

CGIL

FISAC

FISAC

CGIL

GRUPPO
IntesaSanpaolo

FisacInform@

IntesaSanpaolo

BANCO DI NAPOLI - SEGRETERIA ORGANO DI COORDINAMENTO

AL Responsabile della Divisione
Banca dei Territori
Dr. Marco Morelli

E' di questi giorni un accadimento che impatta sull'accordo del 29 gennaio 2009 sui percorsi professionali.

L'Area Napoli e Campania Nord ha infatti convocato alcune lavoratrici e alcuni lavoratori - gestori famiglie - comunicando loro in forma verbale l'esclusione dal percorso e l'assegnazione al ruolo di assistenti alla clientela: le motivazioni addotte sarebbero la mancata cura del "portafoglio" di clienti di competenza.

L'assegnazione dei percorsi professionali è, necessariamente, scelta aziendale, normata però nel suo svolgimento da un accordo.

C'è dunque qualcuno in Azienda che inizialmente ha ritenuto i colleghi adeguati alla mansione e come recita l'accordo: "...in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza".

In realtà i colleghi sono schiacciati da soffocanti incombenze allo sportello in filiali particolarmente "affollate", senza che l'Azienda, a conoscenza delle lacune negli organici, abbia fatto nulla per consentire un più adeguato presidio della clientela; basti pensare alla filiale di Marano 2, tra le più "depauperate" in termini di unità negli ultimi anni, per non parlare del flagello delle rapine, problema sul quale anche il Direttore Generale del Banco di Napoli ha manifestato la sua solidarietà.

Dal punto di vista soggettivo del lavoratore ci poniamo alcune domande: chi ripaga il collega dell'aspettativa delusa? Con quanta motivazione il lavoratore andrà avanti? Il percorso effettuato fino a quel momento, se porta alla maturazione di avanzamenti intermedi, che fine farà?

Dal punto di vista oggettivo, alcune considerazioni:

- L'organizzazione del lavoro è tra le cose più delicate in azienda, è il suo modo di essere e l'accordo sui percorsi professionali è l'involucro che regola l'organizzazione del lavoro, "protegge" l'organizzazione del lavoro;
- In ogni struttura organizzativa ci possono essere "lacune" che però non pregiudicano l'assetto complessivo, anzi vengono accettate per non compromettere tutto il resto.

Se ciò è vero, prima di togliere percorsi ai colleghi, vi potevano essere - quando le cause avevano carattere di oggettività dovute non a cattiva volontà ma a cattiva organizzazione e/o carenze di organici - soluzioni gestionali serie, che non risolvessero il problema iniziando dalla coda, con una scorciatoia che non serve, perché in alcune realtà c'è chi continuerà a fare cassa senza poter fare altro.

L'accordo sui percorsi è il culmine del percorso di armonizzazione, è il coronamento della fusione che, intanto, poteva dirsi avviata se vedeva un'unica organizzazione del lavoro, unicamente normata ma, per concludersi, la fusione deve trovare un clima dove ognuno si senta incluso: quanto accaduto non ci aiuta in questo sforzo.

Chiediamo, dunque, il Suo intervento, per cercare una soluzione gestionale - stante anche l'esiguità dei numeri - che consenta di mettere i colleghi interessati, attraverso alternative alla sottrazione del percorso, nelle condizioni di continuare nel percorso stesso.

Distinti saluti.

Napoli 19/04/2010

LA SEGRETERIA