

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
Segreterie di Coordinamento – Banca Intesa

LE RAGIONI PER UNA VERTENZA

A quasi un anno di distanza dall'insediamento della "nuova amministrazione", la percezione che le lavoratrici, i lavoratori e le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno è quella di un gruppo dirigente ancora proteso solo alla contrazione dei costi. Ci attendevamo, soprattutto dopo l'accordo sul Fondo esuberi del 5.12.2002, una guida sicura, orientata al rilancio di questa Banca ed al consolidamento di una posizione leader nel settore basata su una **migliore valorizzazione delle risorse umane**.

Ci troviamo di fronte, invece, ad una squadra che pretende di dirigere un grande Istituto di credito, a prescindere dalla sua complessità organizzativa. Da un lato dirigismo, totale accentramento di poteri e decisioni tra un ristretto gruppo di manager complessivamente non "eccellente e autistico", ossia non disponibile all'ascolto dei soggetti interni (lavoratrici, lavoratori delle varie strutture organizzative e operative, di tutte le categorie e delle loro rappresentanze sindacali), dall'altro la totale assenza di un reale coordinamento da parte della Direzione della Divisione Rete, sono le preoccupanti caratteristiche di un vertice che sta disperdendo un patrimonio di esperienza e professionalità tuttora valido.

Il superamento della vecchia divisionalizzazione non è stato sostituito da un vero decentramento, che costituisce la premessa indispensabile ad uno sviluppo sul territorio per una nuova banca che pone al centro della sua strategia l'attività retail domestica. Perseguire una politica di risultati immediati può portare all'ennesima messa in discussione del modello organizzativo con ulteriori pesanti ricadute sul personale e sui destini della Banca.

I tempi e le procedure di confronto previste dal Contratto Nazionale concernenti i meccanismi fondamentali di gestione del personale (valutazione, formazione, sistemi incentivanti) e dallo stesso accordo del 5.12.2002 (part-time, banca ore, inquadramenti, relazioni sindacali ecc.) sono considerati fastidiosi adempimenti di natura burocratica. **Le proposte aziendali rivelano inoltre inadeguatezza nella tempistica, mancanza di innovazione nei contenuti e di strumenti di partecipazione.**

I nostri ultimi comunicati si sono soffermati sull'arroccamento dell'azienda a proposito della trattativa sugli inquadramenti, sulle arroganti forzature di norme contrattuali (festività soppresse, sostituzioni, ecc.), sulle svariate disfunzioni di tipo organizzativo e gestionale, sul mancato rispetto di accordi sindacali (indennità di turno in Banca Telefonica, riconoscimento di permessi compensativi per giornate festive lavorate, ecc.), sul profondo disagio e demotivazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Banca Intesa.

Di fronte al sostanziale muro di gomma mostrato dalla Banca, abbiamo avviato una fase vertenziale, i cui punti salienti vengono in appresso evidenziati, chiedendo nel contempo una svolta decisiva nella gestione.

Inquadramenti

Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca non condividono la posizione aziendale consistente: a) nel trattare solo poche figure professionali di Filiale; b) nell'ancorare l'attribuzione di un inquadramento ad una adibizione continuativa ed ininterrotta ed al conseguimento di un giudizio complessivo di adeguatezza; c) nell'escludere - contrariamente a quanto previsto dal CCNL - il personale a part-time, ai fini dell'attribuzione di un inquadramento per le figure professionali che coordinano un certo numero di lavoratrici e di lavoratori; d) nell'armonizzare solo al ribasso.

Vero è che tra le figure è stata compresa, su nostra espressa e motivata richiesta, quella del Gestore Base, ma la proposta è ancora lontana dalle attese.

Le vaghe aperture su, al massimo, due ruoli professionali dell'Area e pochi ed imprecisati delle Direzioni Centrali non hanno modificato il quadro di sostanziale chiusura dell'azienda nei confronti delle esigenze e delle aspettative del personale.

Formazione

Di fronte ad un argomento, considerato strategico dalle Organizzazioni Sindacali e nelle dichiarazioni pubbliche anche da Banca Intesa, assistiamo alla divulgazione ed all'avvio del programma formativo senza averne concordato i contenuti, le modalità e i criteri di partecipazione, mostrando in tal modo uno sprezzante atteggiamento che non trova corrispondenza nella qualità e nella pianificazione dei moduli formativi.

L'azienda ha, fra l'altro, respinto la nostra proposta di progettare congiuntamente un corso sull'etica della vendita dopo essersi dichiarata favorevole all'assunzione della "*responsabilità sociale dell'impresa*".

Lo stesso programma video sulla cultura del servizio (alle sedici e trenta), organizzato finora in due puntate, non ha tenuto conto delle osservazioni critiche del Sindacato producendo una reazione indispettita e contraria dei destinatari, che dovrebbero farsi carico, nei confronti della clientela, delle ormai permanenti disfunzioni organizzative. Il questionario che si richiede di compilare non ha alcuno scopo conoscitivo sull'efficacia del programma, ma serve a validare, indipendentemente dalla realtà, l'iniziativa progettata dalla consulenza.

Part-time

L'azienda si rifiuta di fornirci una proiezione della tabella gestionale (rapporto tra numero di addetti della filiale e domande di part-time accoglibili) al fine di verificare la reale volontà di agevolare tale rapporto di lavoro caratteristico di un'azienda amica e favorevole alla conciliazione tra i tempi di cura e di lavoro. Nega altresì diritti di informativa (che non rappresentano un costo aggiuntivo per la Banca) che dovrebbero permettere l'applicazione dell'orientamento di legge contro la discriminazione.

Sistema incentivante

Nonostante la previsione del CCNL sulla trasparenza degli importi erogati a tale titolo, la Banca ha unilateralmente predisposto, senza darne informativa, il sistema incentivante 2002 e non ha ancora adempiuto a tale impegno contrattuale per il 2003.

Per la straordinarietà del momento e lo sforzo compiuto da tutto il personale, chiediamo di concordare con il Sindacato un'erogazione in cifra fissa per tutti correlata alla valutazione dell'individuo e all'andamento economico dell'azienda.

E', altresì, indispensabile conoscere, per dovuti motivi di coerenza, l'ammontare complessivo dei *bonus* (una tantum, ad personam) da "*destinare in modo selettivo al personale che si è distinto in modo particolare nel corso del 2002*".

Protocollo di Fusione 13.4.2001

L'impegno aziendale di mantenere le previsioni del Protocollo di fusione sino al 31.12.2004 viene violato, per esempio, dalle nuove misure sulle condizioni agevolate per il personale e dallo smantellamento di alcune strutture del tempo libero senza aver avviato un negoziato che almeno trovi soluzioni equivalenti con quelle precedentemente in essere.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

L'aumento delle rapine e la crescita della microcriminalità, nonché il netto peggioramento delle condizioni di lavoro e ambientali rendono improcrastinabili il confronto sulla salute e sulla sicurezza e l'adeguamento dei precedenti accordi sull'elezione degli R.L.S.

Sempre sul versante della salute, ricordiamo la persistente e disonorevole sospensione delle iniziative di diagnosi precoce.