificato il proprio statuto eliminando dagli scopi la conclusione del contratto collettivo di lavoro.

Malgrado ciò il dialogo sociale all'interno delle aziende è tuttora operativo.

Sopravvivono anche relazioni tra le parti sociali, tripartite, Sindacato, Azienda e Governo, dove il governo viene chiamato in causa solo in caso di differenti interpretazioni di leggi o di contratti. È uno schema tipico dei paesi ex-socialisti che non va tuttavia confuso con la nostra concertazione, tanto è vero che non ha impedito la messa in mora della contrattazione nazionale di settore con ripercussioni anche sulle trattative aziendali: in VUB-Intesa e in Unicredit le trattative per un contratto aziendale si sono fatte immediatamente più difficoltose.

Se pur in presenza di condizioni minime dettate dal Contratto di Settore era comunque faticoso spuntare qualcosa in più in sede di trattativa aziendale, ora , con  la chiusura sul contratto collettivo di lavoro da parte di SBA, la situazione è ancora più difficile.

In VUB –Intesa i risultati del business sono molto positivi e il livello di produttività è analogo a quello registrato dalla casa madre italiana: ma questo non ha avuto alcuna influenza sugli stipendi dei dipendenti.

Il salario dei lavoratori in VUB-Intesa è costituito da un 60 % di parte fissa e il rimanente 40% legato a obbiettivi di produttività sia nazionali che di Gruppo.

La parte fissa è comunque inadeguata: il problema dei salari bassi è il problema della Slovacchia, tenendo fra l'altro conto che qui il costo della vita, in particolare a Bratislava così vicina a Vienna, è molto più prossimo a quello dell'Europa occidentale di quanto non lo sia ad esempio in Bulgaria o in Serbia.

Per non ovviare in modo equo a questa criticità la VUB-Intesa assume dall'esterno lavoratori giovani pagandoli anche il 200% in più rispetto a un lavoratore interno; si è creata quindi una disparità all'interno della banca dove lavorano fianco a fianco lavoratori pagati per la medesima prestazione in modo assolutamente difforme; i più giovani secondo il mercato , gli altri secondo le previsioni contrattuali.

Quanto alla attività del Sindacato in Slovacchia, esso si basa su due pilastri, la Legge sulla negoziazione collettiva , la più importante in quanto definisce il rapporto tra il datore di lavoro e il Sindacato, la Legge sulla sicurezza sul lavoro.

Concreto e franco, Svetozar, Presidente del Sindacato Nazionale ci dice:
*"Allo stato queste normative sono favorevoli alla attività sindacale: abbiamo un governo di sinistra e questo certamente per noi è una garanzia."*
Sulla base delle citate leggi esiste la libertà di creare e di aderire al Sindacato: il numero dei rappresentanti  sindacali è direttamente proporzionale al numero dei dipendenti;

l'azienda deve garantire il tempo pieno retribuito ai dirigenti sindacali.

In VUB-Intesa sono in tutto 5 i dirigenti sindacali riconosciuti.

***Mario Ongaro e Giusy Cucinotta***