



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 28 - luglio 2004

RIFLESSIONI..... DELL' ESTATE 2004

*(ESTATE 2564 PER I BUDDISTI, ESTATE 5764 PER GLI EBREI,
ESTATE 2059 PER GLI INDUISTI, ESTATE 1424 PER GLI ISLAMICI)*

Povera, forse anche di sole, questa nuova estate, per i lavoratori. Breve, dal punto di vista del riposo, dopo un altro anno così pesante e faticoso. Con cieli pieni di nuvoloni se si pensa a quanto pende sulle nostre teste: la follia pensionistica che forse il governo renderà operativa, approfittando della distrazione feriale... l'ostinata miopia di ABI che ritiene che gli aumenti salariali, attesi con il rinnovo del Contratto Nazionale, siano un "di cui" fra una riduzione dei costi per ristrutturazione delle aziende e un nuovo sistema incentivante...un rientro in azienda, fra le mille inquietudini che oggi attraversano chi lavora in Intesa.

Ad ottobre partiranno le verifiche previste dall'Accordo di Programma per le valutazioni della situazione aziendale (risultati economici, costi, organici) e i confronti sui temi o non ancora risolti o da monitorare.

Si parlerà del rientro in Banca Intesa di ISS, si verificherà la situazione della mobilità territoriale, si valuterà lo stato generale delle condizioni di lavoro dei colleghi di Capogruppo e del Gruppo che più volte sono state denunciate come inaccettabili, si riprenderà, insomma, quel confronto tra azienda e sindacato, che da due anni è ininterrotto, per riuscire a traghettare un'azienda fuori da una crisi, senza cancellare diritti, tutele, aspettative.

Dopo l'estate continueranno le elezioni in Intesa

per il rinnovo dei vari organismi (Cassa Sanitaria di Gruppo, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, CRAL, Fondo di Solidarietà, ecc) e verranno insediati i nuovi Consigli di Amministrazione eletti dai colleghi durante l'estate (FAPA di Gruppo e Fondo Comit).

Qualcosa di vecchio e qualcosa di nuovo quindi, ma la fine dell'estate comporterà anche la necessità di fare il punto sui temi che il sindacato ha giudicato prioritari nella vertenza aperta in maggio, quando, in un documento approvato dai Direttivi Unitari di Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e UILCA, ha chiesto di "vedere" segni tangibili dell'impegno di questo Gruppo nel valorizzare non solo i conti economici, ma anche le risorse umane.

In sede ABI a giugno è stato sottoscritto un Protocollo che va in questo senso e che rappresenta l'ossatura sulla quale costruire il nuovo CCNL, si tratta di Responsabilità Sociale delle Imprese, che per noi lavoratori delle banche significa rendere compatibile lo sviluppo e la competitività del settore con le nostre condizioni di lavoro, con le politiche di vendita, con l'impegno a garantire a tutti i colleghi pari opportunità di crescita e valorizzazione del proprio lavoro.

Il lavoro ora è tradurre questa "umanizzazione" del mercato, in politiche contrattuali coerenti.

AMMANCHI DI CASSA SUPERIORI A 300,00 Euro:



Ricordiamo che è stata introdotta la possibilità di rateizzare la rifusione degli ammanchi di cassa particolarmente onerosi, attraverso la richiesta (in forma scritta) di un prestito infruttifero- della durata massima di 8 anni- per la somma corrispondente all'ammanco, rimborsabile in rate mensili di ammontare non inferiore a euro 170,00 con scadenza il giorno 27 di ogni mese (circolare n. 268 e 269 del 2004)

UN'ALTRA VITTORIA DELLE LAVORATRICI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO

Negli USA le lavoratrici proseguono sulla strada della demolizione del "soffitto di cristallo". Dopo la vittoria contro i grandi magazzini dei prezzi stracciati WalMart, un gruppo di dipendenti donne di Morgan Stanley ha messo a segno un'altra clamorosa vittoria nella battaglia contro la discriminazione sessuale sul posto di lavoro. Pur di evitare un imbarazzante processo, Morgan ha deciso infatti di pagare 54 milioni di dollari per risolvere il caso in sede extragiudiziale.

Il caso Morgan iniziò con il licenziamento nel 2000 di Allison Schieffelin, una addetta alle vendite nella divisione investimenti azionari a clienti istituzionali, che aveva osato protestare per essere stata discriminata direttamente e indirettamente: non solo non aveva ricevuto la promozione che si meritava,

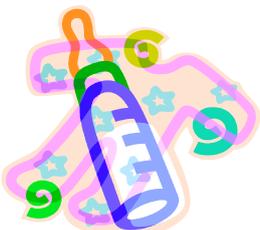
ma si era sentita esclusa dalle attività sociali riservate ai dipendenti uomini (che perpetuano la cultura maschile di molti istituti di Wall Street) Le proteste della Schieffelin sono state ascoltate dalla *Equal Employment Opportunity Commission*, un organo del Governo americano incaricato di prevenire ogni tipo di discriminazione sul posto di lavoro, che ha fatto causa contro Morgan Stanley a nome di 340 dipendenti donne che hanno lavorato nella divisione investimenti azionari per investitori istituzionali dal 1995 a oggi.

Pur non ammettendo la propria colpevolezza, Morgan Stanley ha acconsentito a pagare un risarcimento; la qual cosa risulta in ogni caso come conferma dell'esistenza del problema.

Le donne americane stanno facendo sul serio ... e in Italia ??

ASILI NIDO AZIENDALI: L'INDAGINE

UILCA



Fino ad oggi il numero dei colleghi che hanno risposto al questionario distribuito dalla UILCA in Banca Intesa sugli asili nido è equamente suddiviso fra il 50% di femmine ed il 50% di maschi..... GRAZIE E CONTINUE A DARCI LE VOSTRE RISPOSTE



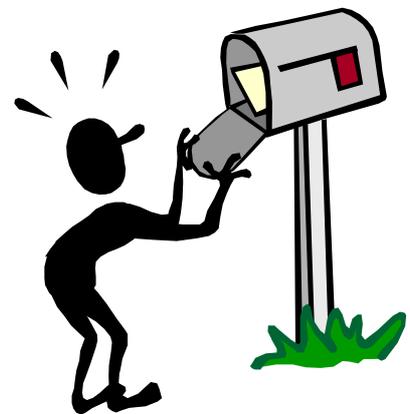
Rubrica Legale

EFFICACIA DEI CONTRATTI AZIENDALI DI LAVORO

I contratti aziendali di lavoro non si applicano ai lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali che non li hanno firmati- e che non li accettano. (Corte di Cassazione- n. 10353 del 28 maggio 2004)

SCRIVETEVI... PER FARVI... LEGGERE

(A partire da questo numero il nostro giornale inaugura questa Rubrica nella quale verranno pubblicate... le lettere ricevute da parte di colleghe, colleghi e dirigenti sindacali...)



RICEVIAMO E... VOLENTIERI PUBBLICHIAMO

Mobilità a parte, l'azione sindacale si dovrebbe concentrare su due argomenti molto scottanti: **Fondo Pensione Comit, Cassa Sanitaria Aziendale.**

Le vicende del **Fondo Comit** hanno radici antiche, la riforma del 1999, che ha introdotto il sistema di capitalizzazione individuale, non è stata sufficiente ad arginare il disavanzo crescente della riserva dei pensionati.

A tale proposito le OO. SS. e Banca Intesa hanno concordato un percorso tecnico mirato a risolvere definitivamente la questione. Nel frattempo il CdA del Fondo ha finito il proprio mandato e sta procedendo al rinnovo dello stesso. Se il percorso tecnico è chiaro, i presupposti politici che stanno alla base del percorso studiato dal sindacato e dall'Azienda, forse, non sono così univoci.

Il 30 giugno u. s. doveva tenersi l'ultimo CdA della vecchia gestione, la riunione non si è tenuta perché tutti i consiglieri di parte aziendale non si sono presentati. A parte lo stile, diverso, si può forse desumere che l'Azienda non ha interesse per proseguire velocemente sul percorso tecnico definito con il Sindacato???

Tali atteggiamenti alimentano il dubbio che la banca abbia altri obiettivi da raggiungere oltre, ovviamente, la trasformazione del Fondo Comit: si può forse azzardare l'ipotesi che voglia ridurre il contributo aziendale alla previdenza complementare che attualmente è il 7,75%???

Le dimissioni del Direttore del Fondo, i ritardi inerenti alle norme di voto per corrispondenza, il mancato incontro del vecchio CdA con le fonti istitutive (a proposito chi aveva la responsabilità di chiedere tale riunione?), sono segnali che dovrebbero fare alzare la soglia d'attenzione e la

preoccupazione del Sindacato. L'obiettivo sindacale è comune, sarebbe politicamente sbagliato non farsi pienamente carico dei problemi che riguardano, in virtù di accordi sindacali diversi, solo una parte dei lavoratori (ex Comit). Doppia sbaglia, sia nei confronti del Personale sia rappresentiamo, che nei confronti dell'Azienda.

Per quanto è dato a sapersi il Fondo chiuderà il bilancio 2003 con un trend tendenzialmente positivo, ma accompagnato da un deficit dovuto alla gestione dei pensionati.

Si vuole cogliere l'occasione per ringraziare il Direttore, il Presidente ed i Consiglieri uscenti per l'operato svolto. Parimenti si augura buon lavoro al nuovo Direttore del Fondo Dott. Burani, ed ai Consiglieri che risulteranno eletti nell'ultima tornata elettorale.

A tale proposito le perplessità suscitate dal nuovo sistema di elezione per corrispondenza, al di là degli incidenti di percorso che possono sempre succedere, restano tutte in essere. Su argomenti estremamente importanti quali il Fondo di Previdenza Complementare, la Cassa Sanitaria Aziendale, il Cral, l'elezione degli RLS, ecc., la costituzione di seggi elettorali periferici, oltre a quello centrale, può costituire un metodo che meglio rappresenta gli interessi dei lavoratori e del Sindacato che li rappresenta.

Nell'ambito degli argomenti da affrontare, la **Cassa Sanitaria Aziendale** riveste particolare importanza ed urgenza.

Purtroppo l'ultimo comunicato delle Segreterie di Coordinamento conferma quanto da qualche tempo è sotto gli occhi di tutti i colleghi: la Cassa stenta a decollare.

Esistono motivi di carattere strutturale che, certamente, causano problemi di non poco conto, tuttavia la Cassa può esprimere le potenzialità economiche, metodologiche, strutturali e professionali per fare funzionare al meglio questo importante Istituto aziendale (almeno sulla carta).

Ritornando al comunicato delle Segreteria di Coordinamento, è estremamente grave quanto denunciato: "alcuni consiglieri mettono in atto comportamenti tali da rendere impossibile l'assunzione di qualunque tipo di decisione importante".

Se questo è vero, come vere sono le lamentele quotidiane dei lavoratori sulle disfunzioni della Cassa, a nulla può valere la richiesta di un impegno straordinario dei nostri consiglieri (falcri-fiba-fisac-uilca), si deve prendere atto della situazione e comportarsi di conseguenza: accelerare l'iter per le elezioni del nuovo CdA della Cassa Sanitaria.

L'attuale Consiglio, per altro provvisorio, ha esaurito il mandato affidatogli dalle fonti istitutive al momento della costituzione della Cassa, bisogna quindi procedere a nuove elezioni (non per corrispondenza).

Forse le Segreterie di Coordinamento non colgono questa impellente necessità, una duplice necessità, da un lato bisogna rispondere al diffuso malessere che si diffonde fra i lavoratori che hanno a che fare con la Cassa, dall'altro, politicamente, bisogna dare gambe alla denuncia fatta nel comunicato.

Fabrizio Rinaldi



Hanno collaborato a questo numero:

Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini, Deborah Diana, Fabrizio Rinaldi, Renato Rodella

www.uilca.it/uilcaintesa/

uilca.intesa@uilca.it

