



BANCO DI NAPOLI - AREA NAPOLI E PROVINCIA
INCONTRO TRIMESTRALE

.dell

Il 24 ottobre u.s. si è svolto l'incontro di trimestrale della nostra Area previsto dal Protocollo sulle Relazioni Sindacali, alla presenza del Capo Area, Dr. Di Gennaro, del Dr. Giuseppe Moretti per le Relazioni Sindacali e del Responsabile del Personale di Area Dr. Antonio Piatto.

I dati generali forniti dall'Azienda vengono riportati nell'allegato alla presente per un esame dettagliato.

Dopo l'esposizione dei dati aziendali, il Capo Area Dr. Di Gennaro ha espresso la sua soddisfazione per l'andamento dei dati economici dell'Area. Il 27/10 sarà pagata la prima tappa del SIC, che vede 35 filiali dell'Area premiate. Ha confermato per il 28 ottobre l'apertura della filiale Superflash, dedicata al segmento under 35, sottolineando le potenzialità del progetto.

La Delegazione Aziendale ha poi fornito un'informativa sul ventilato (?) efficientamento dell'Ufficio Contenzioso di Intesa Sanpaolo di Napoli. Al momento, questa è la risposta aziendale, è in corso un'analisi sulla fattibilità e l'efficacia di una ristrutturazione dell'attività di questo servizio, ma non è stata ancora presa nessuna decisione. E' ovvio che questa affermazione quanto meno ambigua non ci ha per niente convinto. Le Organizzazioni Sindacali hanno comunque sottolineato con forza l'importanza di una tempestiva informativa, sia in sede centrale (di Comitato di Consultazione) che in sede decentrata, soprattutto per evitare pericolose fughe in avanti, che puntualmente si verificano quando c'è una zona grigia.

Inoltre, su Mediocredito il personale in distacco sarà chiamato a manifestare il proprio consenso alla cessione di contratto. Quelli che chiederanno di rientrare saranno ricollocati in rete.

Le Organizzazioni Sindacali hanno anche chiesto i dati relativi alle ricadute sul personale dell'accordo sugli esodi e le riconversioni firmato il 29 luglio scorso, così come previsto dal Protocollo delle Relazioni Sindacali, prendendo atto con rammarico della scelta aziendale di non fornirli già in questo incontro.

Il tavolo sindacale ha ribadito che una puntuale ed esaustiva informativa decentrata è importante soprattutto in questa fase, in cui è necessario, proprio per garantirne il buon esito, un governo condiviso di processi complessi come esodi e riconversioni. L'Azienda ha assunto la richiesta sindacale, riservandosi di trovare (all'interno degli) spazi (forniti dal protocollo la forma) per una comunicazione dei dati il più tempestiva possibile.

Le Organizzazioni Sindacali hanno stigmatizzato la prassi aziendale di non sostituire quasi per niente le maternità, comportamento francamente inaccettabile, soprattutto in vista delle prossime uscite legate al piano d'impresa, che quasi certamente determineranno un peggioramento delle condizioni di lavoro, ribadendo che l'accordo del 29 Luglio prevede l'assunzione di tempi determinati per salvaguardare la funzionalità delle agenzie. Nella nostra Area ci sono anche filiali con 2 maternità non sostituite!

La Delegazione Sindacale ha poi sollevato il problema dell'attenzione forse eccessiva, da parte aziendale, rispetto alla fruizione delle ferie nell'anno di competenza. I lavoratori sono tenuti ovviamente alla programmazione delle ferie, fruendone secondo la normativa vigente, ma l'Azienda, al momento della validazione, non sempre consente una pianificazione serena, non mettendo i lavoratori nelle condizioni ottimali per una scelta che vada incontro alle loro legittime esigenze di riposo. Le OO.SS. ritengono che l'alto livello di ferie arretrate, rilevabile dalle slides, è determinato da problemi relativi all'organizzazione del lavoro e da carenze di organico ma non dalla volontà dei lavoratori di non andare in ferie.

Abbiamo altresì sottolineato come la percentuale di accoglimento delle domande di trasferimento da parte dei colleghi sia troppo bassa ed i tempi di attesa molto lunghi.

È stato inoltre evidenziato il problema dei portafogli non assegnati che devono trovare l'opportuna collocazione dando ai lavoratori il meritato riconoscimento. In quanto ai percorsi in essere la delegazione aziendale ha precisato che proseguiranno regolarmente. Ancora una volta è stato rimarcato l'aspetto delle pressioni commerciali, più che in passato è necessario garantire ai colleghi la massima serenità visto il delicato momento socio-economico che attraversiamo

L'Azienda ha poi illustrato il progetto "specialista da remoto", che sta sperimentando presso la filiale di Napoli 78. Il progetto si basa sull'utilizzo della videoconferenza tra Desk Specialisti di Direzione Regionale e Direttori di filiale per un miglior supporto di consulenza nella gestione della clientela personal e, in prospettiva, small business. È stato chiarito che la titolarità della relazione e della proposta commerciale rimane comunque in capo al Direttore di filiale.

Abbiamo sottolineato che, mentre è utile il supporto per far fronte alle richieste del direttore, l'attivazione proattiva dello strumento da parte dello Specialista, qualora non gestita correttamente, rischia di diventare l'ennesimo strumento di pressione commerciale sulle filiali.

Sono stati poi forniti i dati relativi ai percorsi professionali, al sistema valutativo ed al sistema incentivante.

Nel 2011 sono stati attivati 43 percorsi professionali così suddivisi: 4 addetti imprese, 2 gestori imprese, 19 gestori famiglie, 9 gestori personal e 9 gestori small business.

Le valutazioni del 2010 sono così suddivise: 60 eccellenti, 302 elevati, 865 più che adeguati, 560 adeguati, 60 parzialmente adeguati e 9 inadeguati. I ricorsi sono stati 15, di cui 3 accolti. Nel 2010 solo il 16% delle filiali è andato a premio.

Le Organizzazioni Sindacali hanno sollevato il problema della retta dell'asilo-nido aziendale, troppo alta rispetto alle condizioni socio-economiche del territorio. Una segnale di attenzione potrebbe essere quello di considerare, ai fini dell'importo della retta stessa, il reddito familiare, favorendo così le famiglie monoreddito, peculiarità sociale di questa parte d'Italia.

Inoltre, come già a Milano ed in altre realtà, partirà anche da noi la raccolta differenziata per i tappi di plastica, i cui fondi serviranno alla costruzione dei pozzi d'acqua in Tanzania (Africa).

Infine, a nostra specifica domanda, il Capo Area ha fornito una indicazione che consideriamo importante in termini politici: l'assicurazione dell'attenzione alle criticità - soprattutto in tema di organici - fatte vivere fortemente in ogni opportuna sede.

Napoli, 02/11/2011

I COORDINATORI RR.SS.AA. AREA NAPOLI E PROVINCIA

P.S.:

Mentre stiamo per uscire con l'informativa ci è giunta notizia certa del trasferimento di pratiche dall'Ufficio Contenzioso di Napoli di Intesa Sanpaolo a 3 studi legali esterni; l'elenco delle pratiche da trasferire è operativo e addirittura l'iniziativa deve essere concretizzata entro il 15 novembre.

Di fronte a tale evidenza esprimiamo la nostra durissima protesta nel metodo e nel merito:

- Nel metodo, solo qualche giorno fa come riportato all'inizio, l'Azienda ci comunicava di uno studio di fattibilità per un eventuale efficientamento, assicurando che nessuna decisione era stata presa ed invece ci troviamo davanti al fatto compiuto; ciò fa dubitare fortemente della lealtà aziendale nelle relazioni industriali anche decentrate e della volontà di confrontarsi sul territorio;**
- Nel merito, non comprendiamo la "logica" aziendale dell'iniziativa, perché il volume in aumento del lavoro, la qualità della prestazione svolta dai colleghi, potevano indirizzare verso una valorizzazione dell'ufficio, con occupazione qualificata, dando così un segnale di attenzione al territorio ed invece si sceglie di dare un segnale di attenzione a studi privati; ci sfugge la logica aziendale del processo, a meno che ciò non sia il preludio per un taglio di risorse.**

Abbiamo la necessità di un chiarimento.