



## ***BANCO DI NAPOLI - LE SEGRETERIE NAZIONALI di COORDINAMENTO***

### BENESSERE LAVORATIVO : dalle parole ai fatti

Lo scorso 14 luglio nell'ambito della prima Trimestrale di Direzione Regionale sono stati discussi temi importanti e complessi da cui sono derivati impegni a carico dell'azienda ad oggi non ancora assolti.

In tema di "politiche commerciali", pur avendo il Direttore Generale più volte dichiarato che le "pressioni commerciali" non rappresentano il modo migliore per raggiungere i risultati prefissati, rileviamo che nella pratica i comportamenti del management si discostano da tale dichiarazione, per cui continueremo a vigilare e a denunciare le storture (ad iniziare dai report autoprodotti) che registriamo sui territori.

Ancora una volta segnaliamo la cronica carenza di personale e chiediamo un rafforzamento dei punti operativi anche attraverso nuove assunzioni; l'affermazione secondo cui il personale è in eccedenza è evidentemente recitata da coloro che non conoscono le difficoltà di questo territorio; ribadiamo la volontà di avviare un fattivo confronto sulla materia partendo da una riflessione sulla quantità di segnalazioni NRI presenti in INTESAP e sulla valutazione da dare al fenomeno.

L'applicazione del Nuovo Modello di Servizio, così come rapportato al nostro territorio, ha generato diverse criticità: le Filiali Imprese hanno ricevuto centinaia di posizioni senza adeguamento del numero di Addetti Imprese; i nuovi Direttori, sia Personal che Retail, attendono ancora il previsto inquadramento (come da vigente CCNL) nonché il riconoscimento delle indennità di Direzione sospese (come da protocollo 19/10/12); le Filiali Retail hanno scarsa assistenza in tema di finanziamenti, in un momento in cui surroghe e rinegoziazioni mutui sono aumentati a dismisura senza chiare e snelle procedure che effettivamente aiutino i gestori a porle in essere.

Nel frattempo continuano provvedimenti disciplinari di cui spesso non si ravvisano le ragioni se non quelle di un'ulteriore vessazione a danno dei colleghi che, in questi casi tra l'altro, si vedono esclusi dall'erogazione del Premio aziendale (VAP) nel caso sia comminata la sospensione dal servizio. Inoltre, il principio di difesa nell'ambito del procedimento disciplinare viene svilito se non viene riconosciuto ai colleghi/e il permesso retribuito con ristoro delle spese di viaggio, se fuori sede.

Stiamo attendendo inoltre di verificare l'impegno aziendale secondo il quale si stanno cercando risposte atte ad avvicinare la distanza tra imprese, territori e gestori, nonché ad eliminare la contrapposizione tra i diversi territori aziendali; su questo punto auspichiamo un concreto cambiamento di rotta che favorisca una migliore produttività .

I cambiamenti in atto fanno registrare temi aperti anche in termini di layout e sicurezza come più volte denunciato da queste Organizzazioni (gestione delle tarm, adeguate posizioni self, presidio dei locali delle filiali con orario prolungato, desk di accoglienza), questioni per le quali restiamo in attesa di risposte adeguate e tempestive.

Le prossime Trimestrali di Area saranno l'occasione per ribadire tutte queste criticità; nel frattempo nelle prossime settimane svilupperemo iniziative concrete a sostegno di tali rivendicazioni .

Napoli 02/10/2015

***LE SEGRETERIE NAZIONALI DI COORDINAMENTO***