

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DI BANCA INTESA
FALCRI FIBA/CISL FISAC/ CGIL UILCA**

BASTA PRESSIONI

Sono ormai quotidiane le pressioni che le lavoratrici e i lavoratori subiscono da parte delle Aree e dei Responsabili di mercato per il raggiungimento dei risultati commerciali prefissati dall'azienda, che peraltro continuano ad essere maggiorati se si prefigura il loro imminente conseguimento.

La situazione non è più tollerabile ed è stata per l'ennesima volta denunciata al management lo scorso giovedì 20 novembre. La delegazione aziendale, dopo aver ascoltato le rivendicazioni del sindacato, ha dichiarato che interverrà tempestivamente per verificare lo stato del clima aziendale e far cessare questi comportamenti vessatori che sconfinano a volte in veri e propri episodi di mobbing.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, pur apprezzando tale disponibilità, sono altresì convinte che la grave situazione non possa essere risolta con semplici indagini, vaghi interventi o, comunque, generiche e già sentite rassicurazioni.

Urgono, da parte dei vertici aziendali, azioni forti che riconducano certi comportamenti entro le norme contrattuali e in linea con lo spirito di collaborazione tra azienda e personale che, secondo lo stesso management, è alla base del progetto Arcobaleno recentemente avviato per migliorare la gestione sotto il profilo dei ricavi.

Le Organizzazioni Sindacali hanno già espresso numerose riserve sulla fase di presentazione di tale progetto. Non certo sulla finalità di aumentare la competitività di Banca Intesa, per la quale più volte hanno chiesto interventi concreti al management, ma sul rischio che possa divenire uno strumento di controllo e pressione sulle lavoratrici e i lavoratori e di fatto introduca obiettivi individuali non previsti né dal contratto nazionale né da accordi o contratti integrativi aziendali.

Malgrado le smentite del management sulle possibili applicazioni distorte del progetto Arcobaleno, la situazione sta di fatto peggiorando, nonostante i già ripetuti richiami ad un maggior rispetto delle norme e della dignità delle persone che operano in azienda.

Lo stesso strumento dell'ISSV costituisce un vero e proprio sistema di monitoraggio individuale che consente di rilevare minuziosamente l'efficacia del lavoro di vendita di ogni singolo gestore. Abbiamo chiesto, sull'argomento, un confronto urgente con l'azienda al fine di verificare ed eliminare gli effetti distorcenti derivanti dall'uso di tale strumento più volte denunciati dagli interessati.

Dopo un anno difficile, il percorso per la riorganizzazione e il rilancio di Banca Intesa, da quanto si evince dagli ultimi dati di bilancio, sembra oggi meno impervio da portare a termine. Rispetto alla situazione critica di qualche mese fa, si sono manifestati alcuni segnali di attenzione nei confronti del personale concretizzatisi con i due recenti accordi sugli inquadramenti e sul premio aziendale. Permettere che qualche responsabile aziendale confonda il valore del risultato economico con il valore del rispetto delle persone con cui lavora, oltre a dimostrare una profonda ignoranza delle elementari regole di gestione delle risorse umane, di cui tanto ci si va riempiendo la bocca, incrina inesorabilmente lo spirito di collaborazione che questo management dice di voler costruire, pregiudicando forse anche il raggiungimento degli obiettivi che si pone il piano di rilancio

Segreterie di Coordinamento di Banca Intesa
FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA

Milano, 28 novembre 2003