



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 45 - settembre 2005



I NOSTRI TITOLI

Dopo che durante tutta l'estate, abbiamo letto sulla stampa i titoli entusiastici e gli articoli esaltanti sui risultati del Gruppo Intesa, ci presentiamo agli appuntamenti con l'azienda con i nostri "Titoli":

PIANO INDUSTRIALE... a ottobre molte domande al CEO.	CASSA SANITARIA... un dovere indilazionabile EFFICIENZA !!!
AZIONI PER TUTTI I COLLEGHI DEL GRUPPO... a breve la trattativa	NUOVI POLI BACK OFFICE, NUOVE FILIALI, NUOVI ORARI DI SPORTELLO... quando? dove? perchè?
ANTIRAPINA... basta rischi per i colleghi	SISTEMA INCENTIVANTE (?)... ci avete detto tutto? e il corporate?
SOSTITUZIONI... è ora di sanare il passato e chiarire il presente	FAPA DI GRUPPO... alla fine tutti hanno aderito... al via le riforme statutarie
INTESA CASSE CENTRO... e gli accentramenti di lavori e lavoratori in Holding	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA... quasi conclusi i lavori delle commissioni sindacali
MAL DI BUDGET... anche in ABI se ne parla... male	ASILI NIDO AZIENDALI... se 40 posti a Milano vi sembrano troppi !!!?
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI... ma quanti sono?????	INTESA GESTIONE CREDITI... certezze per il futuro dei colleghi

POST TRAUMATIC STRESS DISORDER...

NON CI SEMBRA SIA PREVISTO NEL NOSTRO CONTRATTO DI LAVORO...

O NO?

Quando si parla di "rischio" per i bancari... la prima cosa che viene in mente è il rischio economico, il rischio finanziario e, a livello manageriale, il rischio di impresa.

Ma a questo punto sarebbe bene parlare di "rischio per la pelle dei bancari"... !!!

Ristrutturazioni delle Filiali... Banche aperte... Banche senza denaro... sono filosofie organizzative aziendali che mal si accompagnano a... pistole... pugni... spintoni... minacce... **RAPINE A MANO PIÙ O MENO ARMATA...**

I bancari "non" per contratto pigliano botte, vengono sbattuti a terra, subiscono grossi traumi fisici e psicologici. E le aziende, che per contratto e per legge devono provvedere alla tutela dei propri dipendenti, quando le SAS denunciano l'insufficienza dei sistemi di prevenzione antirapina... ci guardano come dei fifoni anche un po' pedanti che insistono a non capire come sia bella una "banca aperta", come sia "moderno" un rapporto con la clientela non mediato da vetri o barriere e come sia invece rassicurante per tutti non vedere fuori dalle porte delle Filiali, guardie armate.



Portano le OOSS ad indire scioperi per proteggere i colleghi, ma procedono imperterriti a non voler guardare il problema per quello che è: **in banca è protetto il denaro, ma non sono protetti i dipendenti.**

La lentezza decisionale delle banche, oltre ad un accanimento nella **riduzione dei costi** che non si ferma neppure davanti alla pelle della gente, sta esasperando la situazione ed infatti il **manualetto ABI sui comportamenti da assumere in caso di rapina, sembra rappresentare la realtà del mondo dei cartoni animati...** Piacerebbero a Walt Disney i suggerimenti comportamentali che ABI dà ai colleghi per affrontare i criminali... Ma purtroppo i rapinatori non sono i ciccioni della "Banda Bassotti" e noi non siamo né Topolino, né Minnie e le botte lasciano il segno nel fisico e nello spirito.

P.T.S.D. è l'acronimo di **Post Traumatic Stress Disorder** e sta a delineare tutti quei disturbi (emicrania, vertigine, tremore, disturbi del sonno e della digestione) che il lavoratore rapinato prova dopo aver subito il trauma della violenza insita in una rapina.

Come al solito ci stanno pensando all'estero, nonostante l'Italia sia al primo posto in Europa per il numero di rapine in Banca e nonostante **oltre il 60% dei bancari italiani abbia subito una rapina.**

Per guarire da questo stress sono stati introdotti gruppi di terapia collettiva per poter riparlare tutti insieme dello stress subito, sotto la guida di un terapeuta.

La nostra sindacalista UILCA Annamaria D'Eboli nella sua Azienda ha constatato il positivo risultato di questi metodi per "far passare la paura" ai colleghi rapinati.

Noi in Intesa siamo ancora all'inizio di un confronto con fasi molto critiche, dove la prima cosa da combattere è proprio questa cattiva cultura che **vede nel "rischiare la pelle" una componente dello skill professionale richiesto ad un bancario che opera in agenzia.**

Continueremo a lottare.

REPERIBILITA'... IL PERCHE' DI UN ACCORDO



Nel prendere in considerazione l'accordo del 3 agosto 2005, credo si debbano usare pochi giri di parole: per il personale di Milano e Vicenza e per gli assunti nella ex ISS, l'intesa rappresenta una conquista, per il personale di Parma significa un passo indietro rispetto ai trattamenti normativi ed economici in vigore.

Personalmente, con questa affermazione, sgombro il campo da possibili equivoci, tuttavia, alla luce della situazione esistente al momento, ritengo necessario soffermarmi su alcuni aspetti della trattativa e dell'accordo, che non sono marginali. Giova sempre ricordare che Banca Intesa **aveva disdettato tutti gli accordi aziendali**, con un regime di prorogatio che sarebbe terminato il 30 settembre p.v. Oltre quella data ed in mancanza di norme, **Intesa avrebbe applicato il ccnl**. Partendo da questo dato di fatto, il Sindacato si è posto l'obiettivo di stipulare un nuovo accordo ed estenderlo a tutto il Personale interessato, obiettivo molto

complesso e contraddittorio quindi, per la UILCA e le altre RSA di Parma.

Siamo stati ad **un passo dalla rottura del tavolo** e confesso che ho vissuto questo momento quasi come una liberazione perchè avrei avuto il tempo di confrontarmi con i lavoratori del Polo di Parma, ma nel corso dei momenti frenetici che sono intercorsi fra la "quasi rottura" e la ripresa delle trattative, ho dovuto fare **alcune considerazioni sugli scenari che l'eventuale vertenza avrebbe aperto: eventuali scioperi che probabilmente sarebbero in gran parte ricaduti sulle spalle dei lavoratori di Parma, ma soprattutto la consapevolezza che qualsiasi risultato ottenuto sarebbe stato inferiore alle prassi applicate a Parma.**

Inoltre bisognava tenere in debito conto le legittime valutazioni espresse dal tavolo sindacale.

Valutando queste problematiche non ho abbandonato la trattativa e, insieme ai coordinamenti nazionali delle altre OOSS, **ho siglato un accordo che deve essere gestito**. Come gestirlo è un argomento che riprenderò più avanti.

L'accordo mantiene alcune delle caratteristiche previste dalle norme ex Comit, e, sotto questo aspetto, il risultato ottenuto è di notevole rilievo (il testo è pubblicato sul sito della UILCA), poiché sostanzialmente sia per i Quadri Direttivi che per le Aree Professionali, **vengono mantenute norme migliorative del vigente ccnl**:

Norma Transitoria, punto 2: alle Aree Professionali viene riconosciuto un **importo di €40**, in sostituzione del **riposo compensativo** previsto nella ex Comit, a fronte di un impegno reso in tre giornate non lavorative, anche non consecutive, che danno diritto al riposo compensativo.

Il punto dolente è rappresentato dall'**obbligatorietà** nel fornire prestazioni di lavoro nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali, per un **massimo di trenta giornate all'anno**. Indubbiamente rispetto alla prassi in vigore presso il Polo di Parma, versante DSI, è un bel passo indietro. I lavoratori di questa Direzione hanno sempre garantito il servizio applicando il criterio della volontarietà, ma Banca Intesa non ha voluto tenerne conto.

Art. 7: prevede che, anche allo scopo di contenere il possibile disagio, l'Azienda **programmi** il ricorso ai turni ed alle reperibilità, **ne informi** i diretti interessati stabilendo le **necessarie rotazioni**. Non si prevede di obbligare il Personale ad osservare turni di lavoro che normalmente, per ragioni organizzative aziendali, non osserva. Lo stesso articolo indica come **limite massimo annuo trenta giorni di disponibilità in giornate non lavorative**. I lavoratori poi avranno la possibilità di chiedere di non effettuare tali prestazioni e l'Azienda terrà conto di tali richieste. Nel caso in cui non fossero accolte, il responsabile della Direzione interessata dovrà fornirne le ragioni di carattere organizzativo.

Come ho scritto è un accordo che **deve essere gestito con buon senso**, soprattutto nella DSI auspicando che l'applicazione delle nuove norme si possa coniugare con l'esperienza ancora in corso. Diversamente se si pensa di non "gestire" l'Accordo, applicandolo sic e simpliciter, sorgeranno numerosi problemi.

E' previsto un **incontro di verifica**, che si dovrà tenere entro il 31 dicembre 2006, ma eventuali ricadute derivanti dalla gestione dell'accordo saranno da noi affrontate anche prima.

Come detto tutto dipende da come sarà applicato.

Fabrizio Rinaldi – RSA Parma

CASSA SANITARIA



Hai un problema?
contatta i nostri esperti:

Elisa Malvezzi tel 3484053829
elisa.malvezzi@uilca.vr.it

Fabrizio Rinaldi tel 3386242465
uilcaparma@virgilio.it

visita il nostro sito: www.uilca.it/uilcaintesa/

Vuoi ricevere le nostre pubblicazioni? Scrivi a:
uilca.intesa@uilca.it

**PER UNA CASSA SANITARIA PIU' EFFICIENTE, MENO
BUROCRATICA, VICINA ALLE ESIGENZE DEI SOCI VOTA**

LISTA 11 - UILCA



Hanno collaborato a questo numero:

Deborah Diana, Elisa Malvezzi, Fabrizio Rinaldi, Renato Rodella

www.uilca.it/uilcaintesa/

uilca.intesa@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno