



uilca notizie

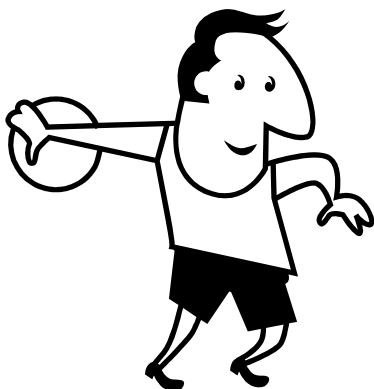
Periodico di informazione UILCA - IntesaBci - n. 8 - settembre 2002

IL RILANCIO DI INTESA

Il termine rilancio sta a significare qualcosa che è caduto, qualcosa che è a terra perché è stato lanciato male..

Nel rilanciare bisogna cambiare “lanciatore”, ripigliare la mira e, secondo l'azienda,... alleggerire il peso.

Prese a prestito dallo sport queste affermazioni non sembrano drammatiche, ma inserite in un contesto lavorativo di 74.000 persone che da 18 mesi vivono i disagi, le fatiche, le difficoltà lavorative della ristrutturazione del Gruppo, diventano pesanti come il piombo.



Il lanciatore lo abbiamo cambiato: Corrado Passera si è messo a capo del Gruppo INTESA solo da qualche mese e già nel primo incontro con il sindacato ha sottolineato la situazione di disequilibrio in

cui ci troviamo: politica del credito, organizzazione aziendale, costi strutturali... non funziona niente.

In Intesa ora, come nelle Poste prima, Passera chiede fiducia e mandato per riposizionare l'azienda al livello che le compete. La fusione di aziende “buone” non può trasformarsi, dopo solo un anno, in un fallimento organizzativo e finanziario.

Le ragioni di questa situazione sono forse contenute nel documento che le OO.SS. hanno presentato all'Assemblea degli Azionisti in Aprile, ma nessuno ce ne dà il merito... anche se allora hanno tentato di tranquillizzarci ed ora invece vogliono scuotere la nostra “tranquillità” per vederci condividere il progetto.

Il progetto per il rilancio prevede numerosi e radicali interventi che ci vedranno anche ritornare sui nostri passi rispetto al faticoso lavoro di ristrutturazione svolto in questi 18 mesi: aziende esternalizzate che rientreranno in Intesa, come parte di ISS, nuova composizione dei comparti finanziari o d'affari, chiusura – cessione - scambio di sportelli.

Ma la drammatica sintesi di questo progetto è la prospettazione aziendale di una riduzione dei costi di 500 milioni di Euro. E il costo del personale sta lì dentro.



Chiedere la “testa” di chi non ha saputo fare il banchiere, di chi ha affossato alcune tra le migliori banche italiane può essere una bella soddisfazione, ma non risolve l’andamento del Gruppo. Nessuno risponde agli ovvi interrogativi sul perché dopo tanto e difficile lavoro di ristrutturazione ci ritroviamo nella necessità di ricominciare daccapo, ma con la certezza che questa volta le ricadute sui lavoratori del gruppo saranno pesanti.

Non a caso tra le prime informazioni forniteci ci sono quelle relative alla prospettazione numerica della possibile entità di colleghi che, se si decidesse di aprire il Fondo, avrebbero i requisiti di anzianità per entrare nel Fondo di Sostegno.

Di certo non è una pura esercitazione matematica, ma una delle possibili soluzioni che andranno valutate all’interno di una trattativa in cui verranno messi in campo tutti gli strumenti, di legge e contratto, necessari per realizzare il Piano di rilancio.

Il percorso che dovremo compiere va condiviso passo per passo e non deve diventare una corsa alla soluzione in apparenza più semplice, come qualcuno auspica, distraendoci da tutte le ripercussioni possibili, che le scelte di oggi possono comportare anche sul resto dell’intero settore del credito, che in Intesa raccoglie un quarto degli addetti.

Come sempre in questi casi ci si rende conto dei limiti del diritto di informativa e di ruolo riservati al sindacato:

- noi lavoriamo sui dati fornitici dall’azienda.
- il nostro “diritto” di intervenire sul progetto presentatoci, si afferma nel rifiutare la logica aziendale di agganciare strettamente l’andamento dei ricavi alla diminuzione del costo del lavoro (non è l’intervento unico proposto, ma quello di immediata attuazione).

