

NUOVA OCCUPAZIONE

TRATTATIVA IMPROCEDIBILE

Nel Banco di Napoli le assunzioni negli ultimi tempi sono state irrilevanti. Ora il gruppo Intesa Sanpaolo propone un patto per fare nuova occupazione ma non è tutto oro quello che luccica. Diciamo chiaramente e subito che siamo contrari alla proposta formulata dall'azienda . Riteniamo però necessario approfondire motivazioni e prospettive.

Scenario

Mentre in Intesa Sanpaolo si ragiona di occupazione con l'obiettivo di tagliare i costi anche nel fare occupazione, **il Governatore della Banca d'Italia non perde occasione per sollecitare una riduzione della retribuzione del top management bancario.**

Sui conti del gruppo Intesa Sanpaolo, grazie agli accordi sindacali di questi anni, hanno già inciso col segno più le fuoriuscite di circa 7000 lavoratori, mentre **ad oggi mancano all'appello 553 assunzioni** collegate alle previsioni degli accordi sindacali che hanno consentito la fuoriuscita di numero così ampio di lavoratori del gruppo, né si è mantenuto fede all'impegno di assumere costantemente tempi determinati in sostituzione delle maternità .

Aggiungiamo inoltre che :

- **i lavoratori a tempo determinato nel gruppo Intesa Sanpaolo sono 1076 e che per loro al momento l'unica prospettiva alla scadenza è quella di rinfoltire le fila dei disoccupati;**
- **mentre si apre il tavolo occupazionale non si completa l'armonizzazione riguardo al welfare aziendale: circoli ricreativi ed assistenza sanitaria che rappresentano pilastri importanti per la stabilità delle relazioni tra azienda e lavoratori;**
- **permangono irrisolti numerosi nodi che tempo per tempo stiamo denunciando e che condizionano negativamente il clima aziendale (finanziamenti al personale, indennità di direzione e di sostituto del direttore, avvio percorsi professionali, assegni di studio, applicazione di accordi aziendali, riconoscimenti economici per apprendisti e per premi di anzianità etc) .**

Infine, guarda caso, di occupazione si discute anche in sede Abi con una partita parallela e dall'effetto domino.

Misure straordinarie per prospettive ordinarie

Nuove formule di ingresso per i neoassunti non ci convincono. Il perché è in una regola molto semplice che governa i fenomeni . **A cause ordinarie non possono collegarsi effetti straordinari , né dunque si possono invocare misure straordinarie come vorrebbe Intesa Sanpaolo per determinare effetti ordinari.**

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

Oggi chi è interessato a creare occupazione in via ordinaria può utilizzare le formule già presenti nelle normative negoziali e legislative del nostro ordinamento ed utilizzare anche i benefici previsti in alcune aree del paese per chi crea nuova occupazione. Pensiamo ai contratti complementari nelle modalità già previste dall'art. 3 del CCNL con una riduzione fino al 15% della retribuzione, ai tirocini formativi, che non sono strumenti per reclutare nuova manodopera ma sicuramente per legare scuola, università e mondo del lavoro in maniera strategica ai fini delle future assunzioni. Per gli universitari i tirocini possono durare fino a 12 mesi. Ed infine, ad esempio, i 35 milioni di Euro che la Regione Campania ha messo in campo col progetto Work Experience per chi crea nuovo lavoro.

Per innovare non è detto che bisogna creare per forza nuovi strumenti, bensì creare le condizioni per poter utilizzare al meglio gli esistenti. A fronte di un piano ordinario di assunzioni in qualsiasi parte del paese non si possono pretendere formule straordinarie di ingresso.

La proposta aziendale

La proposta aziendale prevede un salario di ingresso inferiore al 20%, una maggiorazione di 2,5 ore settimanali di lavoro, meno 5 gg. di ferie annue oltre a chiedere una revisione in pejus delle regole in materia di part time, mobilità e possibile demansionamento dei quadri direttivi.

Tra gli obiettivi di un sindacato che pensa al bene comune c'è quello di creare occupazione anziché assistere i disoccupati: un'occupazione stabile e duratura che consente di guardare allo sviluppo del paese con un grande investimento anche sulle famiglie. Per fare ciò non basta una tornata di assunzioni ma è necessario creare posti di lavoro, cioè portare funzioni, centri di lavorazioni, strutture nel meridione. L'accentramento in atto, prima col Sanpaolo e poi con Intesa, verso altri siti di lavorazione ha depauperato il mezzogiorno di migliaia di posti di lavoro. Una politica occupazionale per il sud deve dunque ripartire dal considerare quali funzioni, quali lavorazioni e quale modello di banca rete vogliamo realizzare a partire dal Sud. Ed invece ancora una volta si rischia di essere il parafulmine per far passare certi altri discorsi. E' dalla risposte a queste domande che dobbiamo partire per affrontare il problema e non dalle 200 unità a fronte di tre strutture che si vorrebbero creare in tre regioni del sud.

Le prospettive

Non è un problema di numeri. Anche se quando ci chiedono misure straordinarie anche le prospettive devono essere straordinarie.

- ✚ **Il problema è della qualità degli insediamenti produttivi e dunque delle funzioni disponibili ad impiantare al sud.**

Non ci sembra significativo che tutto questo si riduca a creare tre insediamenti in Puglia, Abruzzo e Basilicata per 200 posti di lavoro. La Fiat con i contributi statali non ha creato autofficine ma fabbriche con migliaia di occupati.

- ✚ **Ogni intervento straordinario ha un inizio ed una fine non si può impostare il ragionamento facendo in modo che poi l'eccezione diventi la norma.**
- ✚ **Occorre eliminare ogni forma di precarizzazione dei rapporti di lavoro, ora e per il futuro. Oggi invece non è così per i tempi determinati. Non si possono creare lavoratori di prima categoria e di seconda categoria.**

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

- ✚ **Non si può pensare di smantellare il CCNL in un'azienda.**
- ✚ **Non si può pensare di contenere i costi – non stiamo discutendo di assunzioni in aziende in crisi - intaccando la solidarietà generazionali tra vecchi assunti e neo assunti e tra aree del paese.**
- ✚ **Nel gruppo vanno utilizzate le norme che già ci sono, la individuazione di norme per favorire la nuova occupazione riguarda il livello nazionale di categoria, il ccnl e l'intero territorio dal nord al sud.**
- ✚ **Solo all'interno di una logica complessiva di categoria si possono trovare le linee guida da applicare per l'occupazione e lo sviluppo.**

Flessibilità e delocalizzazioni

La questione che stiamo affrontando pone la necessità, in termini più ampi, di una riforma degli strumenti di accesso al mondo del lavoro, anche attraverso la semplificazione delle formule di flessibilità oggi previste. Si è aperto il confronto sulla flexsecurity e nel contempo si ribadisce il valore della stabilità del posto di lavoro, volano per lo sviluppo del paese anche attraverso il contributo delle famiglie. Alla stabilità del lavoro è infatti strettamente legata la formazione ed il contributo alla vita del paese delle famiglie.

A tali ragionamenti si lega anche un necessario confronto sulla riforma del welfare in una direzione meno indennitaria e/o assistenziale ma capace di garantire in via continuativa servizi alla persona in un tutte le fasi della sua vita, con un surplus degli stessi nel caso di momentanea perdita del posto di lavoro. **In tal caso gli strumenti di protezione devono essere rivolti al reinserimento nel mercato del lavoro piuttosto che ad indennizzare la disoccupazione.**

Di tutto ciò bisogna discutere nella società civile, nella politica, nel sindacato, a tutti i livelli, ma le soluzioni non possono essere di tipo aziendale.

Altro macro tema è quello delle delocalizzazioni dove le regole sono poche ed insufficienti. Il fenomeno non può essere governato dal fai da te, anche perché ad esso si lega il governo di numerosi temi caldi del nostro paese (immigrazione, ripresa economica, occupazione, integrazione sociale etc).

Pietro Ravallese

PERCHE' ENTRARE A FAR PARTE DEL SINDACATO

Incertezze....dubbi.....malumori.....individualismo.....paure.....

sono i sentimenti che attualmente ci attanagliano e ci bloccano, come lavoratori di un'azienda che di giorno in giorno decide unilateralmente sul ns. futuro.....sempre piu' incerto.

Cosa fare? Come riacquistare un po' di fiducia e di entusiasmo?

Troisi diceva: "...tutta la mia vita è basata sull'entusiasmo, sul lavorare e vivere con attorno persone entusiaste. Se non m'entusiasmo non m'interessa...".

E a noi cosa sta succedendo? Cosa ci interessa ancora?

Se perdiamo l'entusiasmo cosa resta? Come possiamo affrontare l'incertezza del ns. futuro lavorativo? Come difenderci da una realtà che nulla di buono sembra garantirci?

.....Essere un gruppo, unirsi per condividere programmi e scelte, discutere, ascoltare, cercare in qualche modo di migliorare lo status di tutti noi....creare ancora quell'entusiasmo che a volte perdiamo.... Questo per me è il sindacato e far parte di esso: condivisione, discussione, gruppo, speranza...senza mai dimenticare l'entusiasmo che puo' rendere ogni giornata diversa ed ogni attimo unico.

Brindo simbolicamente all'inizio di questa avventura, certa di dividerla con persone a cui di certo l'entusiasmo non manca...e se manca lo creeremo insieme!

CIN CIN

Eliana Vuotto Seg. Rsa Napoli

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

Il valore del lavoro e delle persone

La Uilca va al congresso

ecco come iniziano le nostre tesi congressuali per leggerle completamente collegate a:

<http://www.uilca.it/genfile.php?id=2934> :

Ogni società che si vuole definire civile e democratica deve in primo luogo opporsi a un grande e infido nemico. L'egoismo. È l'egoismo che induce persone singole o raccolte in gruppi ad accentrare nelle loro mani quanta più ricchezza e quanto più potere possibile.

È l'egoismo che spinge uomini e donne a non voler condividere con gli altri il proprio benessere, anche se in questo processo la loro posizione economica e sociale non subirebbe alcuna penalizzazione.

È l'egoismo a logorare i concetti di solidarietà, collettività e condivisione alla base della vita di una comunità.

Gli obiettivi e i metodi di chiunque si comporta, pensa e progetta in termini egoistici sono quindi diametralmente opposti ai valori, che dovrebbero essere il fondamento di ogni Organizzazione Sindacale e che certamente costituiscono i cardini della Uilca e della sua azione.

Combattere l'egoismo nella società attuale è uno sforzo impari, che rischia di essere fallimentare per definizione, ma è una battaglia che non possiamo, comunque, rifiutarci di affrontare.

Ce lo impone la decisione di fare attività sindacale, e di farlo nella Uilca e per la Uil, che significa schierarsi da una parte, quella dei lavoratori, quella di chi si impegna, quella di chi si assume responsabilità, quella dei più deboli e degli indifesi.

E ce lo impongono la nostra morale, i nostri valori, la nostra storia di Organizzazione e la storia di uomini e donne che in anni di impegno civile nel nostro Paese e nel mondo, in ambito sindacale, nella Uilca, nella Uil, ma anche in altre sigle, e in altri settori della società, ci hanno insegnato a non arretrare, a non voltarsi di fronte a un'ingiustizia, a non rinnegare la propria dignità di fronte a un sopruso e, soprattutto, di fronte al sopruso imposto ai più deboli.

La nostra è una scelta di campo, netta e determinata, contro l'egoismo e contro tutte le forme in cui si è manifestato in passato e si evidenzia nella società moderna.

Gli affari andranno a gonfie vele se il top manager è psicopatico

Tutti disastri causati da una gestione aziendale criminale, che ha causato un numero di vittime a 7 cifre. Top manager come serial killer di massa? Secondo alcuni studi americani e inglesi, sì. Robert Hare, professore emerito di psicologia alla University of British Columbia, è l'autore di una *Psicopathy Checklist*, un questionario adottato a livello internazionale per individuare i disturbi psicopatici. Tutti disastri causati da una gestione aziendale criminale, che ha causato un numero di vittime a 7 cifre. Top manager come serial killer di massa? Secondo alcuni studi americani e inglesi, sì. Robert Hare, professore emerito di psicologia alla University of British Columbia, è l'autore di una *Psicopathy Checklist*, un questionario adottato a livello internazionale per individuare i disturbi psicopatici. Alessandro Beltrami © Avvenire

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

Commissione pari opportunità

Si è riunita, dopo una lunga gestazione, la prima commissione pari opportunità del Banco di Napoli. La mattina del 30 settembre, un nutrito gruppo di persone ha dato il via all'organismo "paritetico" che dovrà occuparsi di sviluppare proposte in tema di disparità tra uomo e donna, cercando, nel perimetro aziendale e coi limiti che questo perimetro impone, di volgere quanto possibile nella direzione della parità.

Premesso che ci battiamo, in sede di contrattazione collettiva e integrativa, perché tali organismi, raccomandati dal legislatore a margine di leggi come la 125 o la 53/2000, trovino un'attuazione nella nostra realtà lavorativa, è giusto inquadrarne da subito i limiti strutturali. Il rischio, in poche parole, è quello che le due componenti della commissione, quella aziendale e quella sindacale, non trovino facilmente un'identità comune, e restino arroccate ciascuna sulla propria specificità di parte.

Da questo punto di vista registriamo, al varo della nuova commissione, un atteggiamento, da parte della componente aziendale, alquanto aperto all'ascolto ed alla verifica delle istanze rappresentate dalla componente sindacale. Quest'ultima, dal canto suo, non ha fatto mistero della sua notevole, e forse non del tutto vantaggiosa, varietà interna, dal momento che le sue componenti hanno riportato, in un giro di presentazione, non solo esperienze, ma anche impressioni diverse in tema di pari opportunità. Prevedibilmente, ad ogni modo, le voci del disagio hanno prevalso e l'intento comune è stato in fin dei conti quello di dover "correggere" diversi aspetti ancora molto critici della materia in questione.

L'intesa in definitiva è stata quella di individuare, facendone oggetto del prossimo incontro, le linee essenziali su cui dipanare l'attività successiva il cui obiettivo sarà sostanzialmente quello di far emergere proposte che la commissione sottoporrà all'azienda spingendo per la loro attuazione. La Uilca, col supporto di alcune altre sigle, ha chiesto che sia la componente aziendale a fornire, sulle diverse tematiche già all'attenzione (part time, sostituzione delle maternità), i dati ufficiali, da confrontare, territorio per territorio, con le "fotografie" che la componente sindacale sarà in grado di rilevare dalle varie realtà sul territorio. Inoltre la Uilca, stavolta del tutto autonomamente, ha proposto che la commissione sia anche il luogo per studiare le potenzialità che le leggi vigenti offrono in tema di "azioni positive", come la possibilità di attuare progetti finanziati ai sensi dell'articolo 9 della legge 53 del 2000, che scandalosamente non hanno ancora varcato le soglie del mondo bancario, nonostante rappresentino un'ottima opportunità per la risoluzione di problemi di conciliazione tempi di lavoro/famiglia che sono all'ordine del giorno nella vita della lavoratrice bancaria con figli. La proposta della Uilca, che si è distinta per concretezza, è stata accolta con molto favore anche dalla componente aziendale dell'organismo.

In vista del prossimo incontro continuate ad inviarci segnalazioni specifiche e questioni che Vi riguardano da vicino in materia di pari opportunità.

Paola Zacometti

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

LA TUTELA DELLA MATERNITA' INIZIA CON LA COMUNICAZIONE ALL'AZIENDA DI ESSERE INCINTA

Come occidentali, fieri del nostro status di fari della civiltà, siamo spesso pronti a compatire la penosa condizione della donna in paesi lontani, dove vigono ancora schemi patriarcali, e condizioni di vita di estremo svantaggio per le donne. Raramente ci rendiamo conto di quanto il fenomeno abbia invece proporzioni globali, che in altre parole significa che riguarda anche noi.

In questo caso mi riferisco (ma la casistica è molto ricca!) all'atteggiamento che nel nostro ambiente di lavoro viene adottato nei confronti della lavoratrice INCINTA. Chi è la lavoratrice INCINTA? È quella che non è ancora in astensione dal lavoro per maternità (quella è la lavoratrice IN MATERNITA'), ma che ha detto, semplicemente, di essere incinta.

Come in un surreale ippodromo la collega, mutata in cavalla, diventa oggetto delle più svariate scommesse; e questo, culturalmente, è già grave. Ma quello che è assolutamente intollerabile è che l'azienda, nei suoi vari livelli di rappresentanza, a partire dal direttore, si sente in diritto di esercitare vere e proprie pressioni sulla collega, per togliersi al più presto il pensiero che la stessa sta diventando. Può accadere che nei primi tempi della gravidanza, la persona incinta si assenti per malattia, dal momento che, come noto, la gravidanza comporta alcuni fastidiosi, e a volte severi, disturbi (il direttore lo sa, lo sapeva quando era incinta sua moglie, sua sorella, sua figlia; lo sa benissimo che si vomita e ci si sente male). Peraltro il medico può ritenere necessario un periodo di riposo, anche soltanto legato ai disturbi connessi e non necessariamente perché la gravidanza sia "a rischio". E' inquietante che la collega INCINTA assente per malattia debba essere raggiunta dalle telefonate dei superiori con i loro assurdi consigli: "mandami un certificato lungo" "ti conviene non rientrare direttamente"... o da quelle dei colleghi con i loro improbabili vaticini: "lo sai che xy prenderà il tuo posto?" "ti conviene rientrare perché quelli hanno già deciso che altrimenti sarai trasferita".

Visto che siamo (e ce ne vantiamo) in un mondo evoluto e civile, forse sarebbe meglio che ci ricordassimo tutti di alcuni principi elementari. La lavoratrice INCINTA che si assenta per malattia, è, a tutti gli effetti, una persona con un problema di salute che dovrebbe attenersi ai consigli del MEDICO, e che non dovrebbe in alcun modo essere molestata dalle proposte di cura di stregoni alternativi la cui magia nera ad altro non serve che ad esprimere arroganza e sopraffazione nei confronti di una donna incinta. E' infatti assai più raro che qualcuno telefoni ad un lavoratore malato, di cui magari si sa anche, come succede, la patologia, per proporgli cure alternative o suggerirgli mostruosità varie: so che hai una malattia incurabile, che ne diresti di mandarmi un certificato per un anno, così mi mandano la sostituzione? Visto che col male che ti affligge la tua capacità lavorativa tenderà a decrescere, perché non chiedi l'adibizione ad altro incarico?

Detto questo riepiloghiamo alcune piccole grandi verità:

- ✚ Una lavoratrice INCINTA può anche essere malata, e se lo è il suo medico è l'unico abilitato a valutare se necessita di un periodo di riposo ed a prescriverne la durata. In questo caso la collega dovrà presentare come previsto un certificato ed essere reperibile nelle fasce orarie previste. I giorni di malattia contribuiscono a formare il periodo del cosiddetto comporto.
- ✚ La cosiddetta GRAVIDANZA DIFFICILE si configura non in relazione a disturbi più o meno frequenti e duraturi legati alla condizione specifica, ma in relazione alla MINACCIA D'ABORTO, che deve essere certificata con un'apposita procedura dal medico dell'ASL con l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.
- ✚ E' vero che i periodi computati come GRAVIDANZA DIFFICILE non contribuiscono a formare il periodo di comporto, e che la lavoratrice non ha l'obbligo della reperibilità, ma è anche vero che la lavoratrice che ne fruisce **perde il diritto di ritardare di un mese l'astensione obbligatoria e quindi la possibilità di stare vicino al bambino un mese in più**, allungando conseguentemente di un mese anche il periodo di astensione post partum.

Alla luce di queste considerazioni, ma anche del nostro invidiabile livello di evoluzione culturale e dell'ormai assodato (lo dicono in molti) SUPERAMENTO dei problemi legati alla questione femminile, dovremmo tutti, e non solo noi sindacalisti, scandalizzarci se un rappresentante dell'azienda nell'esercizio delle sue funzioni si permette di intervenire con consigli non richiesti e pressioni inaccettabili in un campo che in nessun modo gli compete.

Per segnalarci episodi specifici, per conoscere i tuoi diritti in materia di congedi parentali e tutela della lavoratrice madre contatta consulenzauilcabdn@gmail.it

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Novembre 2009

ASILO NIDO AZIENDALE.....DOLCE CHIMERA

C'era una volta le fiabe cominciano così. Sosteniamo da molti anni oramai l'esigenza che questa azienda intervenga al servizio delle famiglie dei lavoratori garantendo il servizio degli asili nido aziendali. Da quando abbiamo cominciato i bimbi che erano neonati ora frequentano le scuole medie forse anche le superiori è passato troppo tempo per vedere realizzato qualcosa che in altre città e in altre aziende esiste da sempre.

In una città come Napoli che conta solo 30 asili nido comunali contro i 170 di Milano si avverte maggiormente il disagio per un genitore che lavora, di riuscire a trovare un alternativa dove poter inserire il proprio figlio, specie in quelle zone della città dove non sono presenti neanche strutture private.

Considerando che la nostra azienda questa possibilità la offre ormai da tempo a Milano ed ultimamente sono stati elevati i posti già disponibili, mi chiedo perché questa possibilità non deve essere offerta anche ai colleghi napoletani? Tempo fa si era aperto uno spiraglio sull'argomento, ma dal quel momento sono trascorsi ben 10 mesi senza più notizie tutto è allo studio mi dicono, ma a Napoli si dice **mentre è miedico sturèa, è malato se ne more**. Certo se l'azienda continua a non assumere giovani non ci sarà più la necessità e forse ora è anche chiaro perché in alternativa offrono 1 solo posto a Napoli in convenzione con il PAN (progetto asilo nido), forse prevedono crescita zero sul territorio.

Davanti a questo silenzio sull'argomento noi della UILCA abbiamo dato piena adesione e collaborazione al progetto della FIDEL Nazionale che mira alla costruzione di asili nido, ludoteche e servizi per l'infanzia esclusivamente in Campania – Sicilia – Puglia – Calabria (forse c'è carenza di strutture?) hai visto mai che dove l'azienda non è riuscita ci riescano loro?

Annamaria D'eboli

Arriva il defibrillatore FORMAZIONE

E' stato previsto un corso su base volontaria per l'utilizzo di defibrillatori automatici. Il Ddl 1517 prevede la presenza di questa apparecchiatura presso aeroporti, stazioni, centri commerciali, ma a breve verrà installato dopo Milano, Torino, Roma anche nella struttura di Napoli, per poi essere esteso su altri punti operativi.

Controluce Foglio Interno a cura del Coordinamento UILCA Banco di Napoli - Fotocopiato e distribuito in proprio

Le redazioni:

Campania uilcana@libero.it
Basilicata-Calabria uilca.basilicata@uilca.it
Puglia controluce@uilcalecce.it

Novembre 2009