



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 26 - maggio 2004

AL NOSTRO DIRETTIVO DI GRUPPO ABBIAMO PARLATO DI...GRUPPI BANCARI

Primi di maggio, Rimini, tutte le aziende del gruppo presenti, tutti i dirigenti UILCA di Intesa occupati a capire cosa sta succedendo dietro quelle politiche contrattuali e quelle filosofie delle aziende del gruppo che sembrano tanto diverse e tanto casuali, ma che non lo sono.

L'indagine sul "clima", effettuata in capogruppo, mette in risalto la percezione che i colleghi hanno del nuovo vertice: una figura forte, di risalto e con la determinazione al cambiamento.

Anche in qualche altro Gruppo bancario sono apparse figure di rilievo, magari in contingenze meno drammatiche di quelle di Intesa, magari con compiti meno gravosi, ma di certo con il comune intento di diventare *il best performer* italiano.

Tra sindacalisti dei gruppi si parla, ci si scambiano opinioni ed esperienze, si riflette sulle comuni o diverse strategie aziendali e ci si trova a comporre un mosaico che a tratti ha colori comuni.

La comunanza sta nella segnalazione del disagio che proviene principalmente dalla rete, dalla sottovalutazione dell'apporto produttivo delle figure non commerciali, dall'affanno della politica commerciale con il suo *mal di budget*,

dalla velocità con cui vengono attuati i processi di riorganizzazione senza che ne sia stata testata l'efficacia e la compatibilità con le attuali strutture.

Una sorta di strada obbligata che porta il percorso delle ristrutturazioni in atto ad entrare in rotta di collisione con la vivibilità professionale e personale della sfera quotidiana del personale.

La stessa collisione sembrano rischiare le relazioni sindacali: grande attenzione per i grandi temi che vanno a formare lo scheletro della ristrutturazione e totale disattenzione per i temi che ai manager sembrano di minor importanza, ma sembra così solo a loro, perché ai noi sembra che sia proprio su questi cosiddetti *temi minori* che si misura il rispetto della centralità delle risorse in aziende come le nostre.

A Rimini la UILCA ha voluto concentrarsi su questo ragionamento per cominciare ad immaginare cosa stiano costruendo o distruggendo i nostri vertici in termini di future relazioni sindacali.

Le comunanze citate più sopra non sono coincidenze, ma prime avvisaglie di un progetto che si potrebbe definire come il *prodotto indiretto* delle ristrutturazioni in atto.



L'affanno per salvare le aziende, per renderle competitive verso l'Europa, ha riempito le agende dei banchieri di priorità che sono state rispettate.

Mentre tutto questo accadeva, ogni richiamo al rispetto delle regole è stato giudicato un ceppo messo fra le ruote di un ingranaggio che doveva correre a salvare un sistema.

Sono volati concetti importanti, come *conservatorismo ... neoliberismo ... neocapitalismo ... management illuminato*, molti dei quali privi di quel senso compiuto che solo la storicità potrà dar loro, quando ne avremo compresi gli effetti a tutto campo.

Intanto fa comunque comodo indebolire regole approfittando della particolare atmosfera in cui ancora si vive dopo che si è sfiorato il disastro ... mentre ancora le accuse di scarsa competitività del settore credito sono presenti ... mentre ancora si parla di *privilegi* per un comparto produttivo che, invece, ormai rientra tra le fasce di salari medio bassi, su cui le indagini dei quotidiani nazionali si stanno interrogando rispetto a mantenimento del potere di acquisto, garanzie del posto di lavoro e contenuti professionali del lavoro che svolgono.

AZIENDE E BIBERON

ASILI NIDO AZIENDALI....DITECI COSA NE PENSATE

Recenti ed autorevoli indagini (Istat, Censis, Cnel) sottolineano il crescente disagio vissuto dalle coppie con figli di fronte alla inadeguatezza dello stato sociale nel rispondere ai bisogni di maternità e paternità, soprattutto nei primi anni di vita dei bambini.



In particolare le donne che lavorano si trovano spesso di fronte a scelte difficili: mantenere il lavoro a costi altissimi, sia economici che affettivi oppure lasciarlo, in nome della maternità, con la prospettiva di dover effettuare una *scelta senza ritorno* (se l'occupazione è

difficile da trovare in generale.... lo è dieci volte di più per una donna con figli !).

La legge sui congedi parentali del 2000 ha certamente aumentato le possibilità di assentarsi dal lavoro, in caso di necessità, ma non fa certo fronte alle assenze di asili nido sul territorio e di altri servizi di sostegno alla famiglia.

Le carenze sono in termini di presenza sul territorio, di disponibilità di posti, di costi elevatissimi, di orario di apertura e di chiusura. Il Governo che lamenta il costante calo demografico (delle famiglie italiane *doc*, s'intende!), continua a non fornire risposte concrete, in termini di servizi a cittadini e famiglie.

L'unico intervento sta nella Finanziaria 2003 che introduce norme per la concessione di finanziamenti per la creazione di asilo nido e micro-nidi aziendali.

Per essere ammessi al finanziamento, i datori di lavoro devono presentare apposita domanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nelle previsioni governative, sono state peraltro escluse le rappresentanze sindacali, sia

dalla fase progettuale che dalla certificazione della qualità e della reale rispondenza del servizio alle esigenze effettive di lavoratrici e lavoratori interessati.

Sono molti e molto diversi i punti di vista nel valutare la bontà o meno di soluzioni di questo tipo.

Il genitore infatti si trova davanti a dilemmi di ordine pratico, affettivo, psicologico.

Un asilo nido all'interno del luogo di lavoro può **presentare vantaggi**: si viaggia portando i figli con sé, gli orari sono coerenti con quelli di lavoro, i bimbi sono vicino a noi e *“si possono andare a trovare anche nell'intervallo ...”*, si dovrà ricorrere meno a permessi ed aspettative, il *posto* nella struttura aziendale è riservato e quindi garantito.

Ma al tempo stesso pedagoghi e psicologi ci dicono, che in questo modo viene a mancare la separazione tra ambiti e ruoli del genitore, con il rischio di un cordone ombelicale che non si stacca, mentre madre/padre e figlio/a si trovano chiusi in un unico ambiente, quello lavorativo.

Per i bambini viene, inoltre, a mancare l'ambito di socializzazione del territorio dove dovrebbero vivere (e nel quale torneranno con asilo e scuole), mentre provano anzitempo gli effetti di essere un *pendolare in erba*.

Si tenga inoltre conto che, nell'ipotesi di nidi aziendali - la cui gestione viene affidata dall'azienda ad un ente con lei convenzionato -

non sarà possibile operare una scelta riguardo al tipo di impostazione educativa e pedagogica che vorremmo per la nostra prole.

Infine l'azienda potrà disporre del personale con maggiore stabilità: ridotti i congedi parentali ed i permessi; diminuite le *scuse* per non fermarsi a fare straordinario; contenute le richieste di ferie nei periodi di chiusura scolastica ... un bel vantaggio - e per di più finanziato !!

Consideriamo infine che, nell'ipotesi in cui si dovesse sempre più colmare con il privato/aziendale, l'assenza di strutture pubbliche esterne, si creerebbero ulteriori penalizzazioni per il resto delle mamme: quelle che non hanno un nido aziendale o non hanno (o non ancora) un lavoro ... e che non avranno mai, così facendo, la possibilità di accedere ad un asilo pubblico.

Ma non vogliamo cadere nell'errore di tranciare giudizi aprioristici: vorremmo confrontarci con la realtà concreta - lasciare la valutazione a chi, ogni giorno, sperimenta nella propria vita problemi e soluzioni.

Vorremmo lasciare la parola a colleghe e colleghi che hanno - o hanno avuto - o pensano di avere bambini.

Nei prossimi giorni chiederemo a loro di farci conoscere il loro parere, le loro esigenze il loro punto di vista.

LE PROPOSTE UILCA PER MIGLIORARE LA CASSA SANITARIA

Mentre attendiamo che si dia l'avvio alle elezioni per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione della nostra cassa sanitaria di gruppo, il direttivo UILCA ha messo a confronto l'esperienza maturata in questi anni dai nostri attuali Consiglieri, con i Candidati che la UILCA presenterà a questo appuntamento elettorale: bisogna dare continuità al lavoro finora svolto che è stato quello più difficile e faticoso dell'avvio della nuova istituzione, provvedendo a correggere le



inefficienze riscontrate nell'attuale gestione della Cassa, individuando così soluzioni utili nell'immediato, ma anche in una prospettiva di medio - lungo termine.

Sede degli uffici della cassa sanitaria :

fondamentale appare la ricerca di una soluzione logistica unica in cui far confluire tutti i dipartimenti della Cassa Sanitaria oggi divisi nel territorio. La ricerca per l'acquisto dell'immobile adeguato, deve svolgersi ad ampio raggio, la sua scelta non deve essere limitata alle soluzioni oggi a disposizione con preclusione verso eventuali dislocazioni più periferiche. Va posta particolare attenzione all'aspetto finanziario, anche in riferimento al tasso di interesse sul mutuo ottenibile da Banca Intesa.

Servizio ai soci :

particolarmente preoccupanti i tempi per i rimborsi, addebitabili alla concomitanza di diversi fattori e che rischiano ulteriori negative ripercussioni dall'irrisolta carenza degli organici da tempo riscontrata e aggravata dai più recenti avvenimenti.

Call center :

indispensabile la costituzione di un Call Center con il ripristino delle risorse recentemente venute meno e l'innesto di tre operatori, mediante assunzioni a tempo determinato o trasferimenti temporanei tra le sedi oggi operative.

Grande incertezza infatti è determinata dall'impossibilità per il socio di interrogare lo stato di lavorazione delle pratiche inoltrate.



Informatizzazione del servizio :

riteniamo che vada ricercata una soluzione che, senza dispendiosa produzione di documentazione cartacea, consenta di gestire informaticamente le interrogazioni, ad esempio attraverso una **numerazione progressiva assegnata alla pratica a terminale o stabilendo una correlazione tra pratica e matricola del socio.**

Numero verde :

sempre al fine di un'ottimizzazione del servizio, potrebbero risultare significativi anche strumenti diversi, quali la creazione di un numero verde, utile soprattutto a esodati e pensionati, e un servizio di consulenza gestito tramite posta elettronica.

Riserve :

la destinazione delle riserve è inderogabilmente stabilita dallo statuto della Cassa Sanitaria. Il compito del Consiglio di Amministrazione. sarà quello di deliberare le modalità applicative delle previsioni stabilite dalle fonti istitutive ed eventualmente, prevedere l'utilizzo dei soli interessi sulle riserve a fini comuni, quali ad esempio la riduzione del mutuo per l'acquisto dell'immobile.



Hanno collaborato a questo numero:

Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini, Elisa Malvezzi, Maurizio Polini, Stefano Veronese
Guglielmo Ziliani

www.uilca.it/uilcaintesa/

uilca.intesa@uilca.it

