



CASSA SANITARIA: GLI ARRETRATI ANDAVANO SISTEMATI CON LA DECURTAZIONE DELLE RISERVE! LA BANCA HA DETTO NO E COSI' L'ALTRO TAVOLO SINDACALE!

Segue a pag 3.

DA OTTOBRE IL TASSO CREDITORE SCENDE AL 1,75% PER LA PRIMA VOLTA LA CIRCOLARE NON PARIFICA IL TASSO DEBITORE

Dai giornali locali :

AFFARI ITALIANI

Banca Intesa - L'accusa dei sindacati: dipendenti in fuga dall'istituto, se ne vanno anche i quadri direttivi. Altri titoli a pag. 4

SCIOPERO!!!

CON I TAGLI SUL PERSONALE LA DIREZIONE E' ARRIVATA ALLA FRUTTA

L'incapacità della Direzione di raggiungere l'obiettivo di crescita dei ricavi, promesso agli azionisti al momento della presentazione del Piano Industriale, sta portando ad un continuo taglio del costo del lavoro, ben oltre quanto concordato.

Non si contano più gli atti di arroganza aziendale che, quotidianamente, umiliano e mettono i colleghi in condizioni di sempre maggiore precarietà: i licenziamenti per superamento del periodo di comporto per malattia, i trasferimenti forzosi, la posizione della Direzione assunta nei confronti dei "non vedenti" ed ora, ultime chicche, i tagli sulle agevolazioni finanziarie, sulle ferie e sulle ex festività dei dipendenti. A questo vanno aggiunti i risparmi derivanti dalla mancata sistemazione degli inquadramenti pregressi, nonché dalla totale assenza di volontà nella definizione delle nuove figure professionali. Per non parlare degli incentivi!

Non solo non è ancora partita la discussione del sistema incentivante 2003 ma, di fatto, **gli obiettivi irraggiungibili assegnati alle filiali quest'anno** hanno compromesso in larga parte anche quello, seppur "imperfetto" del 2002: la filiale di La Spezia è soltanto uno degli esempi al riguardo!

Dopo aver decantato l'importanza della qualità del credito, il nostro Amministratore Delegato sta, di fatto, pretendendo il lavoro a cottimo!

I livelli di sicurezza nelle filiali sono al limite della tolleranza, così come le condizioni di vivibilità dei locali: **nessuna manutenzione agli impianti di condizionamento, drastica riduzione della sorveglianza anti-rapina, disagi derivanti dai continui traslochi** sono solo alcune fra le innumerevoli lamentele che continuano a pervenirci. La piazza di Roma sarà in sciopero il giorno 11 LUGLIO per protestare contro la riduzione del livello di sicurezza anti-rapina.

Esiste una totale indifferenza dell'attuale dirigenza nei confronti delle reali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Segue a pag. 3

SE IL BANCARIO E' DEPRESSO

Prendiamo spunto da un articolo di Piero Ottone apparso il 6/6 sul "Venerdì" dal titolo "SE IL POSTINO E' DEPRESSO", nel quale l'autore ricerca le cause del progressivo deterioramento del servizio postale.

L'argomento non può lasciarci indifferenti, visto che il nostro AD-CEO fonda le radici del rinnovamento di Banca Intesa sul modello da lui stesso adottato per le Poste.

Prima causa ipotizzata da Ottone, anche sulla base delle testimonianze raccolte, è il cambiamento di personale.

Anche alle Poste, infatti, sono stati espulsi ed emarginati i colleghi più "anziani",

segue a pag.4

FAPA DI GRUPPO GLI ESODATI RINGRAZIANO PER LA DISORGANIZZAZIONE

Mentre il FAPA BAV si è attivato per inviare i moduli per la richiesta di riscatto della posizione maturata a tutti i colleghi prossimi alla pensione (o all'accesso al Fondo Esuberi), il FAPA di Gruppo non riesce neppure ad informare un numero di lavoratori decisamente più esiguo. Nel ringraziare il C.d.A. a nome loro per questa negligenza, comunichiamo che è possibile reperire il FAC - SIMILE del modulo di richiesta presso il proprio Rappresentante Sindacale.

