



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 49 - febbraio 2006

VERSO LO SCIOPERO

Nei molti comunicati sindacali che sono stati distribuiti in questi giorni sono state ben chiarite le ragioni che ci stanno portando allo sciopero.

Una lista lunghissima: condizioni di lavoro, sistema valutativo, sistema antirapina inadeguato, pressioni commerciali, mancata informativa su alcune sostanziali modifiche dell'orario, mancata conferma di colleghi con contratto a termine, trasferimenti "punitivi"... e forse dimentichiamo qualcosa...



In breve l'assenza di segnali che imprimano un mutamento alla gestione del personale in Intesa.

Segnali ovviamente che vadano nel senso di maggior attenzione alle persone e non solo al contenimento dei costi, di maggior attenzione alle persone e non solo al raggiungimento del budget, di maggior attenzione ai valori aziendali sui quali si va ricostruendo una cultura aziendale dopo la fusione... dopo la crisi... dopo gli esodi... e dopo la ripresa economica.

Quando è arrivato nel 2002, il CEO Corrado Passera aveva detto che il primo impegno era creare una "cultura Intesa" che superasse le diverse provenienze, i pregiudizi e le diffidenze. La crisi ci ha "aiutato", ha avvicinato gli oltre 30.000 lavoratori che si sono trovati a condividere le stesse preoccupazioni e poi lo stesso lavoro ed ora possiamo forse dire di essere tutti Intesa.

Il passaggio successivo quindi e per noi l'appuntamento prioritario, è però quello di costruire o ricostruire una cultura aziendale. Non basta avere unificato tutti attraverso un messaggio di crisi, di necessità di rilancio e cioè un messaggio diretto a distruggere ciò che non funzionava. Ora bisogna dare una nuova fisionomia a questo Gruppo, trasmettere i valori su cui si fonda la filosofia aziendale, comunicare su cosa si fonda la nuova cultura del nuovo gruppo: mercato, azionisti, posizionamento italiano ed europeo, prodotti, clienti, servizi...fin qui ci siamo...ma noi? A che punto siamo nell'elenco delle priorità e dei valori di Intesa? Vogliamo capirlo.

BANCHE SOCIALMENTE RESPONSABILI... ANCHE VERSO DI NOI ??????

Le aziende stendono codici etici. Nei documenti vengono enunciati principi che vedono la partecipazione diretta e condivisa anche dei lavoratori e l'equità, la correttezza, la responsabilità sociale sono i principi su cui improntare le azioni.

Operazione di comunicazione e d'immagine da parte del sistema bancario che cerca di risalire la china, dopo che l'opinione pubblica lo ha condannato o inizio vero di un percorso di rilancio di valori?

La sensazione è quella di assistere ad uno strabismo o ad una disegno perlomeno contraddittorio che vede da un lato peggiorare le condizioni di lavoro del personale, soprattutto in termini di dignità, rispetto e sicurezza e dall'altro un sorgere di iniziative rivolte alla comunità (cittadini, clienti, studenti, disoccupati, ecc.) di indubbia qualità etica e ad alto contenuto sociale.

Paradossalmente allo studente o al disoccupato vengono (giustamente e finalmente diciamo) dati strumenti per sostenerlo nell'entrare nel mondo del lavoro, lo stesso mondo del lavoro che, se bancario, si dimostrerà poi assolutamente non attento a rispettare quegli stessi valori verso lo stesso studente-disoccupato divenuto suo dipendente.



Come un disco rotto ripetiamo dappertutto che ci vuole contenimento nella competizione, che la stessa va controllata e guidata perché nell'affanno del raggiungimento del risultato non sorgano "mostri" che arrivano a calpestare tutto, nutrendosi di un clima di pressione e scontento che fa molte vittime.



Burn out... Drop out... sono i soliti termini importati dall'America dove questi mostri sono arrivati prima che da noi, frutto indesiderato del mancato governo dello sviluppo aziendale e del clima velenoso nato dalla competizione individuale.

I burn out e i drop out sono quelli che non ce la fanno a stare al passo, sono quelli che vanno al lavoro con paura, sono quelli che prendono psicofarmaci per riuscire ad eseguire tutto quello che gli chiedono nel modo in cui glielo chiedono, sono quelli infine che si sentono buttati fuori da un mondo dove gli altri sembrano tutti dei vincenti.

Se gli americani ne parlano come di una patologia sociale, se gli ospedali hanno degli specialisti per questi burn out, se il gli psichiatri li hanno fra i loro pazienti, se il "Sole 24 ore" ne fa l'oggetto di numeri speciali, se i registi gli dedicano molti film... allora forse il fatto di ridurli ad una problematica contrattuale che vede contrapposto sindacato ed azienda... sta a dire che c'è qualcosa che davvero non va e che l'attenzione delle banche per il sociale si deve misurare prima di tutto con il rispetto della gente che lavora.

LE DONNE ITALIANE GUADAGNANO IL 16% IN MENO DEGLI UOMINI.

Lo dicono il Minwelfare e l' Isfol, basandosi su dati raccolti e presentati ad un recente convegno

Le ragioni:

Occupazione femminile concentrata prevalentemente in posti che offrono una retribuzione minore.

Maggior difficoltà delle donne ad ottenere ed a mantenere un lavoro

Minore durata della prestazione oraria

Frequente "rinuncia ai posti dove si fa carriera" perché incompatibili con le incombenze familiari

Le donne entrano nel mondo del lavoro mediamente con un ritardo di 2 anni rispetto agli uomini.

Sono meno le donne con un titolo di studio elevato

Anche a parità di titolo di studio, la differenza rimane a causa degli stereotipi aziendali circa l'assegnazione alle mansioni.



(sintesi dell'elaborato di Simona Cambiati - DPPO UILCA Nazionale)

NUOVE RSA

Costituita in BANCA INTESA
la RSA UILCA a Caserta.

Auguri di buon lavoro al Segretario RSA Mario FALCO.



Fondo Pensioni per il personale cariplo

ELEZIONI PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VOTA LISTA N. 4

NELLA TRASPARENZA PER LA TUTELA
DEL PATRIMONIO DEL FONDO PENSIONI.
FISAC/CGIL - UILCA



SANTAMBROGIO DARIO



Hanno collaborato a questo numero:

Valeria Cavrini, Patrizio Ferrari, Renato Rodella

www.uilcaintesa.it

uilca.intesa@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno