



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 55 - dicembre 2006

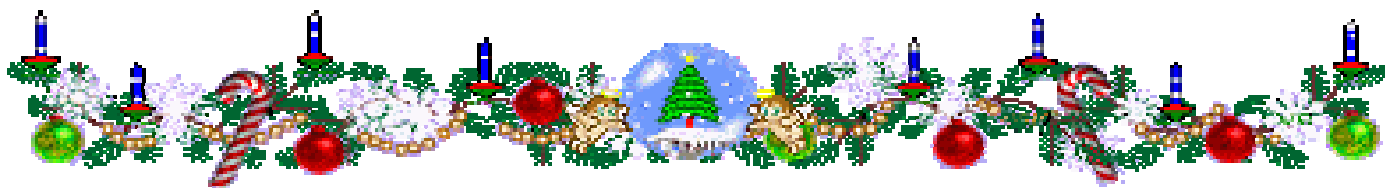
Cara Iscritta, Caro Iscritto

Come ogni anno, in occasione del Natale abbiamo il piacere di farvi avere i nostri auguri accompagnandoli con il nostro "grazie" per aiutarci a sostenere, con la vostra adesione alla UILCA, l'educazione ed il mantenimento delle bambine che sette anni fa abbiamo adottato in Congo ed in Brasile.

Attraverso di Voi riusciamo a far pervenire all'Associazione Aleimar il sostegno necessario alla crescita di bambini che nei loro Paesi si troverebbero altrimenti in stato di abbandono e quindi nell'impossibilità di sperare in un futuro.

Abbiamo sempre creduto che le parole di impegno e di solidarietà vadano tradotte in gesti di reale e concreto aiuto e le notizie che ci vengono inviate sulle nostre bambine, ci confermano nella scelta che a suo tempo abbiamo fatto con Voi: sul nostro sito www.uilcaintesa.it sono riprodotte le notizie sulle bimbe adottate a cura della stessa Aleimar che ci chiede di non divulgarne le foto per proteggere loro ed altri milioni di bimbi come loro, dal tremendo mondo della pedofilia.

Insieme al nostro "regalo di Natale" auguriamo a Voi e alle Vostre famiglie BUON NATALE ed uno STRAORDINARIO 2007, ringraziandoVi ancora per la vostra fiducia che tradurremo in un nostro costante impegno nell'affrontare i grandi cambiamenti che ci aspettano.



CODICE ETICO

“Attraverso il Codice Etico l'impresa esplicita il fondamento della propria cultura, rendendo evidente come dai *valori* e dai *principi* derivino regole di comportamento verso gli stakeholder.”

Stakeholder: *I COLLABORATORI*



Abbiamo riportato brevemente alcuni dei concetti fondamentali contenuti nel documento consegnato dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione alle OO. SS., in data 29 maggio 2006, in occasione della presentazione del Codice Etico di Banca Intesa.

Ognuno di noi, e con noi l'azienda, confronti quanto esplicitato in quella sede con il comportamento tenuto dall'azienda nell'ambito della vicenda che ha portato alla cessione di numerosi sportelli al Credit Agricole.

Banca Intesa dopo aver reso pubblico un elenco di 193 filiali “cedute” ha comunicato che l'elenco era suscettibile di modifiche e a distanza di parecchi giorni, ha sfilato da quell'elenco 29 filiali e ne ha inserite altre 38 per un elenco “definitivo” di 202 filiali cedute.

Qualcuno forse si è scordato che in quelle filiali operano degli stakeholders (i collaboratori), che sono innanzitutto delle persone e che come tali devono essere considerate e trattate, quanto avvenuto, insieme allo stato di incertezza e confusione che ha alimentato continue voci e illazioni, ha fatto sì che tutti i *principi* e i *valori* che stanno alla base del “Bilancio Etico” di Banca Intesa siano stati nei fatti cancellati.

Dal dire al fare.....

INTESA: PAROLE (TANTE) E FATTI (POCHI)

Mai come in questo tempo l'atteggiamento aziendale a tutti i livelli si può individuare come estremamente contraddittorio; se una volta si parlava scherzando di "mamma banca", oggi sarebbe molto più appropriato parlare di matrigna.

In un clima di perdurante incertezza a tutti i livelli, le ricadute sul personale continuano ad essere pesanti e, a dispetto della nuova fase dopo quella dell'emergenza, nulla sembra essere cambiato, e la sensazione è che il clima sia costantemente in peggioramento.

Si parla di "unione tra forti", si prevedono utili fantasmagorici, si prospetta un futuro da dominatrice dei mercati per la nuova realtà, ma la condizione di tutti coloro che questa realtà la costruiscono ogni giorno non migliora.

Quanti sono i colleghi che scelgono di cambiare e di andare a spendersi presso un altro istituto bancario? A noi risulta molti, e sempre professionalizzati. Il sentire comune, specie in periferia, è che chi può taglia la corda, e gli altri si arrangiano; l'azienda dice che le offerte che altri istituti mettono in campo per carpire le nostre professionalità sono incompatibili con la politica aziendale. A parte il fatto che viene da chiedersi come mai banche di dimensioni diverse ma tutte inferiori a Intesa siano in grado di offrire tanto, e la più grande realtà italiana non ritiene di spendere un centesimo in più per qualcuno che ha magari venticinque anni di esperienza sulle spalle; ma siamo sicuri che il motivo sia solo quello del "vile denaro"? Quanti sono i dipendenti che lasciano Intesa perché stremati da anni di continue pressioni ricompensate con vere e proprie elemosine e mai nemmeno un grazie? A noi risulta che colleghi con queste motivazioni siano molti. Certo, anche il denaro ha la sua importanza, ma, a dispetto delle indagini di clima, l'aria che si respira in Intesa è pesante e anche un po' viziosa.

Nel settore commerciale, dopo gli "anni terribili", è ora in atto una campagna che tende ad inculcare nei colleghi la nuova filosofia aziendale, opposta a quanto veniva propinato sino a pochi mesi fa, e che, curiosamente, rispecchia quanto da sempre affermato dal Sindacato. Ora non è più il prodotto al centro dell'interesse del venditore, bensì la relazione con il cliente, relazione volta ad offrire un reale servizio attinente ai bisogni di ognuno. Si è perfino scelto di pubblicare un fumetto che, in maniera estremamente didascalica (e per molti offensiva) spiega che tutto quello che veniva imposto fino a poco fa è poco etico, e che ora le cose sono cambiate; perfetto! Meglio tardi che mai! Ma basta andare nelle filiali per sentire gestori e direttori che lamentano una continua pressione per i dati su specifici prodotti. Ma come? E il cliente? E la relazione da costruire? Fatti vostri!- sembra dire

l'azienda- io ho bisogno dei risultati, e mettere d'accordo l'etica con i dati è un compito che spetta a voi. Io non ne voglio sapere. Anche dando per scontata la buona fede dei vertici aziendali, ed anche considerando che un po' di tempo deve passare prima di introiettare una nuova filosofia viene da chiedersi: ma qualcuno ha parlato ai livelli superiori delle Aree a proposito della "new age" in Intesa? Ci risulta di sì; e allora, perché nulla è cambiato? Si tratta di un paravento d'immagine, oppure l'azienda non è in grado di fermare una corsa che lei stessa ha iniziato qualche anno fa? Sì, perché i vari capi area e responsabili di mercato hanno bisogno di segnali forti per correggere la rotta, altrimenti l'unica visione che potranno avere è quella della loro carriera potenzialmente incrinata da dati costanti o, Dio non voglia, in calo. Non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca, recita il proverbio; e noi aggiungiamo: non si può enunciare una cosa e nei fatti perseguirne un'altra. Così il disorientamento cresce, e la gente, non sapendo cosa pensare, sceglie di pensare male, visti i precedenti. Gli azionisti reclamano gli utili? Anche i lavoratori! C'è forse meno dignità nella seconda aspettativa? A noi pare sinceramente il contrario.

Parliamo ora dei "fantasmi", ovvero del settore operativo, a tutti i livelli, sia nella Direzione Centrale che nelle filiali: sì, fantasmi, perché moltissimi fra loro non hanno nemmeno una definizione a livello di struttura, non hanno inquadramenti che regolino la loro progressione di carriera, eppure loro già si sentono dire che sono un problema, che per loro non c'è futuro, che sono dei potenziali esuberanti.

Ma allora esistono? Basta andare nelle filiali dove, fra il sorriso ad un cliente e un'imprecazione sottovoce quando nessuno li può sentire, mandano avanti la baracca; loro, il biglietto da visita dell'azienda, la struttura ossea dell'organizzazione sono lì, in numero sempre inferiore a fronte di un carico di lavoro che invece non diminuisce mai; e alcuni, poveretti, credono ancora di essere più della matricola xy 4728, credono che quanto fanno ogni giorno sia fondamentale per l'azienda in cui operano magari da venti-trent'anni. Sono convinti di esistere specie quando vengono sballottati di qua e di là, cambiando filiale dalla mattina al pomeriggio per tappare un buco che la cronica mancanza di personale rende inevitabile, specie in tempo di ferie o in cui è più facile ammalarsi. La cosiddetta "attenzione alle risorse umane" trova in Intesa il proprio periodo di massimo splendore: sempre di più l'azienda viene percepita come distante e ostile, e il collega percepisce se stesso come il classico numero la cui presenza o mancanza non intacca

minimamente la determinazione aziendale di “andare avanti” a costo di tutto e di tutti.

Un’azienda che sa chiedere tanto ai dipendenti, e li ricompensa come abbiamo visto poc’anzi, e con un sistema incentivante che è trasparente come una sera di novembre in Pianura Padana e, a fronte di un anno di stress, lavoro e fatica supplementari, elargisce vere e proprie elemosine.

Vogliamo poi parlare degli straordinari ai quadri direttivi? Come commentare l’atteggiamento adottato verso la spina dorsale della struttura gerarchica aziendale?

Anche se l’azienda rispetta le direttive del CCNL, come valutare la sua “attenzione alle risorse umane”? Forse nel senso che stanno molto attenti a non dare una briciola più del minimo necessario! Le risorse di qualunque tipo, nel mondo di oggi, vengono sfruttate sino a che non producono più nulla, e qui lasciate a se stesse; e come per quanto riguarda l’ambiente naturale, anche in banca, dopo lo sfruttamento delle risorse, si lasciano desolazione, aridità e depressione.

L’elenco in dettaglio degli atteggiamenti che contraddicono quanto l’azienda esprime in teoria potrebbe essere infinito: procedure di rilevamento del personale generose con le uscite dopo l’orario e spietate con un solo minuto di ritardo, budget che vengono improvvisamente modificati a un mese dalla

fine dell’anno per sofferenze addebitate alla filiale all’improvviso, vanificando ai fini dell’incentivo gli sforzi di un anno, atteggiamenti punitivi in ogni settore della vita aziendale...

Le indagini di clima dicono che, sostanzialmente va tutto bene. In una famosa battuta Totò diceva: “Sta a vedere che adesso il cretino sono io!”

La UILCA è decisamente stufo. Lo ha espresso il nostro Direttivo Nazionale, a chiare lettere.

Certo, abbiamo firmato gli accordi necessari al meglio possibile nell’interesse dei lavoratori, ma non siamo soddisfatti di come stanno andando le cose; anche nel campo delle relazioni sindacali (e come poteva essere diverso?) stiamo marciando male; la sensazione, ed anche qualcosa di più, è che, dopo le enunciazioni di principio sul rispetto dei ruoli e sulla dignità della controparte, il sindacato sia percepito solamente come un fastidio. Ebbene, se è così saremo un fastidio costante, ogni giorno, ad ogni livello, a ricordare ai vertici aziendali che la dignità non si scambia con nulla, che i lavoratori hanno diritto in pari proporzione al giusto compenso in denaro e ad una vita lavorativa serena. Chiediamo troppo? Il mercato non è d’accordo? Pazienza! Noi andiamo avanti, con correttezza ma altrettanta durezza, perché questo è il nostro mestiere: fare al meglio gli interessi dei nostri azionisti, i lavoratori.

NUOVE RSA

Costituite in **BANCA INTESA**:

la RSA UILCA a Bergamo

Segretario: Fabio DONARINI

la RSA UILCA ad Avellino

Segretario: Mario MADDALONI

Auguri di buon lavoro ai nuovi segretari RSA.



Hanno collaborato a questo numero:

Valeria Cavrini, Patrizio Ferrari, Maurizio Polini, Renato Rodella

www.uilcaintesa.it

uilca.intesa@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno