



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 52 - giugno 2006

IN BANCA INTESA C'E' UN CODICE ETICO

Dopo la presentazione anche alle OOSS, in Banca Intesa c'è un Codice Etico. Strettamente collegato alla Corporate Social Responsibility (per noi Responsabilità Sociale d'Impresa, un tema che prima a livello europeo e poi a livello italiano il sindacato cerca da tempo di portare in primo piano rispetto alle politiche di sviluppo delle aziende di credito), l'elaborazione di un codice etico sta a significare la volontà aziendale di declinare i valori di questa azienda che andranno ad essere coniugati con



azioni coerenti. La qualità dei risultati dovrà essere valutata non solo da un "quanto", ma anche da un "come": affidabilità verso i partner per una crescita responsabile e sostenibile, professionalità e competenza dei collaboratori.

In staff con il Ceo Corrado Passera è stato costituito l'Ufficio Responsabilità Sociale Ambientale, dedicato alla realizzazione di questo progetto che tra l'altro comporterà la preparazione del primo Bilancio Sociale di Intesa: la

coerenza tra azioni e valori che orientano e qualificano Banca Intesa come soggetto eticamente impegnato, quindi e non solo una brochure pubblicitaria, assicura l'azienda.

Integrità, Sostenibilità, Eccellenza, Equità, Trasparenza: i valori del codice etico.

Per il personale vengono esemplificate azioni specifiche improntate al rispetto "della personalità e della dignità" e allo sviluppo di un ambiente di lavoro "permeato dalla reciproca fiducia, dalla lealtà e dall'apporto di ciascuno". La formazione che diverrà "attenta anche alle esigenze individuali e pronta all'ascolto dei bisogni formativi dei collaboratori" è considerata uno strumento primario per la realizzazione del progetto.

Un buon passo di certo perfettibile, ma di positivo indirizzo: ad Intesa la sfida della realizzazione del progetto nella coerenza della sua concretizzazione ed a noi un ruolo vigile e di continua proposta per rafforzare ed ampliare questo indirizzo.....d'altronde giovedì 29 giugno un importante quotidiano dedicava 6 colonne a " RIPARTIRE DA UN NUOVO DIALOGO SOCIALE:

LA COMPETITIVITÀ CRESCE SE C'È UN SISTEMA DI VALORI CONDIVISI".

QUOTE ROSA SENZA INTESA

Come l'otto marzo non è una festa, ma un momento di riflessione sulla condizione *dell'altra metà del cielo*, anche la scadenza biennale prevista dalla legge 125 del 1991 sta diventando una scadenza che porta non solo alla lettura ed alla valutazione periodica dei dati, ma soprattutto richiede un commento sulla realtà che stiamo vivendo.

Come ricorderete, l'art. 9 della citata legge sulle pari opportunità prevede che le aziende, con scadenza biennale forniscano, alle organizzazioni sindacali ed alla Consiglieria di parità di competenza, un rapporto sulla situazione del personale occupato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Così, anche quest'anno Banca Intesa ha puntualmente ottemperato all'obbligo e ci dice:

- che l'occupazione femminile è al 36,12% (lieve aumento dovuto però alla diminuzione delle presenze maschili);
- che le donne in Intesa sono sempre collocate in maggioranza nella terza area professionale (dove rappresentano il 42,3% della popolazione), mentre nell'ambito dei quadri direttivi sono soprattutto concentrate nei primi due livelli;
- che compongono il 94% del personale part time;
- che mantengono un differenziale salariale medio rispetto ai colleghi uomini di pari grado.

Non ci dice, dunque, nulla di nuovo ... purtroppo !!

Significa che in questa grande banca non si è ancora voluto affrontare un ragionamento sulla **realizzazione dei concetti di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere**; che non si è mai affondato il discorso del **come e quando riconoscere le competenze, la professionalità, le potenzialità delle lavoratrici di Intesa**.

Questa anche perché da DUE anni giace congelata la *Commissione aziendale sulle Pari opportunità*, sempre mantenuta in secondo piano rispetto al ripresentarsi di emergenze e priorità, spesso – riteniamo – pretestuose.

Intesa è nata dalla fusione di tre grandi aziende, che hanno visto nella propria storia delle esperienze molto belle e concrete sulle Pari opportunità nel settore: ricordiamo le due successive Azioni Positive di Comit; l'intervento sulla maternità di Cariplo; il percorso iniziato in Bav.

Un patrimonio di esperienza e di pratica di confronto tra sindacato e aziende attraverso il quale sembrava si potesse trovare una strada innovativa, lungo la quale si privilegiassero la valorizzazione delle persone e del patrimonio da esse rappresentato, superando stereotipi e modelli culturali che non portano certo vantaggi a una organizzazione del lavoro che vuole essere competitiva.

Invece, oggi in Intesa le donne sono di nuovo sottoposte alle *forche caudine* del rientro dalla maternità, quando, come nel secolo scorso, l'organizzazione le mette all'angolo, spesso ignorando e calpestando anche diritti di legge.

Oggi, in Intesa, mentre si lucida la *vetrina* della responsabilità sociale e dell'investimento in immagine etica dell'azienda e del gruppo, le lavoratrici vengono ancora valutate e riconosciute usando un metro degno degli anni '60 ... e si offre come unica soluzione il nido aziendale, pensando così di risolvere il doppio ruolo delle lavoratrici di tutta Italia con le 20 mamme felici di Milano

Oggi, dunque, **la UILCA intende rilanciare con determinazione e convinzione l'urgenza di iniziare il confronto per ricercare soluzioni che modifichino una situazione fuori tempo e fuori luogo.**



COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' IN INTESA

Il 23 giugno abbiamo proposto alle altre OOSS di avviare i lavori della Commissione Pari Opportunità in Banca Intesa. Insieme poi a Discredito, Falcari, Fiba-Cisl e Fisac Cgil, abbiamo scritto all'azienda per conoscere i nominativi aziendali che faranno parte della commissione e dare inizio ai lavori.



ROMA 26-28 GIUGNO

AL CONGRESSO UIL...si è detto...

Luigi Angeletti:

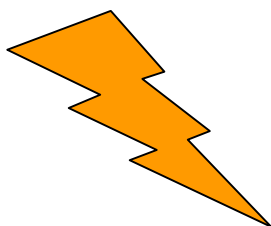
E' il lavoro la vera "ricchezza del paese".....ed è il fisco il cuore della politica economica....spostare lentamente e con gradualità il carico fiscale che grava oggi sui redditi da lavoro ad altri redditi.....

La moderazione salariale appare oggi una nota stonata e il sostegno al reddito dovrà passare anche dalla contestuale riforma del modello contrattuale, con cui recuperare quella produttività che sarà poi ripartita con un nuovo modello fiscale

Romano Prodi:

...lotta all'evasione fiscale... che oggi è pari al 7% del PIL

On. Damiano (Ministro del Lavoro):...migliorare il potere d'acquisto dei lavoratori rimodulando le aliquote fiscali per i redditi medio-bassi... i benefici della riduzione del cuneo fiscale vanno alle imprese ed al lavoro.



FLASH...

COSA SUCCEDDE IN INTESA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

si stanno svolgendo in tutta Italia le assemblee del personale per l'illustrazione della piattaforma del primo CIA di Banca Intesa.

PREMIO AZIENDALE

nel Gruppo: sottoscritti gli accordi per il VAP in Banca Intesa, Cariparma, Intesa Mediocredito, Friuladria... a breve le altre trattative.

"NUOVI BANCARI"

Apriamo da questo numero del nostro giornalino di uilca intesa una Rubrica dedicata ai colleghi più giovani. Lavoriamo tutti nello stesso Gruppo, ma abbiamo problemi ed esigenze diverse: diversi contratti, diverse necessità, diverso bisogno di informazione, diverse priorità.

Pubblicheremo informazioni ed approfondimenti dedicati ai più giovani di noi e riceveremo volentieri le osservazioni che ci vorrete inviare e alle quali risponderemo, se necessario, o che faremo circolare attraverso la nostra pubblicazione. mail: uilca.intesa@uilca.it

Diritto alla salute nei lavori atipici

Fra i tanti disagi che può produrre il lavoro atipico (flessibile se ben applicato e precario se abusato e strumentale) c'è anche quello della sottovalutazione del diritto alla salute: sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei ragazzi stessi.

Sono di questi giorni le nuove morti nei cantieri, ma senza arrivare a tanta drammaticità, i risultati di un recente Congresso di Medicina del Lavoro tenutosi a Milano, ci dicono che sono ben il 30% i ragazzi con contratto atipico che lavorano con una specie di "sprezzo del pericolo". Non è solo la giovane età che li fa sentire "immuni" dai guai fisici, ma anche l'assenza di conoscenza delle norme vigenti in materia e la conseguente sottovalutazione dei rischi ai quali sono esposti. Gli esperti dicono ci sia in questo atteggiamento molto da addebitare alla "condizione contrattuale" che fa dimenticare la salute.

Nelle cuffie degli addetti ai call center entrano i sibili dei fax perché non sono preventivamente riconosciuti dal sistema... problemi muscolo-scheletrici dovuti alla cattiva postura al computer... stress e problemi di natura psicologica sempre collegati alla vita da "precario"... per citarne alcuni. Ma soprattutto la non consapevolezza di potere fare qualcosa per stare meglio.

Anche in Intesa i prossimi RLS dovranno informarli puntualmente dei loro diritti.



Hanno collaborato a questo numero:

Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini, Renato Rodella

www.uilcaintesa.it

uilca.intesa@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno