

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

Nella giornata di ieri 25 novembre si è svolto un incontro con la Responsabile del Personale della Banca dei Territori.

Riorganizzazione BdT: da gennaio quattro nuove Aree

Per superare alcune difficoltà di gestione di Aree molto grandi con un numero elevato di filiali (oltre 300), l'azienda prevede di creare, con decorrenza 1° gennaio 2011, quattro nuove Aree all'interno delle Direzioni Regionali esistenti:

- nella Direzione Regionale Piemonte, la nuova area comprenderà la Valle d'Aosta, le filiali dell'alto Canavese (Ivrea), le province di Biella, Vercelli, Novara, Verbania e Alessandria;
- nella Direzione Regionale Lombardia, la nuova area comprenderà le province di Bergamo, Sondrio e Lecco;
- nella Direzione Regionale Toscana Umbria, la nuova area comprenderà la CR Viterbo, CR Rieti, CR Civitavecchia e le filiali CR Firenze presenti nel Lazio;
- nella Direzione Regionale Banco di Napoli, la nuova area comprenderà tutte le province della Campania, ad esclusione di Napoli e Provincia (che sarà un'Area a sé).

E' già previsto uno specifico incontro sulle nuove Aree il 2/12/2010.

Sostituto del Direttore

Le nostre richieste di chiarire le attività in capo al sostituto del direttore, nonché il corretto riconoscimento dell'indennità di sostituzione risalgono ormai all'anno scorso. Nell'incontro del 1° dicembre 2009, l'Azienda aveva assunto alcuni impegni che ad oggi non sono stati rispettati.

Nell'incontro di ieri l'Azienda ha chiarito gli interventi in merito alla sostituzione del direttore, in particolare:

- Sono stati individuati in tutte le filiali i colleghi con il compito di sostituire il direttore assente per i giorni di ferie, permessi, formazione, malattia. In questo caso non vengono assegnate facoltà di credito. Per quanto riguarda l'"indennità di sostituzione", l'Azienda ha dichiarato di non essere in grado di allestire una specifica procedura, date le differenti voci retributive aziendali derivanti dalla salvaguardia di situazioni presenti nelle ex banche di provenienza. Pertanto nei prossimi giorni, nell'ambito di una commissione tecnica tra OOSS e Azienda, si individuerà la modalità per risolvere tale problema e finalmente riconoscere tutte le differenze arretrate.
- Nel caso invece di lunghe assenze dei direttori (maternità, lunghe malattie), l'Azienda provvederà a nominare un "direttore pro-tempore" al quale assegnerà anche la facoltà di credito. In questo caso compete, per il periodo di sostituzione, il riconoscimento dell'eventuale differenza retributiva del grado superiore ed anche l'indennità di direzione. Per il riconoscimento dell'inquadramento vengono applicate le norme del CCNL (nessuna previsione se il sostituto è già Quadro Direttivo, mentre se il sostituto è Area professionale spetta l'inquadramento dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione).

Abbiamo denunciato il problema relativo alle responsabilità per i sostituti dei direttori, soprattutto con riferimento agli sconfinamenti, rispetto ai quali spesso i lavoratori si trovano nella condizione di dover operare con il rischio di incorrere in provvedimenti disciplinari per avere cercato di svolgere al meglio il servizio alla clientela. L'Azienda ha comunicato che a breve emanerà una normativa specifica in materia di facoltà per gli "sconfinamenti", che oggi non c'è neppure per i direttori.

Progetto Small business

Per quanto riguarda la clientela small business, l'Azienda provvederà alla suddivisione in tre profili ("Small business core", "Micro" e "Professionisti") per una più efficace copertura dei clienti.

Nelle filiali oggi prive di un gestore small business (dove i clienti sono portafogliati in capo al Direttore), le soluzioni adottate per la gestione della clientela "Small business core" sono:

- riportafogliazione dei clienti "core" a un gestore small business già presente in filiale limitrofa entro 1 Km, senza modifica radicamento del rapporto salvo richiesta del cliente;
- introduzione di un gestore "multifiliale" al quale verrà assegnato un portafoglio composto dai clienti "Small business core" di filiali di norma entro 15 Km (oggi in capo ai direttori di filiale).

In entrambi i suddetti casi i clienti Small business "Micro" e "Professionisti" restano in capo al Direttore.

Proseguirà da gennaio la creazione dei moduli imprese nelle filiali grandi.

Solo nel Veneto, l'Azienda sta sperimentando l'introduzione del gestore small business con compiti di sviluppo.

Alcuni dati sugli organici di Banca dei Territori

L'Azienda ha fornito alcuni dati in merito a:

- **Part Time**

Il numero di part-time complessivo è 5.890, pari al 13% dell'organico della BdT, con situazioni in alcune Direzioni Regionali che arrivano al 19%.

Abbiamo però denunciato come permanga il problema della mancata concessione o rinnovo dei Part Time in modo indiscriminato, in particolare nella Direzione Regionale Milano, senza quindi considerare le effettive esigenze del personale e, addirittura, senza considerare le situazioni operative in cui l'azienda stessa dichiara degli esuberi.

L'Azienda ha dichiarato di aver sensibilizzato i Direttori Regionali, ai quali è stata data piena facoltà per la concessione dei part-time, a valutare attentamente le esigenze dei colleghi per concedere o rinnovare i part-time.

Abbiamo inoltre richiesto che vengano concessi i rinnovi dei part-time in scadenza del personale delle filiali cedute al Gruppo Credit Agricole.

- **Trasferimenti**

I trasferimenti effettuati nel 2010 sono stati n. 6.866, di cui 563 in attivazione delle liste di trasferimento. Abbiamo denunciato come il numero dei trasferimenti in accoglimento delle richieste dei colleghi sia significativamente basso rispetto a tutti i movimenti che avvengono. Anche questo è un segnale di scarsa attenzione da parte dei Responsabili delle Direzioni regionali.

- **Percorsi professionali**

I percorsi professionali in essere ad oggi sono 11.361 (su un organico di 47.165 dipendenti). Questo importante risultato è il frutto dell'accordo sugli inquadramenti sottoscritto il 29/1/2009 dalle OO.SS. del primo tavolo.

- **Centro Domus**

In riferimento alla difficoltà di delineare gli scenari economici futuri, su cui incidono gli effetti della crisi, l'Azienda ha comunicato che in corso una analisi delle attività di mutui. Quindi rimane ancora in sospeso la riorganizzazione dei Centri Domus.

Pressioni Commerciali

Abbiamo denunciato con forza l'aumento delle pressioni commerciali sul territorio ([click qui per il testo della lettera inviata all'azienda](#))

Si è formalizzata la richiesta all'Azienda di interrompere immediatamente la procedura di richiesta "pluri-quotidiana" di report sull'attività giornaliera dei gestori delle filiali, in quanto, essendo questi dati già in possesso dell'Azienda tramite i canali informatici di cui dispone, tale prassi si configura come indebita e vessatoria pressione commerciale.

Abbiamo inoltre chiesto di correggere la procedura che considera le ore di permesso L. 104 come assenza che causa la riduzione dell'erogazione del premio incentivante, in violazione delle disposizioni di legge previste.

Alluvione Veneto

L'Azienda, in risposta alle nostre richieste in merito ai problemi di presenza causati dall'alluvione che ha colpito il Veneto, ha comunicato che sarà concesso un permesso retribuito per la prima giornata di assenza dei lavoratori coinvolti. Sono previsti inoltre ulteriori permessi retribuiti per i giorni successivi per la chiusura delle filiali danneggiate e per i ritardi dovuti ai problemi di viabilità. La concessione di ulteriori permessi retribuiti è demandata alle strutture aziendali territoriali.

Abbiamo chiesto all'Azienda di favorire l'accoglimento di eventuali richieste di anticipazioni di TFR o prestiti personali, e valutare anche l'ipotesi di interventi economici da parte della Onlus del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Milano, 26 novembre 2010

Delegazione Trattante FISAC/CGIL