

*Sas di Banca Intesa /Torino*

**Torino, 25 gennaio 2006**

**In Banca Intesa si moltiplicano  
PREVARICAZIONI e INGIUSTIZIE**  
su tutti i lavoratori che -secondo Passera -  
dovrebbero essere disposti a rinunciare ad ogni diritto.

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*

L'anno 2006 è iniziato (cfr. la circolare 1/2006 del 3 gennaio)  
con la comunicazione che  
**ALMENO IL 25% DEI COLLEGHI DOVRA' ESSERE ESCLUSO**  
**DAI PREMI DEL SISTEMA INCENTIVANTE**  
(poiché viene imposto ai Capi di valutare la loro prestazione come  
“non adeguata “ o “parzialmente adeguata”)

**CONTRO QUESTA ILLEGALE IMPOSIZIONE  
SI PUO' (SI DEVE) FARE SUBITO QUALCOSA:**

organizzeremo un gruppo numeroso di colleghi che,  
dando mandato al legale della CUB/SALLCA, consentirà di effettuare  
un **RICORSO D'URGENZA** alla magistratura  
per impedire a Passera & C. di incrementare ulteriormente le loro  
stock options attraverso “risparmi” sulle buste paga dei collaboratori

Iniziamo questo comunicato ribadendo quanto già segnalato a più riprese ai colleghi a proposito del **ruolo del SINDACATO DI BASE nella nostra azienda:**

uno dei compiti della nostra R.S.A. è sicuramente quello di DIRE LA VERITA', denunciando le malefatte del management e l'asservimento delle OO.SS. concertanti che consente a Passera & C. di continuare a badare ai propri interessi che contrastano palesemente con il futuro dell'azienda e dei lavoratori.

E allora, rispetto a questa scelta di escludere arbitrariamente almeno un quarto dei lavoratori dal sistema incentivante, crediamo che nessuno di noi avrebbe mai pensato che fosse possibile per il padrone di mettere addirittura nero su bianco su una circolare delle decisioni palesemente illegali:

invece, purtroppo, Passera si permette di fare queste cose perché conta sul fatto che chi rappresenta i lavoratori si limiterà a esprimere delle “perplessità” o delle “contestazioni” (cfr. i volantini delle altre OO.SS....) ma non certo a effettuare azioni di contrasto.

**Questa nostra denuncia non ha lo scopo di creare divisioni, ma -al contrario- si pone l'obiettivo di unire tutti i lavoratori** nella consapevolezza che senza una reazione collettiva le condizioni di lavoro e di vita in azienda continueranno a peggiorare.

Il problema non è quello di essere più o meno rassegnati a sopportare le attuali mazzate: la realtà (e lo dimostrano le ultime bastonate di Passera sui lavoratori, di cui si parla in questo volantino...) è che **se non si reagisce tutti insieme non ci sarà limite al peggio.**

E per poter operare "TUTTI INSIEME" occorre che gli attivisti di tutte le OO.SS. convincano i loro dirigenti (centrali e periferici) a smetterla di considerare avversari i lavoratori che non si rassegnano a questa situazione pazzesca di cancellazione di ogni diritto e di ogni regola;

e occorre anche, ovviamente, che questi attivisti impongano alle loro OO.SS. di troncane immediatamente la prassi della concertazione che -di fatto- avalla tutte le scelte unilaterali (e non certo concordate) di Passera & C.

**Rispetto a quanto disposto dalla Direzione Risorse Umane nella circolare sul sistema di valutazione, le OO.SS. firmatarie del contratto hanno la possibilità (o meglio, il dovere...) di adire le vie legali tramite l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (per "Attività antisindacale").**

Vedremo cosa decideranno di fare.

**Noi, dal canto nostro, chiediamo a tutti i colleghi -come già indicato nel titolo di apertura del volantino- di mettersi a disposizione per**

**dare mandato al nostro legale di effettuare**

**un RICORSO d'URGENZA al Giudice del Lavoro,**

**perché blocchi immediatamente il progetto aziendale descritto nella circolare sulla "Valutazione delle prestazioni".**

**L'impegno che si richiede è decisamente modesto:**

**basta recarsi presso lo studio legale Carapelle/Clivio per firmare il mandato, e non sarà neppure necessario essere presenti all'udienza:**

**Avv. Roberto CARAPELLE, via San Pio V, 20 - TORINO 10125  
Tel. 011. 66 92 848 Fax 011. 66 98 858**

Questo ricorso appare del tutto fondato, perché con le disposizioni contenute nella citata circolare vengono meno la "correttezza e la buona fede" con cui il datore di lavoro deve provvedere ad applicare gli accordi sindacali e anche la normativa interna.

**Il RICORSO deve essere presentato prima della conclusione del percorso della VALUTAZIONE; e quindi invitiamo i lavoratori interessati a recarsi entro la settimana prossima (quindi non oltre Venerdì 3 febbraio) presso lo Studio Legale per la firma del mandato.**

Sarebbe opportuno che i firmatari fossero un buon numero, per dare al Giudice la prova che questo processo valutativo viziato ha creato un generalizzato malcontento fra i lavoratori:

ovviamente, quando parliamo di "*lavoratori interessati a questa iniziativa*" **non ci riferiamo soltanto ai nostri iscritti ma anche a tutti i colleghi iscritti ad altre OO.SS. o senza tessera sindacale.** Come i colleghi ben sanno, infatti, il SALLCA/CUB non bada soltanto ai suoi iscritti, ma cerca di assumere iniziative -come questa- che possano andare a vantaggio di tutti i lavoratori. E questa iniziativa, appunto, se si concluderà con una sentenza favorevole ai ricorrenti, andrà a vantaggio di tutti i lavoratori di Banca Intesa.

Per ulteriori informazioni e precisazioni su questo percorso legale, gli interessati possono telefonare ai seguenti dirigenti della CUB/SALLCA:

Raffaella AMICUCCI, Michele CIVERA, Emilio SILANUS.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## CONDIZIONI DI LAVORO

Le condizioni di lavoro -a partire dall'accordo sindacale (*Piano d'impresa 2003/05*) per licenziare gli esuberanti- sono costantemente peggiorate per ogni ruolo e per tutte le mansioni.

E non sono pochi i colleghi che riflettono con disgusto sulle affermazioni dei sindacalisti che, quando qualche lavoratore manifestava dissenso sulla scelta di consentire migliaia di licenziamenti ad un'azienda che garantiva dividendi agli azionisti, dicevano che era "*sbagliato preoccuparsi, perché più ne vanno via e migliori saranno le condizioni per chi resta*".

Effettivamente è difficile stupirsi che un management, a cui è stato consentito di licenziare illecitamente migliaia di dipendenti, non rinunci al progetto di continuare a fare utili soprattutto risparmiando sui costi del personale e -in quest'ottica- decida di far mangiare m... a palate a quelli che sono rimasti in azienda. L'obiettivo evidente è quello di indurne molti altri a scegliere di andare a lavorare altrove...

Nel corso dell'anno passato, questa scelta -solo nell'ambito delle filiali dell'area torinese- ha coinvolto una dozzina di colleghi, e sappiamo tutti bene che Cunterio/Bonacalza & C (con il loro comportamento autoritario, perfettamente in linea con le disposizioni che arrivano dall'alto) hanno ormai convinto numerosi altri lavoratori a darsi da fare per percorrere analoghi strade. Sarebbe interessante sapere se c'è anche qualche dirigente locale di Banca Intesa incaricato di segnalare ad altre banche i nominativi di possibili trasferendi...

*E questa scelta di rimettersi in gioco in altre aziende*, non deriva certamente in via prioritaria da arrivismo economico o dall'incapacità di "reggere lo stress": *è invece il naturale e comprensibilissimo desiderio di cercare un luogo di lavoro in cui le proprie prestazioni e la propria dignità abbiano un valore, anziché essere quotidianamente calpestate.*

Le considerazioni che abbiamo fatto sulle condizioni di lavoro riguardano tutti i colleghi, e dipendono soprattutto dalla **drastica riduzione dell'organico** (che crea problemi a tutti, e in modo particolare per gestori e operatori di sportello) e dall'**azzeramento della formazione**, che incide negativamente ad ogni cambio di mansione. E qui ci troviamo di fronte ad un'altra gravissima violazione contrattuale praticata a tappeto da Banca Intesa.

## QUALE FORMAZIONE ?

Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad un esito nefasto degli ultimi rinnovi contrattuali. Infatti nel capitolo del CCNL che riguarda l'ADDESTRAMENTO (per i neo assunti) e la FORMAZIONE, nessuno si è preoccupato di far inserire una precisazione che sanzionasse in modo inequivocabile che queste pratiche non possono in alcun modo cancellare o sostituire l'obbligo dell'azienda di "**porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro... ...con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare**".

Nei fatti, questo diritto -anche grazie alla pessima formulazione del CCNL- è stato cancellato e nessun collega viene più messo a conoscenza in modo adeguato delle modifiche procedurali decise per la mansione che sta svolgendo e addirittura, per chi cambia mansione, non esiste neppure più l'affiancamento ad un collega esperto. Ci sono soltanto più le centinaia di pagine di messaggi da ricavare dal PC: messaggi illeggibili durante l'orario di lavoro e comunque inadeguati a farti comprendere le procedure concrete di lavoro.

La formazione in Banca Intesa è ormai solo "**formazione a distanza**", *creata ad arte per sfuggire all'obbligo contrattuale* di cui parlavamo prima, *e non certo per dare un'adeguata base di preparazione al dipendente*. Tant'è vero che spesso da tutti viene considerata come un "problema". Ma di tutti i problemi che ciascuno di noi ha -entrando in banca al mattino- quello di riuscire ad "auto-formarsi" è sicuramente il più sentito anche se in pratica diventa l'ultimo, per l'assoluta mancanza di tempo in cui ci troviamo a lavorare, pressati da carichi ed incarichi senza fine.

D'altra parte l'azienda, impostando i corsi unicamente nell'ottica di cautelarsi nei confronti della normativa vigente, all'atto pratico non li arricchisce con sufficienti nozioni utili ad una

completa conoscenza teorica e preparazione pratica, necessari strumenti che l'operatore bancario si aspetterebbe di ricevere.

Vediamo ad esempio il corso sulla normativa "**Antiriciclaggio**", obbligatorio per tutti, che per le modalità schematiche di presentazione, non espone in maniera esauriente l'argomento, lasciandoci solo una certezza: ***davanti alla legge ciascuno di noi risponderà in prima persona e senza rete.*** Forse una materia così delicata, a cui non c'è dubbio che la banca tiene moltissimo per scaricare sui singoli eventuali conseguenze penali per gli errori commessi (e la proroga della possibilità di fruizione da luglio 2005 fino a giugno 2006 lo dice chiaramente) merita **una diversa forma di formazione, che va eseguita sicuramente in aula.**

## **NUOVO ORARIO DI SPORTELLO (continuato: 8,30 / 16,15)**

E' partita il 16 gennaio la sperimentazione per il nuovo orario di sportello (orario continuato dalle 8,30 alle 16,15) alla filiale 34 di via XX Settembre a Torino.

La sperimentazione implica la turnazione dei colleghi coinvolti (cassieri, gestori base e addetti area accoglienza, più ROP o Direttore) per l'intervallo pranzo.

Per non sfiorare le 6 ore e 30 minuti di adibizione allo sportello, l'addetto allo sportello che effettua il 1° turno di pranzo (12,30 – 13,30) deve chiudere alle ore 16,00 (cosa che, almeno il 1° giorno, non si è verificata per l'assenza pomeridiana di un collega; dal 2° giorno, a pieno organico, è andata meglio...).

La sperimentazione potrebbe andare bene se supportata da risorse adeguate (ma purtroppo da quell'orecchio in area non ci sentono, anzi si vocifera di nuove riduzioni del personale in filiale): dovrebbero quindi garantire almeno le sostituzioni per assenze dovute a malattia. Per non parlare delle ferie, quando sarà più facile azzeccare un terno al lotto che organizzare un piano ferie adeguato alle esigenze della filiale (e, perché no?, del personale...).

L'aumento dell'orario di sportello a queste condizioni (costo zero) porterà senz'altro maggiori utili a Banca Intesa: utili che serviranno ad aumentare premi di produzione e stock option a personaggi dell'area e della D.C.. Tutto sulle spalle (parliamo della filiale 34) di risorse "umane" (si fa per dire... gli animali vengono trattati meglio!) che da anni e anni non ricevono premi di qualsiasi natura, anche a causa di specifici disagi (due traslochi e una fusione con la filiale 24) o per il mancato raggiungimento di budget studiatamente irraggiungibili.

**La sicurezza:** sarà sicuro restare in 2 o 3 colleghi in una filiale lay out, durante l'intervallo pranzo, senza guardia?

Un consiglio per gli addetti allo sportello: se si rientra da pranzo prima dell'orario di adibizione allo sportello, è opportuno non farsi vedere dalla clientela in coda dall'unico cassiere che lavora. Altrimenti si potrebbero instillare false speranze, o si potrebbe essere coinvolti in discussioni circa l'opportunità di iniziare senza indugi a lavorare (è già successo!...).

\*\*\*\*\*

## **LE DISGRAZIE NON FINISCONO MAI ?...**

**noi pensiamo che le nostre disgrazie possano finire.**

Basterebbe che tutti cominciassero a valutare l'opportunità di non firmare più accordi micidiali e di **cominciare, invece, una vera concertazione con i lavoratori per cercare di imporre all'azienda un drastico cambio di rotta.**

**Sas CUB-SALLCA di Banca Intesa  
Torino**

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433 e-mail: [sallca.cub@libero.it](mailto:sallca.cub@libero.it)  
(per contatti urgenti: 338 678 55 15 - 333 92 471 92)

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 27; tel. 02/70631804- 333 9247192; fax 02/70602409 e-mail: [cub.nazionale@tiscalinet.it](mailto:cub.nazionale@tiscalinet.it)