

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UIL CA
IntesaBci

INCENTIVI INTESABCI:
DIFFERENZE INACCETTABILI IN UN SISTEMA ARBITRARIO

La conduzione del processo di integrazione e del piano industriale sembra mirare alla perdita della professionalità e di riferimenti certi per i lavoratori di Banca IntesaBci.

Quotidianamente il nostro collega **deve** subire nuove modalità operative senza adeguata formazione, **deve** formarsi avendo a disposizione come unico interlocutore il proprio personal computer, **deve** leggere circolari enciclopediche, **deve** convincere e rabbonire il cliente assicurandolo che la banca ha solo qualche problema procedurale e che presto tutto tornerà alla normalità, **deve, deve, deve....**

Contemporaneamente ci si aspetta che i Manager si occupino dei macroproblemi con al centro gli orientamenti della clientela esterna ed interna. Le politiche di mercato e gestionali, in realtà, **sottovalutano** entrambi i soggetti e **trascurano deliberatamente** il coinvolgimento delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali.

E' pur vero che il Sindacato può incidere relativamente sulle scelte organizzative aziendali, magari denunciando che la divisionalizzazione ha scontentato molti clienti e invitando i Manager ad un ripensamento, ma non può tacere sugli innumerevoli episodi di iniquità, non ultimo quello che riguarda il sistema incentivante 2001 delle tre Divisioni Rete Italia, Corporate e Private (chissà perché solo tre, considerando che le divisioni di Banca IntesaBci sono cinque, alle quali vanno aggiunte le unità del Centro di Governo e le Società di servizio).

Inaccettabile, infatti, è il sistema incentivante 2001 che l'Azienda ha presentato nei giorni scorsi alle Organizzazioni Sindacali. Lo riteniamo improvvisato, senza alcun riscontro oggettivo, gestito nella massima discrezionalità e contrario allo spirito ed al dettato contrattuale (le verifiche legali sono a questo punto obbligatorie).

L'individuazione a posteriori di pseudo parametri, le esclusioni non giustificate di colleghe e colleghi, le differenze macroscopiche di importi all'interno di ogni singola divisione, ma soprattutto, tra una divisione e l'altra (penalizzando enormemente quella che storicamente è la vetrina, nonché la fucina della banca, cioè le Filiali) hanno creato una situazione estremamente confusa.

Non c'è alcuna trasparenza. Chi ha visto la graduatoria delle filiali incentivate?

Anche se gli esperti dicono che le Banche costruiscono i propri utili soprattutto sugli investimenti mobiliari della clientela, è altrettanto vero che chi è costretto a ritmi di lavoro insostenibili ed al contratto quotidiano con la clientela inferocita, è quella fascia di lavoratori che già vede sempre meno riconosciuta la propria professionalità e che oggi registra un'ulteriore penalizzazione nonostante l'impegno eccezionale profuso nel 2001.

L'azienda non applica parte dei vecchi contratti integrativi e pretende, attraverso l'utilizzo arbitrario ed abnorme degli incentivi, di sanare tutte le differenze professionali generando in realtà ulteriore scontento e rabbia .

L'impegno, la motivazione, la collaborazione preziosa di tutti devono certo trovare riconoscimento anche negli incentivi. Ma una gestione intelligente e preveggenze del personale mal si adatta a macroscopiche differenze economiche che distruggono lo spirito di squadra e demotivano quote consistenti di lavoratori.

I colleghi non sono certo stati spettatori del cambiamento, ma protagonisti più che attivi ed hanno diritto alla trasparenza ed all'equità dei trattamenti.

Le Organizzazioni Sindacali, nella piattaforma per il primo Contratto Integrativo di Banca IntesaBci, hanno presentato richieste per una vera trasparenza sui criteri di assegnazione, sugli importi degli incentivi e per ottenere un preventivo ampio confronto sull'intero impianto.

Queste acquisizioni ci permetteranno anche di valutare l'incidenza che la quota di tale salario variabile avrà sul complessivo e reale costo del lavoro.

Il controllo dei meccanismi di incentivazione rappresenta per il Sindacato un obiettivo strategico su cui stiamo coinvolgendo le lavoratrici e i lavoratori nelle assemblee in corso di svolgimento. **Abbiamo bisogno del loro pieno sostegno su questo come sugli altri temi che ci accingiamo ad affrontare con la controparte.**

*Le Segreterie di Coordinamento
Fabi – Falcri – Fiba Cisl – Fisac Cgil – Uilca*

Milano, 26 aprile 2002