ADEGUAMENTO CONDIZIONI DI C/C: PROROGA AL 30/09/2003

A seguito della nostra richiesta del 27.06, l'Azienda ha deciso di prorogare al 30/09/2003 il termine per la compilazione dei moduli per l'adeguamento dei rapporti in essere (**condizioni di c/c e tutto quanto indicato il 6/6 sulla circolare 490 indirizzata a Intesa, ISS, ICG, Intesa Mediocredito, variazioni tassi sui vecchi mutui**).

Le filiali avranno tempo sino al 31/10 per provvedere alla sistemazione.

**PER IL CONTRATTO DEI BANCARI – FABI – FEDERDIRIGENTI - SINFUB
LINEE GUIDA per la preparazione della
piattaforma rivendicativa del CCNL**

Linee guida, all'interno delle quali sono contenuti i principali capitoli, non una piattaforma, per recepire i suggerimenti dei colleghi ed essere infine rielaborata in un testo organico e definitivo da sottoporre ad ABI in sede di trattativa.

ANALISI DELLA SITUAZIONE

Dalla relazione del 31 maggio 2003 del Governatore della Banca d'Italia si evidenzia che la crisi strutturale del settore è superata, pertanto riteniamo ragionevoli le nostre richieste.

AREA CONTRATTUALE

Salvaguardia dei livelli occupazionali attraverso l'utilizzo dei contratti complementari per le tipologie previste nel precedente CCNL, **al fine di evitare ulteriori esternalizzazioni**, nonché per il personale delle Esattorie.

Promotori Finanziari: occorre il riconoscimento della categoria che lavora per l'area finanza.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE III^ AREA PROFESSIONALE

Riaffermiamo il principio della contrattazione dei nuovi **inquadramenti**, dei **percorsi professionali e formativi e la definizione di un sistema valutativo e incentivante** che riconosca il valore del singolo all'interno del gruppo di lavoro, nel rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna.

ORARI DI LAVORO

Il capitolo "banca delle ore – flessibilità" va rivisitato: ferme restando alcune regole basilari (limite giornaliero/settimanale, monte ore annuo non superiore a 100 ore), **il quantitativo di ore accantonato potrà** essere utilizzato entro l'anno di competenza oppure, in caso di impossibilità, **sommarsi alle ferie dell'anno successivo.**

SISTEMA INCENTIVANTE

Rivendichiamo **una reale negoziazione** in sede aziendale di criteri e modalità di assegnazione, garantendo: i contributi indiretti dei colleghi, i part-time, i contratti a tempo determinato, i periodi di astensione per maternità, congedi parentali, assistenza ai familiari, copertura di incarichi di rilevanza sociale e sindacale.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Le aziende e/o i gruppi in occasione del rinnovo dei CIA garantiranno a tutti i lavoratori la previdenza complementare e un sistema di assistenza sanitaria.

QUADRI DIRETTIVI

La necessità primaria è **il riconoscimento delle professionalità espresse e delle disponibilità assicurate.**

Vanno individuati, all'interno dell'area dei quadri direttivi, due ulteriori livelli oltre il quarto. Si devono comunque superare le contraddizioni relativamente a: il difficile utilizzo dell'autogestione ed autocertificazione; il valore della forfetizzazione dello straordinario; la definizione oggettiva del concetto di congruità della prestazione per tutti i livelli.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

I due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale) vanno confermati.

Il confronto negoziale va sviluppato dove vengono assunte le decisioni. Conseguentemente, anche nei gruppi è opportuno poter definire indirizzi e criteri sulle materie di pertinenza delle Holding, lasciando poi alle singole realtà aziendali la trattativa per il rinnovo dei CIA.

MISSIONI E TRASFERTE

E' necessario modificare le attuali norme, al fine di **salvaguardare il principio che nessuno sia costretto a sostenere spese effettive superiori al trattamento di missione.**

Inoltre bisogna risolvere il problema dei trasferimenti giornalieri di lunga durata.

TRASFERIMENTI

Le norme contrattuali devono prevedere **il ristoro del disagio subito**, sia nel caso che comporti il cambio di residenza sia che non lo comporti.

RICHIESTE ECONOMICHE

Aumento del 10% medio di tutte le tabelle salariali, confermando altresì la trattativa aziendale per i Premi di produttività/redditività, per GARANTIRE A TUTTI UNA CRESCITA SALARIALE CHE SALVAGUARDI IL POTERE REALE D'ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI!

DIECI RIGHE

DAL DIRETTIVO DEL TRIVENETO

Riprendiamoci la dignità che la Banca vuole rubarci, con lo SCIOPERO ed altre forme di protesta, quali: *utilizzo collettivo della banca ore (basta la comunicazione), lettura delle 600 circolari aziendali in orario di lavoro (visto che i rischi sono individuali) e rispetto dell'intervallo*

**FUSIONE IN BANCA INTESA
DI INTESA FORMAZIONE**

Per la prima volta non è stato firmato un accordo di tale tenore nel Gruppo Intesa, in quanto la Banca non ha riconosciuto adeguate garanzie di permanenza della sede di lavoro, almeno per la durata del Piano Industriale e nemmeno la stessa contribuzione FAPA prevista per i colleghi ex BAV (la società di provenienza).

**MEDIOFACTORING IN SCIOPERO
IL GIORNO 11 LUGLIO**

I sindacati hanno unitariamente ritenuto inaccettabile il dilatorio atteggiamento Aziendale che, senza alcuna valida motivazione, non ha ancora erogato il Premio di Produttività 2002, previsto dal CIA entro il mese di giugno.

**DA PARMA: SITUAZIONE NON
PIU' ACCETTABILE**

L'ultima circolare che supera il CCNL sulle ferie ed ex festività si aggiunge ad un lungo elenco di problemi irrisolti: evasione domande di orario 4 x 9, presidi, igiene e sicurezza, formazione, straordinari, carichi di lavoro, demansionamenti, presunta vendita di stabili, mancanza di chiarimenti sul futuro di ISS, assenza di relazioni sindacali per i colleghi rientrati da Banca Intesa.

**NUOVO LAY – OUT FILIALE
FALLIRA' PER LA 3^ VOLTA?**

Pare che il nuovo lay-out di filiale sia molto simile a quello già sperimentato per le "filiali ponte" ex BAV e Banca Primavera. A tutti sono noti i risultati.

Saranno almeno a norma?

CASSA SANITARIA: GLI ARRETRATI ANDAVANO LIQUIDATI CON LE RISERVE

Quando la Banca ha respinto la nostra proposta ci siamo chiesti: “*ma LEI cosa c’entra*”? In effetti il nostro dubbio è comprensibile: l’addebito della quota in carico al dipendente delle mensilità e delle prestazioni arretrate relative alla Cassa Sanitaria riguarda esclusivamente il collega, la Cassa Sanitaria di provenienza e la nuova Cassa di Gruppo.

Alla Banca, infatti, non costa nulla addebitare sullo stipendio di un collaboratore, una quota in 3 rate, in 5 rate, in 50 rate, ovvero non addebitare assolutamente niente e utilizzare le riserve delle vecchie Casse di provenienza per liquidare gli arretrati. Semmai avrebbero dovuto essere quelle stesse Casse a lamentarsi! Ma così non è stato.

Nel momento in cui la Direzione ha avanzato la sua proposta di rateizzare tale quota (assai onerosa per i colleghi neo-assunti e per quelli di provenienza ex Cariplo, Nextra e Intesa Leasing), la FABI ha subito presentato una contro-proposta che avrebbe comportato minori disagi.

Riportiamo integralmente la lettera di richiesta, inviata all’Azienda il 13.06.2003: “*Ci riferiamo alla Vs. proposta in merito alla contribuzione arretrata dovuta dagli associati alla nuova Cassa Sanitaria per i mesi da gennaio a maggio 2003, consegnata, tramite lettera, nel corso dell’incontro del 12 c.m., per manifestare la non condivisione delle determinazioni aziendali.*”

La nostra richiesta di utilizzare parzialmente le riserve è più vantaggiosa per i nostri associati, non determina alcun onere a carico della Società, la Cassa non ha avanzato alcuna soluzione o pretesa in merito e gli avanzi sono vincolati, “anche nella nuova forma istituita”, “a favore del personale iscritto agli Enti medesimi” (accordo 13.04.2001).

Chiediamo, quindi, una nuova valutazione da parte dell’Azienda e comunque un nuovo confronto che possa definire modalità di adempimento le meno onerose possibili”.

Il rifiuto della Controparte è davvero incomprensibile.

L’assenso dato dalle altre sigle sindacali alla proposta aziendale, invece, è assurdo!

Il parziale utilizzo delle riserve, *come emergeva dal parere pro-veritate*, avrebbe costituito un precedente importante: avrebbe finalmente sancito che le riserve sono in capo ad ogni collega e che soltanto per i colleghi potranno essere destinate.

Ma, forse, una gestione così trasparente, peraltro prevista dallo Statuto della Cassa, non conviene a qualcuno!

./. segue dalla prima

SCIOPERO!!!

CON I TAGLI SUL PERSONALE LA DIREZIONE E' ARRIVATA ALLA FRUTTA

L’Accordo del 15/01/2003 doveva agevolare le legittime aspettative di molti colleghi che da tempo attendevano di poter uscire da questa Banca “che non li merita più”, **ma doveva anche dare l’avvio di regole certe per coloro che sono rimasti a “mandare avanti la baracca”!** Doveva agevolare *la concessione del part-time, che si è trasformata nella richiesta di un “favore” anziché nella esigibilità di un diritto!* Doveva armonizzare gli inquadramenti sulla base delle mansioni svolte. Doveva dare la certezza di percepire gli stessi incentivi.

La nuova Direzione, che non ha neppure sistemato le promozioni derivanti dai “vecchi” Contratti Integrativi, che ha assegnato obiettivi irraggiungibili, che cerca di “tappare i buchi” *svendendo gli immobili del patrimonio aziendale, che non rispetta neppure le regole su ferie ed ex festività previste dal CCNL, che non ascolta da mesi le richieste del sindacato, cercando così di far credere ai colleghi che lo stesso non sta facendo niente per loro, lo sta*

trasformato in uno strumento di divisione dei colleghi e non di integrazione.

Le filiali chiudono ed i Direttori fuggono, proprio come i clienti.

Ma alla nuova Dirigenza (che non teme neppure gli esiti delle cause di lavoro) **non importa del futuro: l’importante è far quadrare il presente, anche tagliando le ferie, l’aria condizionata, la sicurezza e poi cos’altro?** La nuova Dirigenza, probabilmente, non sarà più con noi in futuro.

Ma noi saremo qui e per questo siamo preoccupati. Preoccupati per le loro possibili “invenzioni”, perché con i tagli sul personale siamo proprio arrivati alla frutta! La vendita dei promotori finanziari di Banca Primavera è un esempio che ci ha fatto rabbrivire.

Per tutti questi motivi abbiamo deciso di scioperare, per avere garanzie sul futuro di tutti noi! PER TORNARE A VIVERE IN UNA BANCA NORMALE

...segue dalla prima

indipendentemente dall'esperienza e professionalità che potevano apportare. Quello dei prepensionamenti, cita l'autore, "è un argomento delicato. Chi vuol migliorare il bilancio di un'azienda pubblica o privata che sia, sempre ricorre al taglio del personale, provvedimento doloroso ma necessario....E' ovvio che si può tagliare in maniera intelligente o in maniera brutale; ci sono tagliatori di teste assennati e tagliatori grossolani..." Visto che i colleghi nel Gruppo Intesa sono stati messi alla porta solo sulla base dei requisiti anagrafici, non ci sembra di poter affermare che si sia proceduto con buon senso.

Seconda causa dei disservizi postali e del disagio dei dipendenti è, sempre secondo Ottone, la mancanza di entusiasmo da parte del personale.

Anche da noi, con l'avvento del management ex-Poste, è cominciata la demolizione del morale dei dipendenti.

I sacrifici economici, la mancanza di aspettative, l'assenza di premi unita alle assurde pressioni commerciali, la paura di trasferimenti e licenziamenti, la totale disorganizzazione....tutto gioca a sfavore di un buon rapporto con il nostro lavoro. Dai nostri superiori, anche quelli di periferia, arrivano solo richieste di risultati e minacce di ritorsioni. Nessuna disponibilità all'ascolto dei problemi umani, devono soltanto tenerci "sotto pressione", dimenticando anche le più elementari forme di partecipazione.

MA COME SI PUO' PENSARE CHE BANCA INTESA POSSA CRESCERE ED AVERE UN FUTURO SULLA BASE DI QUESTI PRESUPPOSTI?

Condividiamo in pieno le parole che chiudono l'articolo citato: "Questa è dunque la verità: che in ogni azienda, nuova o antica, privata o pubblica, piccola o mastodontica, lo spirito di chi in essa lavora è determinante. Senza una dose di entusiasmo è impossibile ottenere buoni risultati". Ne tengano conto "i grandi generali".

Un esercito depresso non vincerà mai!

La vostra posta lettere dai colleghi e dalle RSA



Un quadro allarmante da Palermo

L'incapacità della Direzione, soprattutto a livello locale, di assicurare condizioni accettabili per lo svolgimento dei compiti a ciascuno affidati, unita all'apparente mancanza di un progetto di sviluppo sul territorio, **suscita forti preoccupazioni**, sia per **l'inevitabile abbandono della clientela** (formazione inadeguata, innovazioni procedurali e normative che si susseguono a ritmi vertiginosi, confusione organizzativa da rendere ostico anche il compito di chiusura della giornata, fanno sì che si forniscano disservizi) **sia per il rischio di ridimensionamento della rete, che metterebbe a repentaglio i posti di lavoro.** L'azzeramento delle relazioni sindacali a livello locale, con la conseguente mancata sistemazione dei problemi dei colleghi, hanno portato le condizioni di lavoro e l'organizzazione delle filiali stesse "al collasso"!

Dal nostro RLS del centro Italia: Sicurezza e Igiene in filiale

GIRO D'ITALIA E TIRRENO ADRIATICA

cronaca di due "diverse" corse a tappe

Recentemente il nostro A.D. si è cimentato, a suo dire, in un "giro d'Italia", visitando, **tappa dopo tappa, le filiali di Banca Intesa.** Io, invece, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza per l'Emilia Romagna, la Toscana, le Marche e l'Umbria, mi sono impegnato nella "Tirreno Adriatica", corsa ciclistica meno nota, ma parallela. Così, mentre l'A.D. era probabilmente intento a verificare l'andamento delle vendite di "Intesa Doc" o "Intesa Sound", il sottoscritto notava che in alcune filiali operative da parecchi mesi, mancavano gli estintori! (che sia un metodo per rendere esecutivi gli esodi? Bancario bruciato, bancario esodato..amen). Proseguendo **in parallelo** le corse, mentre il CEO incentivava i gestori a raggiungere il budget delle Obbligazioni "Schermo Totale", notavo, in una grossa filiale, la presenza di alcuni piccioni morti (in barba alle norme di igiene); in altre filiali, poi, nei locali adibiti ad uso archivio, mi facevano compagnia numerosi e più fortunati (perché VIVI) scarafaggi. Mentre il nostro A.D. **si alzava sui pedali** per raggiungere più rapidamente il traguardo dell'abbattimento dei costi (e di qualche collega), io osservavo che molti operatori di sportello erano costretti a stare tutto il giorno in piedi perché il vecchio bancone non è ancora stato adeguato, nonostante le norme di Legge. Dopo 8 ore in piedi le gambe sono più o meno affaticate come quelle del ciclista che ha scalato il Mortirolo, ma quest'ultima è una fatica più sana.. Un'ultima cosa Dr. Passera: è arrivato **in maglia rosa** a Milano? Io, alla Tirreno Adriatica, sono arrivato **ultimo** perché ho "perso tempo" a **salutare i tifosi lungo le strade....ops, volevo dire ad ascoltare i colleghi nelle filiali.**

Dai giornali locali

CORRIERE DI CASERTA

Chiude la filiale di Banca Intesa
Disagi e Polemiche nell'alto
Cusertano

IL MATTINO

Banca Intesa chiude
Protesta a Rocca d'Evandro

IL SECOLO XIX (SAVONA)

Banca Intesa chiude filiale
Code e disagi