

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
BANCA INTESABCI

IL DIFFICILE AUTUNNO IN INTESABCI

Dopo l'accordo del 13 aprile 2001 (Protocollo sulle garanzie ed i primi aspetti di natura economica e normativa), gli accordi relativi alla vendita degli sportelli (Banca Popolare di Vicenza, Unipol Banca e Banca Carige) e quelli relativi alle fusioni (Comit Factoring in Mediofactoring e GenerComit Distribuzione in Intesa Italia Sim) ed ai trasferimenti di diversi rami d'azienda (le attività di *trading on line* da Caboto Sim in Intesa Trade e quelle di credito industriale da Banca IntesaBci a Banca IntesaBci Mediocredito Spa), altri gravosi impegni ci attendono. Impegni che comporteranno delle ricadute, in termini di carichi di lavoro e di apprendimento di nuove procedure, sulle lavoratrici e sui lavoratori del Gruppo.

Intanto il nuovo modello organizzativo imperniato sulla Divisionalizzazione sta provocando una serie di disagi, non solo per la complessità dell'operazione, ma anche per il caos organizzativo, nonché per il modo di **gestire le relazioni umane**, ben lontano da quello tipico di un sereno ambiente di lavoro: trasferimenti in ambiti territoriali disagiati con un preavviso di un solo giorno, pesanti atteggiamenti di pressione psicologica di gran parte delle direzioni locali, ecc..

- La recente iniziativa aziendale sulle provvidenze (il peggioramento della polizza infortuni per i dipendenti ex Bav, la sospensione dell'erogazione dei mutui a tasso agevolato per i dipendenti ex Cariplo ed il mancato pagamento delle cure climatiche a favore dei figli dei dipendenti ex Comit) operata maldestramente ed arbitrariamente da Banca IntesaBci e recuperata solo dopo una lunga e defatigante discussione con l'impegno di affrontare l'intero argomento (circoli aziendali, cure climatiche, Befana/Natale, polizza infortuni, anticipi TFR, mutui ed agevolazioni finanziarie, altri Istituti/Enti) entro il corrente mese al fine di applicare trattamenti uniformi in linea con quelli preesistenti (tenendo anche conto della peculiare situazione del 2001);
- il modo di intendere la prima verifica sugli organici, solo di fotografia della realtà, ma totalmente astratto rispetto alle necessità di soddisfare le attuali esigenze delle Filiali (sostituzioni per maternità, migrazione delle procedure, introduzione dell'Euro, la Divisionalizzazione, le problematiche dei poli estero-merci, come i rientri e gli organici, ecc.);
- l'informativa, risultata assai parziale e non veritiera, sulla migrazione delle procedure (adozione del nuovo sistema informativo) nella rete Cariplo;
- gli ingiustificabili ritardi (circa 20 giorni) nella distribuzione dei buoni pasto; (I.S.S., rete ex Bav ed ex Cariplo) e nel pagamento di diarie e rimborsi spese;
- i ripetuti - e non ancora corretti, nonostante i numerosi interventi - errori in diverse buste paga e le modifiche unilaterali della flessibilità oraria;
- la penalizzante e discrezionale erogazione ai Quadri direttivi delle prestazioni eccedenti le dieci ore mensili medie;

costituiscono l'evidente inadeguatezza di affrontare e risolvere i problemi, nonché l'insufficiente e basso livello delle relazioni sindacali.

Se a questo si aggiunge il nuovo **modello accentrato** di relazioni presso le Divisioni che toglie spazi di intervento alle locali Rappresentanze Sindacali Aziendali, il quadro è sicuramente

preoccupante. E dire che la fase che attraversiamo, di radicale trasformazione e di profondi cambiamenti organizzativi, richiederebbe un convinto coinvolgimento di tutte le risorse umane dell'Azienda, di cui le relazioni sindacali costituiscono un importante e valido elemento di collante. Esercitarle solo a livello centralizzato, e per di più con le vistose lacune sopra punteggiate, è una scelta miope, arrogante e non accettabile per il Sindacato, che rifiuta la volontà di Banca IntesaBci di escludere le Rappresentanze Sindacali Aziendali da qualsiasi tipo di confronto e di informativa. Riteniamo indispensabile, di fronte al nuovo modello organizzativo, individuare un referente da parte aziendale, almeno a livello di area, a cui le R.S.A. possano rapportarsi. Non mancano, certo, gli argomenti su cui coinvolgere, a livello di area, tali strutture sindacali locali: a titolo esemplificativo, l'implementazione della Divisionalizzazione, la migrazione delle procedure e l'introduzione dell'Euro sono quelli più immediati ed urgenti che proponiamo perché l'informativa ed il confronto avvenga, sia a livello centrale, sia a livello periferico. Da tali incontri potranno, fra l'altro, venire dei suggerimenti o delle proposte utili per la soluzione di taluni problemi.

Ci siamo volutamente soffermati, sia sulle relazioni umane, sia su quelle sindacali, perché gli argomenti che dobbiamo ancora trattare, oltre a quelli testé accennati, sono di grande spessore e richiedono un reale coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli inquadramenti (nuove figure professionali), il premio aziendale, la salute e sicurezza sono, ad esempio, i capitoli-chiave di un Contratto Integrativo Aziendale - la cui piattaforma è in fase di elaborazione - che fanno parte dell'elenco delle materie ancora in sospenso contenute nell'accordo del 13 aprile 2001, assieme alla formazione, alla regolamentazione del *part-time*, alle pari opportunità, alle politiche sociali, alle agibilità sindacali e ad altri argomenti. Si tratta di temi sui quali le lavoratrici ed i lavoratori si aspettano delle risposte precise, in quanto attengono agli aspetti legati alle loro condizioni di lavoro (esempio: i nuovi compiti, le nuove mansioni e le nuove autonomie creditizie già assegnati) e di vita.

Anche se ci troviamo in una fase particolarmente complessa, dobbiamo fare ogni sforzo affinché il nostro compito venga svolto rispettando gli impegni rivenienti, sia dal Contratto Nazionale, sia dagli accordi sottoscritti dall'aprile 2001.

Qualora sui temi sopra elencati dovessero persistere atteggiamenti dilatori da parte dell'Azienda - non più sopportabili dalle lavoratrici e dai lavoratori - le Organizzazioni Sindacali saranno costrette ad intraprendere le necessarie iniziative di mobilitazione.

Milano, 7 settembre 2001

*FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
GRUPPO INTESABCI*