



INTESA SANPAOLO - BANCO DI NAPOLI - AREA PUGLIA

INCONTRO SEMESTRALE AREA PUGLIA

In data 16 giugno 2009 si è svolto l'incontro di chiusura della Semestrale per l'Area Puglia. La Delegazione Aziendale era rappresentata per la Capogruppo dal dott. Moretti e dalla dott.ssa Bonzano dell'ufficio Relazioni Sindacali. In rappresentanza dell'Area Puglia erano presenti il Direttore di Area dott. Calabrese ed il dott. NovIELLO delle Risorse Umane. L'Azienda ha fornito i seguenti dati:

DATI AL 31/12/2008

ORGANICI

TOTALE AREA

	DIR	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOT	7	248	582	1032	355	92	2316
UOM	7	230	449	602	199	53	1540
DON	0	18	133	430	156	39	776

CONTRATTI PART TIME

Sono 116 pari al 5% dell'organico di Area. Le domande in attesa di accoglimento sono 12.

PROMOZIONI NEL CORSO DEL 2008

QD4 e QD3 4 di cui 0 donne
 QD2 e QD1 43 di cui 7 donne
 AP 4° e 3° Liv 39 di cui 12 donne
 AP 2° e 1° Liv 8 di cui 4 donne
 ALTRI 51 di cui 29 donne

TRASFERIMENTI

Richieste in essere 107. Nel corso del 2008 ne sono state accolte 35.

FORMAZIONE

In corsi di formazione sono state coinvolte 2.127 persone di cui 705 donne, per un totale di 32.566 giornate (di cui 9.048 effettuate in aula).

FERIE

Il totale dei giorni di ferie non godute è di 43.551 (47%). Le ex festività non fruita sono 5.491 (81%). Banca Ore non goduta 42.012 (50%)

STRAORDINARIO

Effettuate 90.363 ore pari a 61,1 ore medie pro capite. Nel computo non sono state considerate le ore accantonate alla "banca delle ore".

ANDAMENTO ECONOMICO

Margine di Intermediazione Gestionale € 474.514.000 (budget 499.909.000) -5,1%
 Cost/Income (gestionale) 54,3% (budget 52,8%) -2,8%

COMUNICAZIONI DELL'AZIENDA IN MERITO A:

CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI

Sono state specificate le opere effettuate e quelle previste su 25 punti operativi da noi segnalati in quanto bisognosi di interventi urgenti.

PROCEDURE ED ADEMPIMENTI DI LEGGE DURANTE I LAVORI

Le procedure interne prevedono incarichi professionali in materia di Direzione Lavori e Responsabile Sicurezza Cantieri, cui è formalmente assegnato l'incarico di verifica degli adempimenti normativi a carico della Ditta ed il mantenimento delle condizioni di sicurezza anche in caso di interferenza tra le attività dei dipendenti della Banca e i lavoratori della Ditta appaltatrice (DUVRI). L'azienda ha inoltre precisato che è responsabilità dei direttori delle filiali assicurare che i lavori di manutenzione siano svolti fuori dall'orario di lavoro dei colleghi.

PULIZIE DURANTE I LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE

Per contratto la Ditta appaltatrice deve eseguire le pulizie a suo carico. Oltre a questo adempimento vi è anche l'attività quotidiana che deve svolgere l'impresa di pulizie.

APERTURA TICKET PER GUASTI IN FILIALE

Le procedure prevedono la piena responsabilità del Direttore di filiale che è tenuto a segnalare tutte le anomalie in materia di pulizia, impianti termici, elettrici e di condizionamento, opere edili e complementari (fabbro, falegname ecc.), sicurezza sia dell'anti intrusione sia sui mezzi forti.

PROGRAMMA NUOVO MODELLO FILIALE E REVAMPING 2008/2009

Oltre a quanto già realizzato nel corso del 2008, per il 2009 sono previsti ulteriori 29 interventi (6 NMF e 23 revamping). Il progetto vedrà complessivamente coinvolte oltre 110 filiali nel biennio.

ORGANICI, CARICHI E RITMI DI LAVORO

L'Azienda, anche in applicazione di quanto previsto dagli accordi 1/8/2007, nonché 8/7, 22/7 e 25/7/2008 ha già provveduto, nel corso del 2009, all'assunzione in Area Puglia di:

- ✓ 3 risorse con contratto a tempo indeterminato
- ✓ 3 con contratto di inserimento

Al 15/6/2009 l'organico risulta essere di 2.300 persone (decremento di 59 persone rispetto al 1/7/2008 determinato dal saldo negativo tra di esodi/dimissioni/cessione sportelli e nuovi ingressi).

Tutto ciò premesso ed alla luce dei significativi interventi di recupero di efficienza tramite la razionalizzazione delle strutture e dei processi (razionalizzazione Aree, spostamento di attività amministrative al back office accentrato per circa il 50% delle filiali), l'azienda ha confermato la complessiva adeguatezza degli organici. In merito alla segnalazione sindacale di carenza "strutturale" di organico in particolare nelle filiali di piccole dimensioni, l'azienda si è dichiarata disponibile ad analizzare/valutare eventuali interventi su specifiche problematiche, ivi compresa l'eventuale implementazione dell'organico. L'azienda ha inoltre precisato che le assunzioni di tempi determinati in sostituzione di assenze per maternità e puerperio intervengono esclusivamente ove non si ravvisi la possibilità di copertura all'interno del punto operativo. Nell'arco del 2009 sono state inserite 5 risorse.

Con riferimento alla richiesta sindacale di chiarimento rispetto alla presenza di portafogli con numero di clienti non omogeneo, l'azienda ha precisato che il dimensionamento degli stessi a partire dal 1/1/2009 è stato definito secondo il criterio del "cliente equivalente" per il quale il carico di lavoro generato da ciascun cliente è ponderato, oltre che sulla tipologia di clientela (Personal, Small Business, Family, Imprese, ecc.) e sul correlato livello di servizio, anche sulla base di alcune caratteristiche commerciali specifiche di ogni cliente in funzione di parametri differenziati per segmento. Dal 1/1/2009 risultano in essere i seguenti portafogli (tra parentesi il numero al 31/12/2008 col vecchio sistema): Small Business 275 (238), Personal 177 (185. Il numero comprendeva gestori e consulenti), Gestori Famiglie 457 (212), Gestori Imprese 41 (32).

RISPOSTE AZIENDALI AD ALTRE RICHIESTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

NUCLEO OPERATIVO SOSTITUZIONI

Il nucleo, pur formalmente scomparso, continua nella sostanza ad operare attraverso l'utilizzo degli stessi colleghi, assegnati di norma presso le filiali sulla piazza di residenza o limitrofa.

PERSONALE IN ECCEDEZZA PROVENIENTE DALLE FUNZIONI DI AREA

Sono circa 110 le risorse che a partire dal 1/1/2009 sono state assegnate ad altre mansioni. Circa il 50% è stato assegnato presso la piazza di residenza o in avvicinamento, circa 20 risorse sono state inserite in percorso professionale o in ruoli di direzione. I Gestori Small Business Territoriali sono stati di norma assegnati presso punti operativi con mansioni di Gestore Small Business.

QUADRI DIRETTIVI DEMANSIONATI

Permangono sporadici casi (meno di 10) di Quadri Direttivi assegnati a mansioni di Assistenti alla Clientela o di Addetti Amministrativi.

MANSIONI

In relazione a situazioni da noi evidenziate relative ad Assistenti che svolgono mansioni di Gestore Famiglie, l'azienda ha continuato a sostenere che devono essere considerate le mansioni prevalenti e non quelle svolte occasionalmente. Ha peraltro confermato che non è corretta la gestione in via ordinaria di clientela da parte degli Assistenti. Non è stata ancora in grado di dare risposta in merito alle filiali di nuova apertura (es.: Taranto via Flacco) ove i clienti sono assegnati ad Assistente alla Clientela con abilitazioni da Gestore Famiglie anziché a questi ultimi essendone la filiale sprovvista. Nessuna risposta anche in merito all'anomala assegnazione di professionalità specialistiche nelle filiali medio/grandi alla mansione di Assistente alla Clientela nonché alla impossibilità da parte dei Direttori di verificare la consistenza reale ovvero l'equivalenza dei portafogli. In alcuni casi da noi segnalati relativi alla non ottimale distribuzione delle figure professionali in relazione alla clientela gestita, l'azienda si è impegnata ad effettuare approfondimenti e ad apportare le correzioni ove necessarie.

SOSTITUTI DEI DIRETTORI

E' prevista la formalizzazione dell'incarico con lettera individuale. In Area è in corso un censimento al fine di individuare le posizioni non ancora formalizzate. Ai Sostituti non sono assegnate facoltà in materia di credito, pertanto le stesse, in mancanza del Direttore, saranno in capo all'Ufficio Crediti di Area o al Direttore di Area.

RECUPERI IN AUTOGESTIONE DEI QUADRI DIRETTIVI

L'azienda ha confermato l'impossibilità di fruire dei recuperi in autogestione per giornate intere e nemmeno per mezze giornate adducendo la giustificazione (per noi inaccettabile) che l'assenza anche di mezza giornata può essere fruita come ferie.

MODIFICHE IN CORSO D'ANNO BUDGET PIANO INCENTIVI 2008

Il Direttore di Area ha precisato che i budget del 2008 furono inizialmente "costruiti" su dati di preconsuntivo non esatti in quanto rivenienti da due sistemi diversi (rete Intesa e rete Banco di Napoli). In sostanza, non essendo corretti i dati di partenza, risultavano errati i budget inizialmente assegnati a gran parte delle filiali, pertanto l'opera di revisione e redistribuzione dei budget effettuata a giugno 2008 ebbe come scopo il ripristino di condizioni di equità. Il dr. Calabrese ha sostenuto che adeguata informativa è stata a suo tempo fornita ai Direttori nel corso di apposite riunioni. Il consuntivo del 2008 ha visto il 72% delle filiali andare a premio. Le anomalie segnalate dalle Organizzazioni Sindacali nel corso dell'incontro relative ad errate imputazioni nel trasferimento di clientela dalla filiale di Barletta 6400 presso la filiale Private erano a conoscenza dell'azienda. Sono in corso le valutazioni del caso al fine di provvedere alle eventuali rettifiche in tema di premio e di valutazione da noi richieste. L'azienda si è impegnata a fornirci risposte in tempi brevi.

CHIUSURA PUNTI OPERATIVI

Le chiusure di 10 punti operativi effettuate in aprile hanno comportato per i Direttori coinvolti l'attribuzione di mansioni con analogo contenuto professionale. Gran parte del personale interessato è stato collocato su punti operativi della stessa piazza, la mobilità ha riguardato due risorse con attribuzione del trattamento di pendolarismo. L'assegnazione dei clienti ad altra filiale ha consentito la creazione di 4 nuovi portafogli con correlato avvio di altrettanti percorsi professionali.

Nessuna informativa preventiva è stata fornita in merito alle sette chiusure previste il prossimo 20 luglio riguardanti Casamassima Baricentro, Bari via Amendola, Bitonto P.zza Marconi, Fasano via Roma, Lucera via Indipendenza, Taviano c.so V. Emanuele, Calimera via Roma.

VALUTAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

MODIFICHE IN CORSO D'ANNO BUDGET PIANO INCENTIVI 2008

Si ritiene grave l'intervento strutturale di revisione dei budget di filiale effettuato in Area Puglia a metà 2008. Le rettifiche ai budget di conto economico apportate ad anno abbondantemente iniziato hanno determinato per molti punti operativi la materiale impossibilità al raggiungimento degli stessi che sarebbero stati invece raggiungibili se conosciuti per tempo. L'indiscutibile anomalia, ha determinato rilevanti ricadute nel processo di determinazione della quota di salario individuale del sistema incentivante nonché della valutazione sintetica finale. Nel diffidare l'azienda a procedere per il futuro ad analoghe iniziative, riteniamo opportuno, al fine di ripristinare condizioni di equità per tutti i colleghi coinvolti, che l'azienda provveda al ricalcolo delle erogazioni economiche nonché delle valutazioni sintetiche finali prendendo in considerazione i budget inizialmente assegnati per le filiali sottoposte all'aumento degli stessi.

GRADUATORIE TRASFERIMENTI

Le liste di trasferimento fornite al termine dell'incontro hanno confermato gli scavalcamenti da noi denunciati e per i quali l'azienda non è stata in grado di fornire credibili motivazioni rispetto alle esigenze tecnico/organizzative che li avrebbero originati. Per cui ci riserviamo ogni possibile iniziativa a tutela dei colleghi penalizzati.

CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI

Pur prendendo atto degli interventi effettuati e programmati, continuano a permanere situazioni di inadeguatezza degli ambienti di lavoro nonostante reiterate nostre sollecitazioni. E' doveroso segnalare la sistematica violazione delle norme in tema di sicurezza in occasione degli interventi di ristrutturazione delle filiali, nonostante l'azienda affermi che i lavori devono essere eseguiti in assenza di colleghi e clienti. Inaccettabile la posizione aziendale che si limita ad attribuire tutte le responsabilità ai Direttori, appellandosi strumentalmente alle norme di legge.

DEMANSIONAMENTI QUADRI DIRETTIVI

Permangono numerosi casi di violazione dell'art. 77 del CCNL in merito al divieto di fungibilità nelle mansioni tra Quadri Direttivi ed Aree Professionali.

CHIUSURA PUNTI OPERATIVI

E' reiterato il mancato rispetto dell'art. 15 del CCNL essendo ancora una volta elusa la prevista procedura di confronto preventivo in merito alle ricadute sul personale in occasione della chiusura di punti operativi.

ORGANICI CARICHI E RITMI DI LAVORO

Continuano a non trovare applicazione gli accordi in tema di assunzioni. Permane inoltre il mancato rispetto degli impegni alla sostituzione di maternità – puerperio – malattie, con assunzione di tempi determinati. Non è condivisibile l'analisi aziendale che ritiene adeguato il livello degli organici in Area Puglia. Al contrario, si ritiene che carichi e ritmi di lavoro, sempre più spesso ai limiti della tollerabilità, depongano in modo inequivocabile per un sempre più grave deficit di organico. Inaccettabile ed elemento di vivissima preoccupazione è il dato delle assunzioni in Puglia pressoché nullo. Il cospicuo numero di esodi attesi per la fine dell'anno lascia presagire gravissime ricadute sulle condizioni di lavoro già estremamente precarie. In mancanza di un congruo programma di assunzioni che riguardi la Puglia non esiteremo a coinvolgere i lavoratori per decidere insieme le iniziative da intraprendere.