

Creare valore

Sinergie tra gestori a confronto

Spiegatecelo meglio, perché noi, onestamente, faticiamo un po' a comprenderlo.

L'azienda ha avviato, in un albergo romano un "progetto residenziale" denominato *creare valore con il credito*; un progetto che coinvolgerà tutti i gestori small, i direttori e i coordinatori commerciali per due giorni.

Fin qui niente di eccezionale: solo una delle tante periodiche riunioni di settore programmate dalla nostra banca; la

vera novità sta nel fatto che è prevista una cena aziendale tra tutti i colleghi riuniti e il pernottamento in albergo anche per i colleghi romani che, invece, potrebbero tranquillamente rientrare nelle proprie abitazioni. Secondo l'interpretazione fornita dall'azienda, questa operazione dovrebbe contribuire a rafforzare

la coesione tra colleghi, il gioco di squadra, una "identità collettiva".

Premesso che colleghi che lavorano in filiali diverse ed hanno rapporti con clienti diversi non si riesce proprio a capire come potrebbero sviluppare una azione comune, né a cosa dovrebbe servire mai, ci permettiamo di ricordare che il valore reale nasce dal rispetto per la vita e le attività personali dei dipendenti che, a fine giornata, hanno il diritto di tornare nella propria casa e con la propria famiglia.

L'impressione è quella dell'ennesima idea bizzarra, partorita da chissà quale cervello, con cui si spendono un po' di risorse che, invece, meriterebbero di venire meglio utilizzate, magari pagando qualche straordinario a chi resta in agenzia oltre le 16.55: così almeno ci sarebbe un fattivo riconoscimento del lavoro svolto e del valore creato. ■

FONSPA in lotta

Presidio a Roma, davanti al ministero

C'eravamo anche noi, il 20 giugno sotto il Ministero dell'Economia, a protestare insieme ai lavoratori del FONSPA, a chiedere interventi coerenti per garantire il futuro di una azienda sana, progressivamente svuotata dai proprietari americani che, oggi, vorrebbero disfarsene. Quella del FONSPA, purtroppo, è una storia del tutto simile a tante altre nel nostro Paese. La vicenda è nota: nel 2000, Morgan Stanley (una delle più importanti banche d'affari mondiali) acquista l'azienda da COMIT e CREDIT; negli anni successivi, la dirigenza anziché impegnarsi per sviluppare il business primario dell'attività, si concentra sulle cartolizzazioni dei crediti e la vendita degli immobili di proprietà.

Da quel momento FONSPA non serve più, non è più strategico per la proprietà e, pertanto, deve essere ceduto.

Dalle quattro giornate consecutive di sciopero dell'autunno 2008, al presidio del 20/6 scorso, l'azione di lotta dei colleghi del FONSPA è continuata senza battute d'arresto: se l'azienda oggi esiste ancora, è

solo per l'eroica volontà di resistenza messa in campo dai lavoratori in questi cinque lunghissimi anni.

Siamo convinti che in Italia, lo scontro tra le potenti oligarchie bancarie ed i dipendenti del credito sia destinato a proseguire con toni sempre più conflittuali nei prossimi anni. Siamo impegnati al fianco dei colleghi del Credito Fondiario spa, perché non possiamo assistere indifferenti alla spogliazione delle nostre aziende bancarie, da parte di un sistema finanziario parassitario che, nel nostro Paese, vede solo un comodo mercato, dove far cassa e scappare. Impedire questo saccheggio è una priorità per noi lavoratori, dovrebbe esserlo anche per il nostro Governo. ■



I compagni Alimonti, Ramoni e Ilari al presidio del FONSPA.

E inoltre

<i>Ma a che punto siamo</i> di G. Ilari	(pag. 2)	<i>Informativa sindacale</i> Erogazione straordinaria Imposta di bollo	
<i>Lo sportello di Sherlock Holmes</i> di G. Cecini	(pag. 3)	<i>Una rapina annunciata</i> Accordo RLS	(pag. 5)
<i>Un'estate tormentata si avvicina</i> di M. Alimonti	(pag. 4)	<i>I nuovi schiavi</i> di M. Rossi	(pag. 6)

Ma a che punto siamo?

I colleghi del polo di Roma pretendono chiarezza

Questa è la domanda che dal 5 Aprile si pongono i lavoratori del Polo Back Office di Roma, come, immagino, anche quelli degli altri poli che l'azienda ha annunciato di voler chiudere.

Siamo ormai da mesi in attesa di una decisione che, come più volte detto, dovrà comunque garantire i livelli occupazionali sul territorio nel rispetto delle persone e delle professionalità.

La riorganizzazione della Banca va avanti ma

non si vede una direzione chiara, anzi le contraddizioni sono molte.

Si parla di chiudere i poli, ma poi si continua a mandare lavoro ai services esterni. Si spostano lavorazioni perdendo capacità ed esperienza, senza fare adeguata formazione rispetto alle nuove attività che arrivano.

Si guardano i numeri raggiunti, ma alla qualità e alla competenza non si dà il giusto peso.

Il Polo di Roma ha perso nel tempo

lavori di qualità ed è stato sottoposto ad una continua riorganizzazione senza momenti formativi adeguati e ora si pagano errori incredibili di gestione del personale e di organizzazione.

C'è bisogno di certezze per poter lavorare bene e con serenità. Sappiamo che nella rete c'è necessità di personale ma, per capirne le reali esigenze, avremmo bisogno di sapere, quante filiali si pensa ancora di chiudere e quante altre agenzie con orario esteso si intendono aprire. Perché dalla banca non arrivano risposte? Se solo si facesse un giro sul sito della Fisac di gruppo, si potrebbero leggere le grida e le denunce che arrivano da tutti i territori.

Vedendo e leggendo quanto avviene, ci appare l'immagine di una azienda dissociata, con due gruppi di lavoro distinti e separati, quello preposto al contenimento dei costi e ai tagli e quello incaricato di fare ricavi e raggiungere

l'efficienza, ma da troppo tempo ormai ho la netta sensazione che questi due gruppi non parlino tra loro e i disastri organizzativi sono sotto gli occhi di tutti.

Per ritornare alla vicenda che riguarda Roma e gli altri poli a rischio chiusura, è ora di valutare con attenzione tutte le ipotesi praticabili per non disperdere competenze.

Ci si deve mettere intorno ad un tavolo e presentare delle proposte credibili. Non si possono lasciare i lavoratori ancora a lungo nell'incertezza, in attesa di future trattative, incentrate solo sul taglio dei costi del lavoro,

mentre, in contemporanea, si distribuiscono premi e incentivi senza nessuna regola.

Su Roma, nell'incontro di trimestrale, avevamo richiesto che vi fosse entro Giugno un supplemento di incontro, per la parte relativa a ISGS, che a tutt'oggi non è ancora stato convocato. In un momento di profonda crisi per il Paese, per il sistema del credito e, ovviamente, anche per il nostro istituto, i lavoratori hanno urgente bisogno di risposte chiare e certezza per il proprio futuro.

L'azienda deve comunicare, ai dipendenti e alle organizzazioni che li rappresentano, il piano,

la strategia, il progetto formulato in merito al riassetto organizzativo che si intende portare avanti, perché l'incertezza non aiuta.

Mai come ora, invece, è fondamentale, per riuscire a lavorare bene, restituire serenità ai colleghi dei poli, indicare dei punti fermi, dare concretezza al programma.

La risorsa principale, per una azienda di servizi, sono i propri dipendenti che, per essere valorizzati, devono essere adeguatamente formati e devono lavorare all'interno di una organizzazione chiara e ben strutturata: è opportuno che lo si capisca al più presto. ■

giancarlo.ilari@intesanapaolo.com



Riccardo Tranquilli, segretario FISAC del FONSPA ,
una azienda da cinque anni in lotta per il posto di lavoro.

**Difendi i tuoi diritti
iscriviti alla FISAC/CGIL
più forza al sindacato,
più tutele ai lavoratori.**



Lo sportello di Sherlock Holmes

Una montagna di normativa antitruffa

E' diventata una sorta di rituale l'ammonimento alle filiali da parte dei competenti uffici di area sul fenomeno delle truffe economiche e finanziarie. Da quelle più elementari alle più sofisticate, i malavitosi impossessandosi di documenti, dati e credenziali falsi o altrui riescono a carpire accessi e denaro, all'insaputa dei diretti e malcapitati interessati di turno e della stessa banca.

Da ormai diverso tempo il più classico dei sistemi, utilizzato dai pirati telematici, è quello di dirottare somme trafugate su internet in conti correnti contenitori, che poi vengono svuotati all'occorrenza per chissà quale altra destinazione, sovente all'estero. In questo modo, attraverso una serie di passaggi intermedi, nascondendosi dietro ad identità surrettizie o a soggetti sprovveduti ma desiderosi di facile guadagno, il maltolto viene occultato, garantendo ai principali responsabili non solo un sicuro lucro, ma anche la quasi assoluta impunità.

In questo gioco di incastri come si comporta la Banca? Indubbiamente non è facile tenere testa a tutto questo ammasso di criminalità, su cui in prima battuta vigilano (o dovrebbero farlo) le autorità competenti, Guardia di Finanza e Polizia di Stato in primis. Se si vuole però leggere tra le righe dei frequenti ammonimenti che la banca invia a noi dipendenti, la totale vigilanza diviene compito dell'impiegato, a cui ci si raccomanda di provvedere con lente d'ingrandimento o di raggi ultravioletti all'esame minuzioso del documento presentato, e cercarne ogni minimo segno di illegalità. Per carità, l'apposita sezione dell'intranet aziendale <http://intranet.intesasanpaolo.com/scriptIni20/web/ufficio-prevenzione-frodi/come-prevenire-l-evento> offre notevoli spunti interessanti, ma

mette l'accento su una serie di gravosi oneri, che il dipendente medio non ha né il tempo, né le necessarie competenze per espletare.

Viene per esempio indicata la logica degli atti di registrazione sulle nascite operate sulle carte d'identità e se ne spiega in modo prolisso i calcoli per desumerne una "possibile" veridicità.

Questa richiesta investigativa nasce ovviamente senza riflettere sugli impatti quotidiani e "commerciali" derivanti dall'atteso atteggiamento inquisitivo sui clienti. Se prima di aprire un qualsiasi rapporto ci si deve mettere il cappello e

la pipa di Sherlock Holmes, forse poi non ci si può stupire che «non si fanno i numeri». Perché rischiare, se ho il minimo dubbio che la persona che ho davanti, invece di un onesto cliente, in realtà, potrebbe essere un Arsenio Lupin? Per non parlare poi dell'attività degli assistenti alla clientela, che - oltre alla loro rinnovata propensione commerciale - sono incentivati a ridurre al minimo l'uso della carta per le operazioni, ma a cui si chiede di fotocopiare documenti e codici fiscali di qualsiasi cliente di altra filiale o occasionale e di stampare le relative verifiche sui link della suddetta sezione



prevenzione frodi.

Non vorrei essere lungo e quindi accenno solo, visto che non rientra in stretto giro all'argomento dell'articolo, il fatto che sempre l'Area di recente ha inoltrato un vademecum (della Banca d'Italia?) in cui si prescrive per le rimesse di valori la richiesta di un certificato dell'Asl attestante la non tossicità di banconote macchiate o quelle estere provenienti da paesi extraeuropei. Per carità tutto si può chiedere, se l'Ufficio controlli e quello di Assistenza Organizzativa ne dispongono l'esecuzione. Però poi non vogliamo più sentire direttori, capi mercato o capi area lamentarsi se il "tempo commerciale" diviene secondario rispetto a quello burocratico/amministrativo o meglio ancora investigativo!■

giovanni.cecini@intesasanpaolo.com

Tutto quello che riguarda il contratto di categoria, gli accordi, il welfare aziendale, il tuo rapporto di lavoro lo trovi sul nostro sito internet:

www.fisac.net/wpgisp/

e ora anche su facebook:

www.facebook.com/intesasanpaolo.fisac



Un'estate tormentata si avvicina

Troppi buchi nella rete

E non è quella meteorologica: con i capricci del clima siamo abituati a convivere ...

Invece, sono i prossimi tre mesi lavorativi a preoccuparci non poco.

La situazione all'interno delle nostre filiali è drammatica: organici insufficienti, portafogli non assegnati, colleghe in maternità non sostituite, ruoli non più coperti dall'uscita per esodo dei colleghi ...

Per riuscire ad applicare l'orario esteso (al momento sono 17 le filiali coinvolte nel Lazio), preventivamente, si è provveduto a fondere tra loro delle agenzie vicine, per avere un minimo di "massa di manovra".

Per fare un esempio di tipo calcistico (tanto in voga da qualche anno nel nostro Paese), è un po' come se si fondessero assieme le squadre di calcio di Latina e Carpi, ultime neopromosse in serie B, per affrontare poi la *champions league*: le carenze presenti nei punti operativi originari, inevitabilmente, permangono amplificate nelle nuove filiali.

Sono tantissime le cose che non funzionano nelle filiali *flexi*:

- i colleghi sono in turnazione settimanale continua, ma anche così, spesso, non si riesce a coprire tutti i turni;
- si riduce il personale presente nelle ore di maggiore affluenza, con grande disappunto della clientela;
- il collega alla reception diventa lo sfogatoio naturale di tutti i malumori dell'utenza (inviperita per le lunghe code);
- si è costretti a caricare il bancomat in orario di sportello (ovvero, in presenza di estranei all'interno del punto operativo);
- quattro o cinque ore in più, ogni giorno, di attività di cassa rappresentano, inevitabilmente, un periodo di maggiore esposizione al rischio per tutti i lavoratori, soprattutto nelle ore serali: è necessario predisporre adeguati interventi per migliorare la sicurezza;
- le telefonate serali (dopo le 19,00), non sono

molto "apprezzate" dalla clientela;

- l'intervallo per il pranzo è causa di ulteriori discussioni con i clienti che, dopo essere stati parecchio tempo in fila, non accettano di uscire dal punto operativo senza aver effettuato l'operazione preventivata;

- evidentemente, il responsabile del punto operativo non può essere presente in agenzia dalle 8,00 alle 20,00; in sua assenza, spesso, le autorizzazioni, su sconfinamenti e quant'altro, vengono rilasciate da coordinatori commerciali di fresca nomina, senza poteri!

- stiamo ancora aspettando regole condivise sulle modalità assembleari per le filiali *flexi*.

Se la situazione appare complessa nelle

agenzie con *orario lungo*, in quelle con orari tradizionali è, se possibile, ancora più difficile: che qualche gestore *family* svolga attività di cassa è, ormai, una costante; e non stupisce neanche più trovarsi con qualche direttore allo sportello che distribuisce



contanti e incassa assegni. Sempre più frequenti, invece, sono le situazioni di casse chiuse, con tanto di cartello affisso fuori dalla banca, soprattutto al pomeriggio, quando il lavoratore part-time, che aveva svolto il servizio al mattino, è andato a casa. Per gli uffici di area, le 220 filiali del territorio laziale rappresentano altrettanti problemi, da gestire alla meno peggio e, considerata la ormai cronica carenza di organici, senza nessuna effettiva speranza di

**La corretta informazione,
le notizie sul mondo del lavoro,
quello che le televisioni non dicono
le trovi solo sui siti della CGIL:**

www.cgil.it

(il sito confederale)

www.fisac-cgil.it

(il sito nazionale dei bancari)

www.fisac.it/fisac/siti.asp?lazio

(il sito regionale del Lazio)

arrivare ad una soluzione.

Le difficoltà momentanee delle agenzie, un tempo, venivano coperte attraverso la *volante* (una task force di colleghi, sempre pronti ad intervenire); poi venne praticato il *gemellaggio* (filiali più grandi "prestavano" lavoratori alle piccole, in difficoltà); oggi le carenze sono croniche e riguardano tutti i punti operativi, soprattutto in periodi di ferie, perciò non si potrà contare su interventi e aiuti da parte delle agenzie vicine.

Siamo proprio curiosi di scoprire da dove verranno prelevate le risorse occorrenti per costituire la nuova *task force*, annunciata nell'ultima trimestrale di area.

La cosa più deprimente, in questa situazione di generale confusione, è ricevere l'ennesima mail, o telefonata, o visita del responsabile di mercato di turno che, anziché ringraziare i lavoratori per i "salti mortali" compiuti ed il costante impegno profuso (oltre ogni normale senso del dovere), riesce a scaderne nelle solite inopportune e sguaiate pressioni commerciali,



con frasi e atteggiamenti supponenti che umiliano, ingiuriano, insultano, offendono i colleghi: un'autentica vergogna!

Inizia luglio: una nuova, lunga, tormentata estate si avvicina ...■

maurizio.alimonti@intesanpaolo.com

Fronte sindacale: notizie in pillole

Erogazione straordinaria Anche quest'anno, ci viene riproposto il solito pasticcio aziendale, - con distribuzione iniqua di salario, - senza condivisione col sindacato, - senza regole certe di trasparenza, - in totale dispregio della capacità, dell'effettiva professionalità, e dell'impegno prestato durante l'anno lavorativo dai colleghi.

Quando si parla di salario incentivante, le prime distonie nascono già al momento dell'assegnazione dei budget, proseguono con attribuzioni di portafogli disomogenei ai gestori, perseverano con le continue riporta fogliazioni sulla clientela assegnata. Così, alla fine, il salario risulterà distribuito "a caso", "a piacere" o, se volete, "a vanvera", senza criteri logici, obiettivi e trasparenti.

Del resto, l'azienda, incontrando le segreterie di coordinamento, l'aveva detto chiaramente: circa il 50% delle agenzie hanno raggiunto l'obiettivo ma, di queste, solo la metà andrà a premio. E tutte le altre? Ovviamente, nulla! Alla faccia della coerenza!■

Imposta di bollo Tutti i dipendenti, da circa sei mesi, aspettano lo storno parziale dell'imposta di bollo pagata per il 2012 sui propri d/a. L'azienda aveva promesso di sanare la cosa entro maggio ma, per cause tecniche, non ha ancora provveduto; nel frattempo, sono stati addebitati anche i bolli relativi al primo trimestre 2013: l'ammontare da rimborsare, ovviamente, aumenta!■

Una rapina annunciata L'avevamo detto in tutti i modi ai responsabili della sicurezza: quella filiale periferica, isolata dalle altre costruzioni, vicino a grandi vie di fuga era (**e resta**) a forte rischio rapina! Avevamo invitato l'azienda a riflettere, a non esporre i lavoratori dell'agenzia a pericoli inutili. Avevamo raccomandato il mantenimento del servizio di piantonamento! L'azienda ha ignorato le nostre sollecitazioni e, modificando le misure di sicurezza, si è assunta la totale responsabilità di quanto accaduto: puntuale, la rapina è arrivata.

Oggi, alcuni punti operativi del nostro territorio, di fatto, sono diventati comodi bancomat per la delinquenza: basta andare in cassa e prelevare. Vedremo adesso, quali provvedimenti verranno posti in atto per scongiurare il ripetersi di certi avvenimenti e come verrà garantita la sicurezza del punto operativo e dei suoi occupanti.■

Accordo R.L.S. L'ABI il 21/6/2013 ha comunicato alle OO. SS. la decisione di disdettare, dal prossimo 1 ottobre, l'accordo sulle agibilità sindacali per gli RLS, ovvero i rappresentanti dei lavoratori in materia di prevenzione, salute e sicurezza.

L'ABI ha giustificato la propria decisione, con la necessità di dover ridurre i costi, intervenendo sia sul numero dei rappresentanti eletti, che sulle ore di permessi sindacali riconosciute procapite.

Ruolo e compiti delle RLS sono stabiliti per legge; la decisione assunta dall'ABI è grave, sconcertante e inaccettabile. E' un attacco dichiarato a tutti i lavoratori del credito e ai loro diritti. La nostra risposta dovrà essere ferma e determinata.■

I nuovi schiavi

Società moderna, economia feudale

Negli ultimi mesi la lettura di giornali e di blog culturali ha riservato ai lettori la sorpresa del ritorno di parole e concetti che non si ascoltavano più da decenni. Si è tornato a parlare di *economia feudale* riferendosi ad un concetto di economia che non gira più attorno a produzione e lavoro, ma solo alla rendita. Si è ritornato a parlare di un argomento, per la nostra società, alieno: quello di schiavitù. Scrive l'antropologo Claude Meillassoux: *"La schiavitù non è finita. Essa perdura nelle società che si definiscono umanistiche, anche se edificate sulla spoliazione dell'uomo"*.

La frase è riportata dal professor Galimberti su "D" di Repubblica, e fa appunto da apertura alle sue considerazioni: - Nell'introduzione al libro dell'antropologo Claude Meillassoux, *Antropologia della schiavitù* (Mursia), Alessandro Triulzi individua l'essenza della schiavitù nel fatto che gli schiavi sono "socialmente sterili", nascono e si riproducono biologicamente, ma non nascono nella società, dove non hanno rilevanza. Hanno lo statuto della merce e al pari della merce rispondono ai criteri del valore d'uso e del valore di scambio ... La nostra Costituzione si definisce "fondata sul lavoro", perché il lavoro è la porta d'ingresso nella società, ma se il lavoro non c'è perché il mercato non lo richiede, i nostri giovani rientrano nella categoria dei "socialmente sterili", proprio come gli schiavi. Talvolta vengono impiegati per un certo periodo di tempo, rispondendo al pari delle merci al valore d'uso, e poi, quando il contratto a tempo scade, si offrono al valore di scambio diventando "flessibili". L'unica differenza rispetto alla schiavitù classica è che gli schiavi dell'epoca coloniale avevano un padrone (come peraltro ancora oggi gli immigrati che, in condizioni disumane, raccolgono nel meridione pomodori o arance), mentre gli "schiavi" odierni e i loro "padroni" sono dalla stessa parte e hanno come controparte il mercato. E come fai a prendertela col mercato o a ribellarti al mercato, anche quando esso confligge col mondo della vita, al



punto da creare masse sempre più ingenti sotto la soglia della povertà? Mancano gli strumenti, non si intravedono strategie, al massimo si sfoga la propria indignazione in manifestazioni che non modificano alcunché. -

La conclusione è terribile: - Con riferimento alle forme di schiavitù mascherata, mai chiamate col loro nome, (...) possiamo dire che quando parliamo di "precarariato" diciamo subordinazione della vita umana alle esigenze di mercato. Quando diciamo "delocalizzazione" dovremmo dire sfruttamento di mano d'opera nei paesi meno sviluppati. Quando parliamo di immigrati dobbiamo pensare all'abbattimento dei costi del lavoro, quando non al lavoro nero. La vita dura in media 70 o 80 anni, ma chi perde il lavoro a 50 è troppo vecchio per trovarne un altro, e perciò, al pari degli schiavi, rientra nella categoria dei "socialmente sterili" per la sua irrilevanza sociale, allo stesso modo dei "troppo bravi", costretti a emigrare da un paese che ancora fatica a riconoscere la meritocrazia. E poi c'è la schiavitù sommersa delle donne, divise tra lavoro e famiglia, senza adeguate strutture di supporto per la cura dei figli e un margine di tempo per pensare a se stesse e alla realizzazione dei propri sogni. Se l'antica schiavitù massacrava i corpi con pesanti turni di lavoro ed esemplari punizioni, la moderna schiavitù massacrava l'anima, rendendola esangue nell'implosione di ogni progetto e nel brusco risveglio da ogni sogno, anche solo accennato.-

C'è di che riflettere, e bisogna ritrovare la forza e il coraggio per continuare a chiedere diritti e tutele per il mondo del lavoro e delle serie politiche di crescita economica. ■

marcella.rossi@intesanpaolo.com



- Punto a Capo -

Redazione:

fabrizio.alberti@intesanpaolo.com
maurizio.alimonti@intesanpaolo.com
beatrice.barigelli@intesanpaolo.com
paolo.cirillo@intesanpaolo.com
silvio.dani@intesanpaolo.com
stefano.gelsi@intesanpaolo.com
roberto.gabellotti@intesanpaolo.com
giancarlo.ilari@intesanpaolo.com
marco.ramoni@intesanpaolo.com
marcella.rossi@intesanpaolo.com
mariapia.zeppleri@intesanpaolo.com