- ma sempre a noi compete di scegliere in trattativa gli strumenti idonei alla realizzazione del progetto ma che risultino meno traumatici per i colleghi

Prima dell’avvio della trattativa noi abbiamo bisogno di:

- ulteriori dati per la completezza dell’informazione (dati disaggregati sul costo del lavoro, dati disaggregati sulla composizione del personale, dislocazione geografica del piano sportelli ecc.) e non crediamo di poter accettare che certe informazioni siano o meno di “nostra competenza” (ci riferiamo tra l’altro, alla nostra richiesta, finora non accolta, di conoscere il costo globale del sistema incentivante per poterlo valutare all’interno del costo del lavoro).
- verificare i dati economici forniti dall’azienda con particolare riferimento sia all’andamento aziendale, sia all’efficacia ed incisività delle misure prospettate per un aumento dei ricavi,
- valutare praticabilità e positività di tutti i diversi strumenti contrattuali che abbiamo a disposizione per affrontare l’attuazione del Piano aziendale.
- esigere che il Piano d’Impresa abbia un impatto socialmente compatibile anche a livello aziendale verso i propri addetti.

E in quest’ultima affermazione cerchiamo di sintetizzare l’approccio con cui intendiamo avviare questo nuovo e grave confronto e cioè la necessità che la scelta strategica aziendale di posizionamento sul mercato sia sempre compatibile con la sostenibilità della qualità di vita e di lavoro dei lavoratori coinvolti. E questo fa la differenza.

CASSA SANITARIA: C'ERA UNA VOLTA UN ACCORDO

Il tempo passa e con l'autunno si avvicinano i tempi prefissati per pervenire ad un'unica cassa sanitaria di Gruppo, così come stabilito dall'accordo del 13.4.2001. Per conseguire questo ambizioso traguardo, le OO.SS. hanno concordato con l'Azienda un percorso attuativo che per molteplici ragioni si è dimostrato finora velleitario. Così dobbiamo, purtroppo, registrare il fatto che alla "nuova" cassa rimangono associati, fino ad oggi, i soli dipendenti già Ambroveneto e i nuovi assunti e, cosa ancor più grave, che troppo pochi siano i passi avanzati nella giusta direzione.

La UILCA del Gruppo IntesaBci ritiene paradossale e inaccettabile l'attuale inerzia.

La Cassa unica rappresenta un'importante opportunità in grado, per le sue dimensioni, di migliorare prestazioni e vantaggi per tutti i dipendenti del Gruppo.

Tali titubanze producono un solo risultato: limitare le potenzialità di un'azione comune, frenando le aspettative dei molti colleghi che hanno capito i vantaggi della Cassa unica e che temono di "perdere il treno",

complice anche l'indecisionismo dimostrato in tutti questi mesi dalla azienda.

Forti di queste certezze, assumeremo ogni iniziativa utile a dare corso a quanto stabilito: senza ulteriori ritardi l'Azienda deve fornire i dati della gestione corrente, per facilitare i lavori ai gruppi che da qui a fine anno si occuperanno di studiare gli statuti e rivedere l'attuale regolamento, correggendolo dove necessario nei suoi punti di debolezza e adattandolo alle nuove esigenze, per garantire nel nuovo anno l'atteso salto di qualità a tutti coloro che ci stanno.



CASSA PER L'ASSISTENZA SANITARIA PER IL PERSONALE DEL GRUPPO BANCARIO INTESABCI

L'Istituto e le OO.SS. hanno prorogato al 31 dicembre 2002 il "periodo transitorio" di funzionamento della Cassa per l'Assistenza Sanitaria per il Personale del Gruppo Bancario IntesaBci.

Visto l'inammissibile stato di funzionalità e ritardo nei rimborsi, le parti hanno formalmente sollecitato i competenti organi della Cassa a risolvere le criticità relative all'erogazione delle prestazioni e ad estendere significativamente le convenzioni su tutto il territorio nazionale entro il 31-12-2002.

