

PARTECIPAZIONE O MOBILITAZIONE

E

Servono relazioni per costruire il benessere. Ogni persona è una fascio di relazioni, da soli si è destinati a fallire affogati dall'egoismo. **Servono proficue relazioni sindacali, servono proficue relazioni lavorative, serve creare la comunità aziendale nella quale si affermano diritti e doveri.**

I

Ma questo progetto in Intesa Sanpaolo non è palpabile.

I

Avvertiamo come in questo grande gruppo, a partire dal Banco di Napoli, queste relazioni sono inficiate da paura ed individualismo. La paura di perdere il proprio status e le proprie garanzie, innanzitutto reddituali, di dirigente, azionista, manager, la paura di perdere, di trovarsi fuori dal gioco delle parti e delle caste – e questo vale per tutte le compagini sociali - compreso il sindacato, la paura di non arrivare a soddisfare i propri bisogni di carriera.

I

T

E' ora di svoltare verso relazioni senza paure capaci di costruire stabilmente il bene di tutti, prive di percorsi strumentali ma dirette all'unico obiettivo : trovare i giusti equilibri tra gli interessi delle varie parti in causa per garantire la stabilità e l'efficienza dell'impresa intesa come valore economico e sociale.

C

Adesso è il momento oppure dovremo capire una volta e per sempre che questo modello di relazioni è imploso, il rapporto tra azienda e sindacato ed azienda e lavoratori ha bisogno di trovare slancio e motivazioni attraverso percorsi ed obiettivi gratificanti per tutti. E parliamo sia di obiettivi legati alla qualità del lavoro ed alla qualità della vita che reddituali.

F

Le posizioni sindacali nella fase negoziale sono state in questi anni sempre improntati dalla responsabilità di favorire e coniugare la crescita e la tutela dei diritti dei lavoratori con la necessità di creare le condizioni per una stabile presenza produttiva della nostra azienda e del gruppo nell'economia del paese.

I

Concludere buoni accordi però non è sufficienti se restano cattedrali nel deserto.

A

E' ora di passare dalle parole ai fatti, altrimenti i fatti smentiranno i fiumi di inchiostro e sarà necessario di sicuro avviare una nuova fase di relazioni tra azienda – lavoratori – sindacati.

A

Noi crediamo che i lavoratori devono metterci del proprio recuperando a pieno il senso della partecipazione ad un progetto che riguarda la persona, la famiglia e la società.

L

Ma crediamo anche che le grandi imprese, come Intesa Sanpaolo, non possano agire seguendo meramente la stella cometa dell'esigenze a breve degli azionisti ma che occorra confrontarsi contestualmente da un lato con i bisogni di sviluppo sociale ed economico dei territori e dall'altro con i bisogni di redistribuzione del reddito tra i lavoratori, di protezione/welfare sociale delle loro famiglie, di certezze gestionali che non possono essere messe quotidianamente in crisi.

E

Ed invece registriamo tutt'altro, una politica dei due forni, da un lato precisione e puntigliosa applicazione del dettato normativo quando si tratta di dare e dall'altro appello all'affidabilità ed alla

responsabilità quando si tratta di avere.

C'è necessità di maggiore attenzione ai lavoratori, ci sono ritardi e distorsioni del tutto inaccettabile a tanto tempo dalla fusione, continui tentativi di forzare le regole, contraddizioni tra i principi proclamati e le cose poste in essere.

Dalle buste paghe, ai bisogni organizzativi dei punti operativi che sempre più lamentano scollamento e solitudine, mancanza di riferimenti e sovraccarico di ruoli, funzioni, obiettivi e pressioni commerciali. Salvo poi a non pagare con la stessa moneta dinanzi a richiesta legate a forme di conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Ogni giorno un nuovo fronte dagli insostenibili ritardi nelle comunicazione di chiusura e di avvio dei percorsi all'applicazione delle nuove regole in tema di indennità di rischio, dalle continue pressioni per la programmazione di tutto il monte ferie e delle festività soppresse, alle difficoltà più volte denunciate legate al riassetto della banca dei territori ed alle soppressioni di figure commerciali/consulenziali con l'implementazioni delle attività nelle unità produttive a partire dalle funzioni dei direttori, dalla carenza degli

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Giugno 2009

organici al ritardo nella presentazione del dimensionamento quale strumento per tarare la congruità del personale nei singoli uffici e punti operativi, dal modo di calare sul territorio le innovazioni in tema di sicurezza alle scelte in tema di riorganizzazione del centro domus, dalle difficoltà nella sostituzione delle maternità alle esclusioni o fuoriuscite non motivate da percorsi professionali ai cambiamenti dei budget in corso d'opera,

La vera forza di questa Banca dovrebbe essere l'attenzione da riservare al personale che le ha consentito in questi di diventare leader nel settore col conseguimento di notevoli utili ma così non è.

La questione relativa alle modifiche unilateralmente decise in materia di finanziamenti al personale riteniamo che sia un'ulteriore conferma di un quadro già fosco, è l'ultimo atto in ordine di tempo di una caduta reale di attenzione al confronto ed alla partecipazione.

Ad una grande impresa come Intesa Sanpaolo non può sfuggire che l'alternativa a ciò è un ritorno al passato ed a forme di divergenze e di antagonismo che in questi anni non abbiamo incarnato.

A tutte le organizzazioni sindacali non può sfuggire come la mancanza di una ferma ed intransigente risposta sarebbe una perdita per la democrazia e per quella tensione al bene comune che sempre deve animare il confronto e la gestione.

Non bastano più gli accordi è il tempo dei fatti.

Fatti in tema di eticità e trasparenza, fatti in tema di rafforzamento del welfare aziendale, fatti in tema di certezze gestionali, fatti in tema di rispetto delle intese raggiunte.

AREA CALABRO LUCANA

dopo le domande ora attendiamo le risposte

In occasione dell'incontro del 25 Maggio l'azienda ci ha illustrato come lo scopo dell'incontro, a meno di poche eccezioni, non fosse quello di dare risposte sugli argomenti di cui al documento presentatogli l' 8 maggio. A suo dire, essendo la semestrale articolata in due appuntamenti, questa sarebbe stata l'occasione, per l'azienda, di avere chiarimenti da noi in merito alle richieste avanzate, per poi riconvocarci in un successivo momento (indicato a dopo la metà di luglio, ipotesi del tutto inaccettabile vista l'urgenza di alcuni argomenti). Dopo questa precisazione le OO.SS. hanno espresso le perplessità del tavolo in merito alla posizione dell'azienda, stigmatizzando altresì l'assenza iniziale del Capo Area; le questioni su cui avremmo dovuto fornire i fantomatici chiarimenti erano scritte in modo inequivocabile nel documento di richiesta semestrale, ed erano state formulate in modo

Diamo voce alle proposte ed all'impegno delle nostre Rappresentane Sindacali Aziendali.

sintetico ed elementare proprio allo scopo di facilitarne la comprensibilità. Abbiamo altresì sottolineato come da quando l'area si è ingrandita, diventando la famigerata area Salerno - Reggio Calabria, sono aumentati i disagi per i colleghi, e che di conseguenza anche l'azienda ha più problematiche a cui far fronte, tra cui l'imminente approssimarsi del periodo di ferie ed i disagi dovuti ai relativi turni ed alla sicurezza fisica dei lavoratori. Nel corso dell'incontro è poi intervenuto il Capo Area che ha esordito rispondendo direttamente ad una specifica domanda sulle motivazioni dell'azienda relativamente al cambio in corsa dei budget legati al piano incentivi, una pratica che lascia a dir poco perplessi tutti i colleghi; a suo dire, invece, i budget non sarebbero cambiati in corsa ma sarebbero stati fissati, "come da accordi" (sic) a partire da Aprile. A parere del Capo Area i risultati dell'azienda sono stati raggiunti non a seguito di pressioni commerciali e collocamento di prodotti capestro, cosa che ha ammesso fosse successa in passato, ma sulla richiesta di una collaborazione maggiore, richiesta peraltro scевра

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Giugno 2009

da pressioni esercitata sui colleghi. Non possiamo esimerci dal notare il ricorso ad un inutile “senno del poi” per rivelare una postuma trasparenza nella collocazione di certi titoli almeno per il passato; la stessa “trasparenza del giorno dopo” con cui, parlando di sistema incentivante, è stata rivelata l’avvenuta correzione del relativo algoritmo. Su entrambe le questioni il Sindacato ha avuto ampia e tempestiva ragione da vendere. E che dire del passaggio: io chiedo prestazioni contrattuali e se condivise extra-contrattuali? Siamo dinanzi ad un’azienda che prende e perde tempo per non affrontare i temi caldissimi come quelli emergenti su carenza di organico, ferie, sostituzione del personale (maternità), sicurezza ambientale e fisica, temi ancor più emergenti con

l’imminente arrivo dell’ estate; per non parlare degli aspetti politici in materia di relazioni sindacali, un ambito in cui strumentalmente si ricorre ad una carenza “tattica” quando non alla mancanza completa di informativa preventiva alle oo ss. In poche parole non sono possibili risposte dilatorie che lascino tutto come sta, e per di più lasciando gravare la gestione e la soluzione dei problemi sui lavoratori senza fornire (per motivi economici?) il giusto supporto organizzativo che è prerogativa ineludibile e fondamentale di una grande azienda che a noi sembra solo un’azienda grande.

Giovanni Conte – Segretario Rsa Battipaglia e CT Area Calabro Lucana

Ed ora parliamo di focus

Il Protocollo delle Relazioni Industriali dell’8/3/07 nel definire la disciplina delle relazioni sindacali del Gruppo contiene specifiche previsioni sui “temi dello sviluppo sostenibile” .

Obiettivo dell’accordo è favorire il miglioramento del clima aziendale, far sì che l’azione commerciale e la tensione al raggiungimento dei risultati siano coerenti con i principi dello sviluppo sostenibile e siano ispirati ai valori di riferimento della deontologia professionale nei confronti della clientela e di rispetto della professionalità e della dignità delle persone all’interno dell’Azienda (quante belle enunciazioni e come siamo distanti dalla realtà).

L’accordo prevede la realizzazione di momenti di ascolto, cosiddetti “focus group”, incontri condotti da esperti individuati dall’azienda nei quali coinvolgere un campione rappresentativo di colleghi appartenenti a diversi ruoli aziendali in cui parlare di crescita commerciale, relazioni con il personale e rapporti con la clientela.

Il mese scorso ho partecipato al focus group organizzato per l’area Campania Nord . Avendo maturato negli anni anche esperienze di tecnica della comunicazione posso definire l’esperienza estremamente deludente, anche perché per ottenere dei risultati tutto deve essere realmente organizzato nei minimi particolari.

La partecipazione rispetto ai convocati è stata di circa il 50%, e tra l’altro non è stata prevista nemmeno la necessità di comunicare la motivazione delle assenze. Si potrebbe prevedere la possibilità di sostituzione per chi è impedito a partecipare.

Gli obiettivi fissati nel
Verbale di Accordo del 5 Aprile 2006

il conseguimento di una redditività sostenibile, fondata sulla crescita dei ricavi e su una forte disciplina sui costi;

uno sviluppo ulteriore della qualità della relazione con i clienti;

la valorizzazione delle persone,

la concreta attuazione di principi di responsabilità sociale;

la deontologia professionale nei confronti della clientela e il rispetto della professionalità e della dignità delle persone costituiscono valori condivisi ai quali si deve uniformare il comportamento di quanti operano in Banca Intesa;

le linee di condotta del personale e, in particolare, di quello dedicato ad attività commerciali, devono essere improntate al rispetto dei valori etici fondamentali quali la dignità delle persone, la responsabilità, la fiducia, l’integrità e la trasparenza;

l’Azienda, nella definizione dei programmi commerciali, si impegna a individuare obiettivi raggiungibili e a introdurre anche obiettivi qualitativi (indicatori di customer satisfaction ovvero altri indici oggettivamente misurabili). In particolare:

a. la formulazione degli obiettivi e le logiche di assegnazione continueranno a tenere conto delle peculiarità di mercato, clientela e territorio di ciascuna filiale;

b. detti obiettivi saranno portati a conoscenza del personale con la massima tempestività e trasparenza;

c. obiettivi, azioni e piani commerciali saranno periodicamente oggetto di esame a livello delle competenti funzioni, sia di Area Territoriale sia di Filiale, nell’ambito delle riunioni e/o iniziative anche di carattere formativo che, tempo per tempo, saranno realizzate al riguardo.

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Giugno 2009

Paperon de Paperoni aveva il suo lacrimatoio noi abbiamo creato lo sfogatoio: carenza di organizzazione, tanti problemi gestionali ancora irrisolti, tagli dei costi che ricadono solo sui lavoratori, mancanza di formazione specie nella fascia più elevata di età, ulteriori incombenze ricadute sui direttori, e tanto altro ancora.

I temi oggetti dell'incontro avrebbero dovuto spaziare su questioni ben più ampie, e soprattutto diverse da quelle continuamente dibattute già ai tavoli di confronto a partire dalle semestrali. Gli argomenti dei Focus Group sono individuati nell'accordo del 5 Aprile 2006 (cfr. box). **Se non si vuole ridurre tale strumento ad un mero adempimento occorre sicuramente rilanciarne le modalità di attuazione. Commissioni, organismi bilaterali, osservatori hanno valore se tutte le parti li considerano realmente importanti e non una mera necessità strumentale anche ai fini delle referenze pubbliche.**

Annamaria D'Eboli

IL MIO CANTO LIBERO

La musica è stata sempre la mia passione e finalmente a quaranta anni sono riuscito a vedere realizzato il mio sogno. Grandi sacrifici, due prove settimanali serali e notturne, tempo sottratto alla famiglia ma quando ti trovi davanti alla platea e inizi a cantare ti passa tutto. Da 5 anni faccio parte di una corale di Salerno. Il "Coro Armonia" diretto dal maestro Vicente Pepe è composto da circa trenta elementi tra Coristi e Musicisti ed ha un vasto repertorio che spazia dalla Musica Sacra alla Popolare, dai canti Internazionali al Gospel, al Pop. La compattezza del coro, la bella e raffinata musicalità con un sapiente intreccio di parti corali e solistiche che si alternano e si fondono, il ricercato ed attento bilanciamento delle voci, le studiate coreografie hanno riscosso in trenta anni successi in concorsi nazionali ed internazionali partecipando a numerosi Festival in molte località italiane ed estere.

Giovanni De Simone – Specialista Estero merci – Filiale Imprese Salerno.



Concorso Internazionale "In...canto sul Garda" 2005 di Riva del Garda Medaglia



5. World Choir Games GRAZ 2008 (Austria)
Medaglia di Bronzo gospel e Medaglia di Bronzo Pop.

Con questo giornale oltre ad informare, proporre idee, fornire risposte, vogliamo anche favorire il tentativo di mettere insieme chi siamo e cosa facciamo a lavoro ed oltre il lavoro. Siamo cittadini, lavoratori, impiegati, sindacalisti, artisti, hobbisti, sportivi, genitori, single, cercatori, volontari etc. Cosa portiamo di noi nel lavoro, cosa viviamo oltre il lavoro, cosa cerchiamo di costruire con il nostro lavoro. Idee, fatti, volti, relazioni. Raccontarsi significa creare comunità spezzare solitudini ed individualismi. Proviamo a riappropriarci di spazi di cittadinanza attiva, di partecipazione, mettendo in circolo idee, motivazioni, desideri, bisogni ed opportunità. Aspettiamo il tuo contributo