



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BANCA INTESA

ACCORDO SUGLI INQUADRAMENTI: NO A MODIFICHE UNILATERALI!!

In Banca Intesa perdura la crisi organizzativa, in particolare per quanto riguarda la gestione del personale. Un esempio eclatante è il fatto che l'accordo sugli inquadramenti datato 31 ottobre 2003, non vede ancora la puntuale applicazione: le promozioni che avrebbero dovuto scattare a luglio sono arrivate ad agosto, a settembre e devono ancora essere completate, le comunicazioni relative alla mansione sono ancora in alto mare.

Ebbene, questo accordo non ancora compiutamente applicato a distanza di un anno viene **unilateralmente modificato dall'azienda**.

Non è la prima volta, purtroppo, che nelle circolari applicative l'azienda si prende delle libertà gestionali che nei fatti stabiliscono norme aggiuntive, non condivise, ad accordi sottoscritti in precedenza con le Organizzazioni Sindacali, ad esempio le assenze retribuite non sono state citate nell'accordo sugli inquadramenti, a proposito dei tempi da computare per gli inquadramenti stessi previsti nei percorsi professionali, con l'intesa delle parti che l'azienda avrebbe valutato con equità le lunghe assenze, avvalendosi di criteri gestionali già applicati nel CCNL. Ciò non è avvenuto e l'azienda ha unilateralmente (e in modo non trasparente per quanto riguarda le causali) normato le esclusioni delle assenze retribuite e non retribuite dal calcolo dei tempi di adibizione, anche a valere sulla cosiddetta "norma transitoria".

Ora succede di nuovo attraverso la circolare applicativa del 30.9.2004, sempre sugli inquadramenti previsti dall'accordo 31.10.03, nei casi di "intervenuta interruzione del percorso ovvero adibizione temporanea in ruolo diverso per "sopraggiunte esigenze organizzative".

Non condividiamo nel modo più assoluto:

- Il limite dei 12 mesi per il riconoscimento dell'esperienza maturata in caso di adibizione a ruolo di pari o maggior complessità. **L'esperienza va integralmente riconosciuta.**
- Il fatto che in caso di adibizione a ruolo di minor complessità l'azienda riconosca l'esperienza maturata interamente nasconde in realtà la volontà di orientare i responsabili gerarchici al demansionamento discrezionale, **violando l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori sull'equivalenza delle mansioni.**
- Il riconoscimento per soli 90 giorni del vecchio percorso in caso di adibizione in via provvisoria e temporanea ad un ruolo di minor complessità decisa dall'azienda è penalizzante e va contro il principio di salvaguardia della mansione e dei percorsi professionali.

Leggendo queste norme ci siamo chiesti se chi le ha scritte conosce la realtà operativa e gli effetti dell'accordo sul Fondo esuberi! I colleghi vengono adibiti temporaneamente o stabilmente ad altre mansioni con grande frequenza e queste norme avrebbero una pesante ricaduta in termini di penalizzazione nei percorsi professionali. Le sostituzioni "in pejus", eventi possibili solo a fronte di comprovate e necessarie condizioni, diventano così prerogative senza freni.

Credevamo, e ci siamo sbagliati, che questa dirigenza, da noi più volte allertata sulle numerose fughe di personale qualificato che cerca di rimotivarsi presso altre aziende, si sarebbe impegnata per valutare l'efficacia dei suoi metodi di gestione del personale.

Si intendeva da parte sindacale, ed anche nelle dichiarazioni formali dell'azienda, dare serenità e certezza: ora la Banca minaccia, sistematizzandola, la flessibilità e la precarietà professionale.

Questa circolare mette in discussione lo spirito che informa l'accordo sugli inquadramenti ed inoltre lede le prerogative sindacali e il clima aziendale.

Stiamo effettuando le opportune valutazioni con i legali per rispondere all'iniziativa aziendale.

Le Segreterie di Coordinamento

15 ottobre 2004