Diamo di seguito notizia di alcune novità e precisazioni:

CURE DENTARIE

Si conferma che le spese relative all'ortognatodonzia si intendono rimborsate "una tantum" nella vita del socio e del familiare iscritto, **senza il limite di 21 anni** riportato invece sul tariffario di riferimento. Si precisa inoltre che l'importo massimo rimborsabile è di Euro 1.291,14 per apparecchio mobile nonché altri Euro 1.291,14 per apparecchio fisso. I due massimali sono cumulabili, ma non compensabili tra di loro.

Le spese dentarie vengono rimborsate a fine lavori. **Fanno eccezione le spese per apparecchi ortodontici, per le quali si prevede il rimborso anche di fatture di acconto.**

Un consiglio: poiché in caso di difformità tra quanto dettagliato in fattura e quanto indicato sull'apposito modulo previsto dalla Cassa per le cure dentarie farà fede la fattura, consigliamo ai colleghi di far compilare attentamente fattura e modulo onde evitare di vedersi negare il rimborso di voci presenti sul modulo e magari, per brevità, riassunte in fattura: meglio ancora, si potrebbe far indicare in fattura "prestazioni specialistiche come da allegato dettaglio", e far descrivere le stesse nel modulo della Cassa.

Si precisa infine che la visita di controllo ed igiene orale spettante una volta all'anno viene rimborsata per un importo massimo di Euro 70 **senza applicazione di franchigia; nello stesso anno si può inoltre effettuare anche una seduta di ablazione del tartaro, che verrà rimborsata per un importo massimo di Euro 36,15 senza applicazione di franchigia.**

PRESCRIZIONI MEDICHE PER VISITE SPECIALISTICHE FUORI RETE

A seguito di ripetute nostre pressioni, **la prescrizione medica per visite specialistiche fuori rete non è più necessaria.** Continua altresì la necessità di prescrizione motivata per la diagnostica.

Non è necessario inviare la copia della prescrizione se si richiede il rimborso del ticket pagato al SSN (il quale non rilascia prestazioni se non con prescrizione medica).

ACCERTAMENTI ED INTERVENTI RELATIVI ALL'INFERTILITA' O FINALIZZATI ALLA FECONDAZIONE ASSISTITA NONCHE' RICOVERI PER MALATTIE NERVOSE

E' stato convenuto di liquidare le procedure in oggetto con le franchigie ed i massimali relativi ai ricoveri, diagnostica o visite specialistiche previsti per altre patologie. Il tutto per un periodo limitato durante il quale la spesa verrà monitorata al fine di assumere determinazioni definitive in presenza di dati significativi

TRATTAMENTI PSICOTERAPICI

In rete: 50 sedute all'anno per persona con franchigia fissa per seduta di Euro 10.

Fuori rete: 50 sedute all'anno per persona con scoperto del 25% e massimo di Euro 100 di rimborso per seduta

CARTELLA CLINICA PER RICOVERI PRESSO IL SSN CON TOTALE SPESA A CARICO DELLO STESSO

Onde risparmiare al collega costi e tempi di rilascio della cartella clinica, solamente nei casi di ricovero presso il Servizio Sanitario Nazionale con spesa a totale carico dello stesso SSN, in luogo della cartella clinica sarà sufficiente la presentazione di certificato rilasciato dalla struttura e contenente i seguenti dati: breve descrizione dei motivi della degenza, data di ricovero, data di dimissione.

TERAPIE

Vi preghiamo aggiornare il nostro schema riassuntivo delle prestazioni, distribuito a febbraio, a pagina 4 - penultima casella – aggiungendo la voce “terapie” a “visite mediche ed accertamenti Ambulatoriali omeopatici ecc.” che per un disguido non era stata indicata in precedenza.

EMISSIONE IMPEGNATIVA PER PRESTAZIONI IN RETE

In caso di ricorso alla rete (ove esistente), la Cassa, dietro presentazione di richiesta medica, provvederà all'emissione di una impegnativa in duplice originale: le due copie, munite entrambe di firma dell'addetto all'emissione dell'impegnativa, saranno ritirate dalla struttura convenzionata per l'erogazione della prestazione. L'impegnativa ha validità 1 mese dalla data di emissione ed impegna la Cassa esclusivamente per le prestazioni nella stessa indicate ed effettuate dall'intestatario.

Con l'occasione chiariamo che con il termine “**impegnativa**” la Cassa definisce la lettera che la stessa indirizza ad una struttura o professionista convenzionati per prestazioni in favore del socio. Con “**prescrizione**”, invece, la Cassa definisce il certificato rilasciato dal medico al socio per prescrivere cure o accertamenti medici, certificato che viene anche comunemente definito impegnativa.

ELENCO ENTI CONVENZIONATI

Segnaliamo che nell'elenco enti convenzionati distribuito in data 21.5.2002 abbiamo rilevato la seguente inesattezza: Case di Cura, codice 1164 Casa di Cura Villa Berica Spa Vicenza, non è convenzionata solo per la differenza alberghiera, come indicato, ma presta in convenzione visite specialistiche, accertamenti diagnostici, ecc. (in caso di necessità si consiglia di verificare con la Segreteria della Cassa).

Vi invitiamo a segnalarci anomalie e problemi, mentre restiamo a completa disposizione di tutti gli iscritti per tutte le informazioni e precisazioni che si rendessero necessarie.

Mobbing: conoscerlo per debellarlo

di Oronzo Pedio*

Il 22 giugno scorso si è tenuto, a Lecce, il Convegno “**Mobbing: un fenomeno da debellare**”. Un appuntamento (il secondo nella provincia, sempre organizzato dalla UILCA di Lecce), che ha visto la presenza di ospiti qualificati il cui contributo è stato fondamentale per la riuscita dell’iniziativa. Molti i lavoratori di varie categorie produttive, i professionisti del diritto e gli psicologi che hanno affollato la sala convegni dell’Hotel Tiziano di Lecce.

Il Mobbing, relativamente nuovo come termine, teorizza, in realtà, fenomeni antichi e molto noti quali le vessazioni, le angherie sul posto di lavoro, le continue pressioni attuate da superiori nei confronti dei sottoposti o tra gli stessi colleghi: una sindrome indotta da uno stress psico-sociale che viene a prodursi sul posto di lavoro.

Il lavoro, nella società odierna, oltre ad essere mezzo di sostentamento è anche vera e propria identificazione sociale, rappresenta, quindi, ciò che l’individuo è nella società, esercitando una forte influenza sul livello di autostima personale. Oggi si parla molto di qualità della vita, senza tener conto che ciò non ha alcun senso se non si parla anche di qualità del lavoro, considerato che la vita lavorativa e quella extralavorativa non sono cose separate, né separabili.

Le trasformazioni che interessano molti settori produttivi, i nuovi modelli organizzativi che ne derivano e che sovente provocano una vera e propria insana competitività tra i Lavoratori, sono terreno fertile per il Mobbing i cui effetti, è accertato, sono devastanti sull’equilibrio psico-fisico delle persone coinvolte e rappresentano anche un costo per le aziende, attraverso un significativo calo di produttività dei lavoratori oggetto di tali condotte.

Come UILCA Lecce abbiamo iniziato ad occuparci di mobbing nel 1999: un impegno orientato anzitutto allo sviluppo dell’informazione tra i Lavoratori della conoscenza del fenomeno e degli effetti che lo stesso può causare sulle persone coinvolte.

Nel febbraio 2001 abbiamo distribuito 400 questionari tra i Lavoratori Bancari, Esattoriali e Assicurativi della nostra Provincia. Ne sono stati riconsegnati 200, di cui 150 validi poiché contenenti indicazioni analizzabili. (Nella tabella a lato una sintesi dei dati)

La ricerca della UILCA - Lecce (Sintesi dei dati)

Il 53% delle donne dichiara di subire azioni di mobbing, compiute per il 77% da superiori, per il 15% da Colleghi e per l’8% da sottoposti.

Per il 65% i mobbers sono gruppi da 2 a 4 persone, per il 24% una sola persona e per l’11% oltre quattro persone.

Per il 65% il mobbing è praticato da uomini, il 25% da uomini e donne, il 10% solo donne.

Il 71% degli uomini dichiara di aver subito o di subire azioni di mobbing, da parte di superiori per il 71%, di Colleghi per il 22% e di sottoposti per 7%.

Organizzati in gruppi da 2 a 4 persone per il 64%, in gruppi di oltre 4 persone per il 10%, e da una singola persona per il 26%.

I mobber sono uomini per il 66%, uomini e donne per il 32% e solo donne per il 2%.

Le azioni di mobbing più frequenti:

limitazione di espressione, rimproveri e critiche, attacchi alla reputazione, cambiamento di mansioni e isolamento sistematico.

I disturbi:

mal di testa, problemi di memoria e di concentrazione, disturbi intestinali, disturbi del sonno, palpitazioni, agitazione, nodo alla gola, ansia, depressione, irrequietezza, aggressività, insicurezza, paura di fallire e solitudine.

A Lecce, il 20 maggio scorso, abbiamo aperto un Centro di Ascolto ed attivato, contestualmente, un **numero verde (800 915079)**, allo scopo di stimolare l'emersione del fenomeno. Sia il Centro di Ascolto che il numero verde sono a disposizione dei Lavoratori di tutte le Categorie, per fornire assistenza sindacale, legale e psicologica.

Già dai primi giorni abbiamo ricevuto una serie di telefonate e, nonostante il periodo estivo, le persone che ci chiamano aumentano costantemente.

Passare dalle parole alle azioni concrete spesso è difficile, difatti, un conto è parlare genericamente del fenomeno un altro è toccare con mano i casi reali (sicuramente molti più di quelli che si pensa), parlare con i Lavoratori, ascoltare le loro testimonianze, in alcuni casi davvero sconcertanti. Sovente ci troviamo di fronte persone in gravissime difficoltà dal punto di vista psico-fisico, colpite



sistematicamente nella loro dignità. Persone molto legate al proprio lavoro e che, per questo, vivono con estrema sofferenza una situazione di emarginazione, di vessazione continua. Persone alla ricerca di punti di riferimento in grado di dare risposte concrete alle loro esigenze e che, spesso, trovano davanti soltanto porte chiuse. Persone prigioniere di ansia continua, di insonnia e di altri sintomi confessati quasi con imbarazzo. Nell'ambiente di lavoro, per svariate ragioni, si registra, sovente, uno scarso senso di solidarietà.

Non siamo certamente noi a poter dire con precisione se una persona sia sottoposta o meno a mobbing (da qui la necessaria ricerca di approfondimento di ogni situazione), non ci arroghiamo conoscenze scientifiche proprie degli esperti, riteniamo, tuttavia, che un buon quadro sindacale, a contatto quotidiano con i Lavoratori, sia in grado di

individuare e discernere tra quello che può essere un "conflitto", considerato quasi fisiologico nel mondo del lavoro, da un conflitto sistematico, premeditato con lo scopo di isolare e distruggere psicologicamente e professionalmente un Lavoratore. Occorre elevare, all'interno dei luoghi di lavoro, una forte cultura di solidarietà, in grado di contrastare e fare da argine ad uno scellerato individualismo che si va diffondendo sempre di più nelle Aziende.

E' per questo che intendiamo proseguire questa nostra battaglia, sollecitando il contributo di tutti affinché, si possa provare a debellare un fenomeno che sta diventando una vera e propria piaga sociale.

I Colleghi interessati all'argomento possono contattare la nostra Segreteria Provinciale (0832-247804) o telefonare al numero verde 800 915079.

*Segretario Responsabile UILCA – Lecce
 Coordinatore Regionale Aziendale IntesaBci – Puglia
<http://www.uilcalecce.it>
 email: pedio@uilcalecce.it

SAS INTESABCI di Legnano

Potete contattare Carlo Colombo, segretario della RSA di Legnano, ai seguenti numeri di telefono:
0331542191 – 0331542192



Visita il sito della UILCA di IntesaBci e inviaci le tue osservazioni e i tuoi suggerimenti.

www.uilca.it/uilcaintesabci/

Nei prossimi giorni pubblicheremo un numero speciale interamente dedicato al nuovo Piano Industriale presentato da Corrado Passera.



Hanno collaborato a questo numero:

Valeria Cavrini, Elisa Malvezzi, Oronzo Pedio, Maurizio Polini, Stefano Veronese.

www.uilca.it/uilcaintesabci/

uilca.intesabci@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno