



A TUTTI I COLLEGHI ISCRITTI ALLA FABI

Giovedì 17 aprile scorso ha avuto luogo, a Trapani, presso la sede del SAB, una riunione dei quadri sindacali di FABI BANCA INTESA operanti nelle province di Trapani, Palermo, Agrigento e Caltanissetta, alla presenza del Segretario del Coordinamento Nazionale FABI BANCA INTESA, Claudio Riva, e di due componenti la Segreteria del Coordinamento, Michele D'Avossa e Luca Pinton.

Nella riunione erano rappresentate tutte le r.s.a. attive in Sicilia Occidentale, con l'eccezione della sola Agrigento.

La riunione era incentrata su due importanti argomenti: da un lato, il blocco delle relazioni sindacali a livello territoriale, che perdura ormai da quasi due anni nell'ambito di Banca Intesa; dall'altro, l'organizzazione delle strutture territoriali di FABI BANCA INTESA in Sicilia, il loro potenziamento in termini quantitativi e qualitativi (aumento del numero delle r.s.a. e formazione di nuovi ed efficienti quadri sindacali), e il loro miglior reciproco raccordo, in grado di produrre sui temi di più diffuso interesse intendimenti comuni e linee d'azione condivise.

Dopo una breve introduzione di **Salvatore Di Maggio**, segretario della r.s.a. di Trapani e componente il Direttivo del Coordinamento Nazionale di FABI BANCA INTESA, **Claudio Riva** ha svolto la propria relazione, nella quale ha toccato i punti di maggior interesse concernenti la funzione della FABI, la presenza e l'attività della FABI in Banca Intesa, le questioni oggi ancora aperte con l'Azienda, l'importanza della Sicilia nell'organizzazione territoriale di FABI BANCA INTESA, e la necessità di assicurare ad essa una continuità di interlocuzione con gli organismi nazionali, anche dopo che Salvatore Di Maggio - punto di riferimento per molti anni della FABI in Sicilia - sarà uscito dal servizio attivo per entrare nel fondo esuberi a partire dal prossimo 1° luglio.

In particolare, Riva ha sottolineato che:

- la FABI ha sempre avuto finora la capacità di intrattenere rapporti diretti con gli iscritti; punto di forza, che tuttavia può diventare potenziale punto di debolezza, laddove l'organizzazione territoriale - a tutti i livelli - non si sforzi di assicurare continuità ed efficienza alle strutture, rinnovando per tempo ed efficacemente i propri quadri;
- la FABI è riuscita finora a rafforzare la propria presenza in Banca Intesa, incrementando il numero degli iscritti (oggi ne conta circa 7.000 in Banca Intesa e circa 9.000 in tutto il Gruppo) e quello delle r.s.a.;
- la FABI ha accresciuto la propria capacità di influenza in seno alle organizzazioni sindacali che operano in Banca Intesa, contribuendo in maniera determinante alla realizzazione di importanti progetti, come per esempio la costituzione della nuova Cassa Sanitaria di Gruppo, operativa fin dal prossimo 1° maggio per i rimborsi delle prestazioni;
- procede la trattativa con l'Azienda, che ha avuto già un importante risultato nell'accordo di programma sottoscritto il 5 dicembre scorso; è stata avviata la discussione sulla piattaforma che le OO.SS. hanno presentato e illustrato all'Amministratore Delegato lo scorso 8 aprile, concernente gli inquadramenti, la mobilità territoriale, la formazione, le relazioni sindacali territoriali, il *part time*; sulle questioni prospettate in tale piattaforma negoziale dovrà essere raggiunto un accordo unico; laddove l'Azienda non si mostrasse disponibile a trattare tutti i punti proposti, sono preannunciate dalle OO.SS. iniziative di mobilitazione del personale;



- in particolare, viene ritenuto **molto qualificante** dalle OO.SS. il ripristino di **regolari relazioni sindacali a livello territoriale**;

- l'Azienda ha evidenziato le proprie difficoltà relativamente al processo di riorganizzazione che è in atto; tali difficoltà, tuttavia, non possono essere ribaltate sui lavoratori, che hanno già pagato un prezzo alto approvando l'accordo di programma del 5 dicembre;

Alla relazione di Claudio Riva, è seguita una precisazione di Luca Pinton, il quale ha sottolineato l'importanza della tecnologia per "accorciare le distanze" tra il centro e la periferia dell'organizzazione, ed ha invitato tutti a dotarsi di strumenti informatici in grado di migliorare i flussi di comunicazione.

Alla relazione di Claudio Riva, sono seguiti gli interventi dei quadri sindacali presenti.

Sono stati esposti i disagi e le difficoltà delle r.s.a. che operano nell'ambito dell'Area Sicilia Occidentale; disagi e difficoltà conseguenti all'azzeramento delle relazioni sindacali, cui fa riscontro una gestione delle risorse umane improntata alla totale mancanza di trasparenza, soprattutto per quanto attiene ad aspetti-chiave di tale gestione, quali l'assegnazione di ruoli e funzioni e la dislocazione delle risorse nel territorio (mobilità). Deve essere, pertanto, restituito alle r.s.a. il ruolo di controllo attivo sulle scelte della direzione locale in tema di gestione delle risorse umane, ma anche di confronto negoziale (mediante lo strumento degli incontri semestrali) che tale controllo può rendere efficace e propositivo.

Si è, inoltre, particolarmente insistito sulla **necessità di promuovere in tempi rapidi l'avvicinamento al luogo di residenza dei numerosi colleghi (soprattutto trapanesi) che da svariati anni lavorano in località molto distanti dai luoghi di residenza**. Si tratta di "posizioni" per lo più risalenti al tempo della fusione della ex-Banca Sicula nella ex-Banca Commerciale, cioè ad otto anni fa. Non è giustificabile da parte dell'Azienda mantenere per tutto questo tempo decine di dipendenti a distanze variabili tra i cento e i centocinquanta chilometri dal luogo di residenza (in un contesto ambientale - è bene ricordarlo - caratterizzato dalla bassa qualità del sistema dei trasporti). E non è giustificabile che l'Azienda non riesca ancora ad ottimizzare gli organici dei propri stabilimenti in rapporto ai luoghi di residenza del personale, e a pianificare - laddove necessario - avvicindamenti che limitino al minimo indispensabile il periodo di permanenza in località molto distanti da quelle di residenza, secondo criteri trasparenti di turnazione, concordati con le OO.SS.

E' stato rilevato che eccessivi carichi di lavoro oberano tutte le filiali. A questo ben noto problema - il quale non potrà che ulteriormente acuirsi in seguito alla fuoriuscita dei colleghi destinati al pensionamento e al prepensionamento - si aggiunge il peso dell'abnorme produzione normativa, il cui apprendimento è spesso incompatibile con i ritmi e i carichi di lavoro. Si tratta di un fattore di scompenso che può avere ripercussioni gravi sulla serenità e lo stato di salute dei colleghi, oltre che sul corretto funzionamento delle filiali.

E' stata sottolineata la frequente e diffusa disapplicazione degli accordi vigenti: mancato pagamento dello straordinario 2001 a numerosi quadri di 1° e 2° livello; indennità di sostituzione non corrisposte, nonostante la vigenza del contratto integrativo ex-Comit che espressamente le prevede; banca delle ore non fruita; incomprensibili ritardi nel riconoscimento delle previste indennità di trasferimento (sulla base dell'accordo 13 aprile 2001); ferie estive sospese a causa dei corsi di addestramento programmati in vista della *migration*.

Per la r.s.a. di Caltanissetta, infine, si prevede nell'immediato un difficile passaggio vertenziale, a causa della decisione dell'Azienda di interrompere, dal prossimo 1° maggio, il servizio di guardiania



fissa nelle filiali. Di fronte a questa decisione c'è già stata una ferma presa di posizione della r.s.a. contro un provvedimento che metterebbe in pericolo l'incolumità dei lavoratori.

Nel loro intervento conclusivo, in cui hanno riassunto i temi del dibattito, Claudio Riva, Luca Pinton e Michele D'Avossa hanno ribadito, innanzitutto, che le difficoltà manifestate dall'Azienda in ordine alla lentezza e alla confusione con cui si sta svolgendo il processo di riorganizzazione e di unificazione della rete sono effetto di una politica che l'attuale vertice aziendale ha inteso incentrare sul taglio dei costi (del personale) e non, piuttosto, sulla razionalizzazione degli organici. Il ritorno alla normalità, pertanto, si prospetta lungo e non indolore. Occorre, tuttavia, tener sempre presente che la normativa posta a tutela della dignità e della serenità del lavoratore, è tuttora vigente.

Sul piano più generale, è stato particolarmente sottolineato il triplice ruolo dell'organizzazione sindacale, in un momento di crisi come quello che si sta vivendo in Banca Intesa.

a) Sotto il profilo contrattuale, il sindacato deve puntare a costruire accordi, cercando di contrattualizzare tutti gli aspetti qualificanti del lavoro in azienda; dovrà essere, pertanto, assicurata pari dignità a tutte le figure professionali, specie in un contesto come quello attuale che si caratterizza per la spinta verso la *deregulation* e la *flessibilizzazione*.

b) Sotto l'aspetto gestionale, il sindacato deve essere sempre presente sui problemi, ed intervenire, anche se l'azienda è quiescente e non agisce. Il sindacato deve assolvere la propria funzione di stimolo e pungolo, e non può subire le iniziative aziendali, ma neppure assecondarne l'inerzia.

c) Sotto l'aspetto organizzativo e operativo, è importante che in Sicilia si stabilisca una forte coesione tra le r.s.a. FABI di Banca Intesa, anche in vista del ventilato prossimo accorpamento in un'unica Area delle due in cui attualmente è suddivisa la Sicilia. La condivisione di problematiche comuni tra le r.s.a. operanti in Sicilia non soltanto faciliterebbe l'adozione di linee d'azione comuni, ma accorcerebbe la "distanza" tra il sindacato di base e gli organi di coordinamento.

La riunione si è chiusa con l'auspicio che possa presto rinnovarsi l'incontro con la Segreteria di Coordinamento, magari in un unico contesto, che veda riunite tutte le r.s.a. siciliane.

LE R.S.A. FABI BANCA INTESA DI TRAPANI
PALERMO, AGRIGENTO, CALTANISSETTA,
SCIACCA, ALCAMO, MARSALA.

Trapani, 22 aprile 2003