

COSENZA 21 LUGLIO 2004 - DOCUMENTO PER INCONTRO SEMESTRALE BANCA INTESA RICHIESTO NELL'AREA CALABRIA DALLE SEGUENTI RSA FABI

- Cosenza
- Castrovillari
- Lamezia Terme

L'Incontro benchè sollecitato fin dal mese di maggio, viene convocato dall'Azienda solo in data odierna con evidente aggravio delle condizioni lavorative nelle varie Filiali.

Sulle singole realtà relazioneranno:

- Alberto AnelliFiliali di Cosenza (Corso Mazzini, Via Trento, Via dei Mille, Filiale Centro Imprese, Private), Rende (ex Comit e ex Bav), Acri, Corigliano, Rossano, Sibari, Filiali di Castrovillari (ex Comit e ex Bav) e Cassano
- Giuseppe Romeo.....Filiali di Lamezia Terme

Ai sensi dell'art. 11 del CCNL le dichiarazioni conclusive della Direzione Aziendale devono essere inserite in apposito verbale scritto (nel quale si chiede la verbalizzazione della presente piattaforma e la risposta aziendale sui singoli temi).

All'inizio dell'Incontro la FABI elenca, ai sensi del predetto art. 11 CCNL, tutti gli argomenti che formeranno oggetto della Semestrale (che di seguito brevemente si riassume), **chiedendo preliminarmente come base di discussione l'informativa scritta da parte Aziendale su Organico e ruoli professionali previsti in ogni Filiale;**

- **Argomenti e materie già indicatevi** con separate comunicazioni fax e altre che vi verranno indicate verbalmente all'inizio dell'incontro.
- **Carichi e ritmi di lavoro** con particolare riguardo alle continue "pressioni", anche via E-mail e ai famigerati "controlli a distanza", introdotti – tramite il "Progetto Arcobaleno" – unilateralmente dall'Azienda, senza accordo sindacale e a quanto pare, senza coinvolgimento dell'Ispettorato del Lavoro, in violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e con le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 38 del predetto Statuto.
- **Organici insufficienti in tutte le unità a seguito degli Esodi e dei Pensionamenti.**
- **Condizioni igienico-ambientali** delle predette Filiali.
- **Tutela Fisica dei Lavoratori** con particolare riguardo
 - al rispetto dell'obbligo di non fumare negli ambienti di lavoro, così come previsto dalle disposizioni di Legge
 - alle visite mediche oculistiche obbligatorie ex art. 55 Legge 626/1994 e succ. modd., alle quali, per quel che ci risulta nei limiti territoriali di nostra competenza, l'Azienda non ha mai fatto sottoporre i propri dipendenti.
 - Al paventato progetto aziendale di ridurre o eliminare, con grave rischio dei lavoratori, il servizio di sorveglianza tramite "pionamento" fisso a mezzo Guardie Giurate presso le Filiali dell'Area

Più specificatamente:

PROGETTO ARCOBALENO:

la fase attuativa del progetto dimostra tutta la sua vera natura di strumento di controllo a distanza dei lavoratori:

-Pressioni continue al raggiungimento di obiettivi individuali

-Utilizzo per il controllo a distanza dei dati di sistemi (essendo possibile monitorare i dati per singolo gestore).

-Reprimende (l'ultima nella Filiale di Corso Mazzini in data 20 luglio da parte di un Responsabile di segmento) attraverso riunioni continue, E-mail a cascata, colloqui individuali, che mortificano la dignità e la professionalità dei colleghi anche con 20-30 anni di servizio, sono all'ordine del giorno. Sono inaccettabili le verifiche individuali continue circa i contatti e le visite alla clientela, verifiche continue (individuali) sui dati di vendita delle campagne in corso, disposizioni verbali o tramite E-mail a vendere a tutti i costi il singolo prodotto per raggiungere l'obiettivo.

La Banca sa, ma anche i colleghi devono sapere che alla luce dell'attuale CCNL sono vietati i BUDGET INDIVIDUALI e il LAVORO A COTTIMO. Frasi del tipo "...cercate di organizzarvi" a fronte di una mole di lavoro ormai insostenibile non sono tollerabili. **I bancari lavorano a giornata e non a cottimo.** E' invece compito dell'Azienda di organizzare il lavoro!

ORGANICI E CONDIZIONI IGIENICO-AMBIENTALI

L'attenta verifica della situazione del personale nelle varie Filiali, non ha fatto altro che confermare la carenza già in essere, aggravatasi con le ultime uscite verso il Fondo Esuberi e a causa dei Pensionamenti. Sugli organici e sulle condizioni igienico-ambientali delle singole realtà si allega dettaglio come sopra specificato.

- La recente circolare n. 50/2004 relativa alle nuove modalità di archiviazione e di ricerca dei documenti è in netto contrasto con la Sentenza della Cassazione sex. Lavoro n.6714 del 2/5/2003 per la quale l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori viola lo "jus variandi" qualora siano continuative e rientrino nella competenza di altri lavoratori con professionalità meno elevata.

L'eccessivo carico di lavoro registrabile in tutte le Filiali è sintomo palese di violazione del dovere imprenditoriale di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e ciò avviene sia con fatti commissivi (riduzione degli organici) che con atti omissivi (abnorme proliferazione di procedure e normative spesso di dubbia e difficile comprensione). **Circolari impossibili da leggere a causa del super-lavoro corrente e sicuramente interdette alla cognizione degli Operatori di Sportello, che dovendo aprire cassa fin dall'inizio della giornata, NON riescono materialmente a leggere alcunchè, mentre l'Azienda, inserendole in linea, le considera lette e apprese da tutti. Si chiede all'Azienda di verbalizzare, attesa la fila esistente alle casse dalle prime ore dell'alba alla sera di tutti i giorni, in quali ore gli Operatori di Sportello debbano leggere le circolari. Così verbalizzi anche come possano i lavoratori dal rientro delle ferie, recuperare sulle centinaia di circolari nel frattempo prodotte e accumulate. Si declina pertanto ogni responsabilità di carattere disciplinare a carico di quei lavoratori che NON SIANO messi nelle condizioni di leggere e apprendere compiutamente le copiosissime, prolisse e difficili disposizioni aziendali.**

Si denuncia che in alcune realtà non si riesce a fruire le ferie anche relative ad anni precedenti. Si denuncia casi di colleghi richiamati dalle ferie, si denuncia, inoltre, che **a luglio** il pieno periodo estivo, le ferie non siano ancora state "validate" con grave stato di disagio e precarietà della certezza della fruizione. (Ferie che sono state inserite per tempo dai lavoratori nei piani ferie e che

andavano “validate” entro aprile come previsto da una circolare della Banca del 2003 che regolava anche il 2004). Si chiede, pertanto, di diramare con URGENZA una circolare nell’Area per far fruire le ferie già inserite nei piani ferie individuali.

Si chiede che l’Azienda specifichi nel verbale di riunione quali sono i singoli lavoratori che in ogni unità produttiva svolgono le mansioni previste dall’art. 77 del CCNL e se eventualmente tali specifiche e dettagliate mansioni, in assenza di tali figure professionali, debbano essere svolte da lavoratori della 3 o 4 Area professionale.

TUTELA FISICA DEI LAVORATORI:

- L’art. 21 della legge comunitaria 29/12/2000 n. 422 definisce lavoratore addetto all’uso di videoterminali – innovando le precedenti normative legislative e contrattuali – quello che vi opera per 20 ore settimanali. Detto requisito quindi si applica a TUTTI i nostri colleghi che operano ai videoterminali, per cui l’Azienda è tenuta all’obbligo della sorveglianza sanitaria con programmazione di visite mediche preventive e periodiche (ogni 2 anni per chi ha superato i 50 anni -il limite era prima di 45 anni- e ogni 5 per gli altri). La mancata osservanza della presente disposizione è sanzionata **a carico dei Direttori delle Filiali ai sensi degli artt. 55 e 90 della Legge 626/94 e succ. modd.**, in quanto **l’Azienda ha ribaltato sugli stessi ogni responsabilità** (vedi in proposito circolare di Governo IntesaBci n. 81/2002 del 13/3/2002). A chi opera ai videoterminali per 20 ore, anche discontinue, settimanali spetta una pausa di 15 minuti ogni 2 ore se la prestazione è effettuata per 4 ore di seguito (Circ. Ministero lavoro 25/1/2001). **Si chiede all’Azienda di verbalizzare se la normative sulle visite mediche obbligatorie e le pause siano osservate nelle Filiali che ci riguardano.**
- La legge prevede che almeno una volta l’anno si debba effettuare la prova di evacuazione; poiché non ci risulta che tali prove siano state recentemente effettuate, si chiede il verbale delle prove di evacuazione di tutte le Filiali e l’elenco degli incaricati per la sicurezza, nonché si chiede se siano stati tenuti i corsi di formazione per gli incaricati
Si chiede che le risposte aziendali su tale punto, come per tutto il resto, vengano inserite nell’apposito verbale di cui all’art. 11 CCNL.
- Chiarimenti sull’utilizzo corretto dei permessi retribuiti per visite mediche (atteso che i colleghi vengono invitati ad utilizzare la Banca-ore)
- Carezza generale di pulizia negli uffici e nei servizi igienici

- Si richiede il rispetto dell’obbligo di non fumare negli ambienti di lavoro, così come previsto dalle disposizioni di Legge

- Si chiede di ottenere assicurazioni sul paventato progetto aziendale di ridurre o eliminare, con grave rischio dei lavoratori, il servizio di sorveglianza tramite “piononamento” fisso a mezzo Guardie Giurate presso le Filiali dell’Area.

Si allegano situazioni relative alle singole unità in discussione con richiesta formale all’Azienda di verbalizzare ai sensi dell’art. 11 CCNL, le risposte ai singoli temi, di carattere generale e specifico, posti in discussione, allegando al verbale copia della documentazione fornita dalla FABI all’inizio della discussione.