



COORDINAMENTI DELLE RSA DELL'AREA CALABRO LUCANA CAMPANIA SUD del BANCO di NAPOLI

DOCUMENTO PER L'INCONTRO SEMESTRALE BANCO DI NAPOLI AREA CAMPANIA SUD – CALABRIA E BASILICATA

Con riferimento all'art. 11 del CCNL vigente, le sottoscritte OO.SS. prospettano le problematiche relative alle Filiali del Banco di Napoli ricadenti nel territorio di competenza e chiedono il previsto incontro semestrale, le cui dichiarazioni conclusive, ai sensi del predetto art. 11, saranno inserite in un apposito verbale.

La fusione Intesa Sanpaolo, a cui è seguita una prima migrazione delle procedure informatiche e a cui ha fatto seguito la cessione delle Filiali Intesa Sanpaolo al Banco di Napoli Spa, sta mettendo a dura prova l'Organizzazione aziendale. E' solo la grande capacità, laboriosità, vivacità d'ingegno e professionalità del Personale, che ha sopperito alle mille difficoltà di un processo di integrazione approssimativo e con parecchie "aree-grigie" caratterizzate da carenza di normativa interna. In questa situazione i colleghi hanno dovuto spesso assumersi delle responsabilità estranee al proprio ruolo, ovviamente non retribuite e non normate, per permettere di dare un'immagine positiva e tranquillizzante alla clientela sempre più disorientata dai gravi "gap" organizzativi. Tutto ciò avveniva mentre una crisi formidabile, sconosciuta alle generazioni attuali, paragonabile alla grande crisi del 1929, imputata dai media mondiali e nazionali, al modo miope e di breve periodo di fare "banca", con l'occhio puntato solo ed esclusivamente alle quotazioni di borsa e alle "stock-option", piuttosto che alle strategie di lunga durata e alla reale fidelizzazione della clientela, minava fin dalle fondamenta l'economia mondiale. Oggi la credibilità dei grandi istituti di credito è tutta da recuperare nell'opinione pubblica mondiale e nazionale e spesso, a questa visione negativa, vengono accomunati - incolpevolmente - gli operatori di base del credito, come se gli "indirizzi", le "pressioni commerciali" e quant'altro, fossero imputabili a coloro che hanno il rapporto diretto con la clientela e non alle "grandi strategie"predatorie di mercato che hanno portato l'economia mondiale ad una gravissima recessione.

Le continue fusioni, cessioni di rami d'Azienda, riorganizzazioni a catena, stanno mettendo in luce, in modo vistoso, tutte le disfunzioni operative ed organizzative che, più volte denunciate dalle OO.SS., oggi sono divenute palesi anche alla clientela più distratta e acritica. Il processo di integrazione, pertanto, è sempre problematico e pieno di ostacoli.

Le sottoscritte OO.SS. ritengono che bisogna uscire in modo risolutivo da una situazione di stallo, causata da mancanza di certezze e da punti di riferimento, nonché dalla assoluta assenza di prospettive che producono carente motivazione del personale a tutti i livelli.

Le carenze di organico e l'approssimazione nella formazione non contribuiscono, certamente, a migliorare le condizioni di lavoro in azienda.

Si sottolinea che casi di "carenza di organico" possono configurarsi anche in modo indiretto, visto che le nuove direttive aziendali stanno caricando i direttori di adempimenti precedentemente demandati all'assistenza degli specialisti gestori territoriali, recentemente aboliti. Filiali a tre con croniche difficoltà nell'espletare il quotidiano, ora devono lavorare in autonomia anche i fidi small, con tutte le responsabilità professionali del caso. A tale stato di cose si dovrebbe porre mano implementando gli organici e, dove la redditività non lo consenta, prevedendo una sorta di nucleo specialistico di supporto.

Dovendo circoscrivere il documento Semestrale a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL riteniamo di dover prioritariamente richiedere un'esauriente informativa su:

1. Organico numerico e inquadramenti previsti nel Banco di Napoli - Area Territoriale "Campania Sud, Calabria e Basilicata" struttura di Area di Catanzaro e dei suoi distaccamenti provinciali.
2. Organico numerico e inquadramenti previsti nel Banco di Napoli di tutte le Filiali presenti sul territorio dell'Area Campania Sud – Calabria e Basilicata

Tale richiesta scaturisce dal fatto che sino ad oggi c'è stata l'assenza totale, a livello locale, di una qualsiasi forma di informativa di come si sarebbe riorganizzata l'azienda sul territorio. Tale richiesta è, ovviamente, propedeutica allo sviluppo della discussione su tutti gli altri temi che andremo a sottoporre:

- ✓ **ORGANICI**
- ✓ **CARICHI E RITMI DI LAVORO**
- ✓ **CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI**
- ✓ **TUTELA FISICA DEI LAVORATORI**

A) ORGANICI

A seguito di pensionamenti, esodi, dimissioni e quant'altro, l'organico delle filiali è ormai ridotto ai minimi termini. Molte filiali operano quotidianamente a ranghi ridottissimi, che di fatto oltre a dare una pessima immagine di "emergenza continua" alla clientela, impediscono ai colleghi la normale fruizione delle ferie e della banca ore. Il ripristino degli organici, alla luce delle reali esigenze di funzionalità delle Filiali, deve essere una priorità assoluta di discussione.

FILIALI CON ORGANICO RIDOTTO

Nel discorso degli organici si innesta la pretesa, tutta locale, di effettuare nuove aperture di Filiali con solo tre unità. Abbiamo più volte ribadito, numeri alla mano, che tali Filiali, a causa di fruizione delle ferie, banca delle ore, malattie, formazione e continue riunioni di segmento, di direttori e di "poli", operano a pieno regime solo per circa 4 mesi all'anno (120 gg). Per il restante periodo lo sportello opera con una o due risorse. Il caso più eclatante è la filiale di Montesano sulla Marcellana con organico a due.

MASSA DI MANOVRA PROVINCIALE

Uno strumento utilissimo per sopperire alle improvvise carenze di personale, per permettere ai colleghi delle filiali di poter fruire delle ferie, di poter accedere alla banca delle ore, di potersi sottoporre ad una visita medica, di poter svolgere le proprie mansioni in tranquillità, interpretando la giornata lavorativa come parte importante e determinante della propria vita e del proprio tempo, senza però arrivare all'annientamento della persona e del suo vivere nella società, potrebbe essere la MASSA DI MANOVRA a livello provinciale. Nonostante le ripetute prese d'atto da parte Aziendale, la massa di manovra è stata parzialmente costituita solo in alcune province con un organico assolutamente insufficiente a far fronte alle reali esigenze d'intervento. In Provincia di Salerno sono soltanto tre cassieri, che pur essendo assegnati a Filiali, svolgono funzione di "massa di manovra" a fronte di un organico di circa 480 unità.

DEMANSSIONAMENTI E TRASFERIMENTI

In alcuni casi abbiamo dovuto registrare, nostro malgrado, trasferimenti e demansionamenti effettuati senza un preavviso o una comunicazione ufficiale. (Situazione di cui i colleghi interessati si sono accorti solo consultando l'intranet aziendale). I trasferimenti non possono essere disposti verbalmente, l'invio di comunicazione formale (lettera) è condizione indispensabile.

Prendiamo atto, inoltre, che in alcuni casi alcuni colleghi sono stati assegnati a strutture soppresse, non più normate dalla nota n. 43 (vedi centri Domus) con probabili danni psicologici dei colleghi interessati.

Prendiamo atto, infine, che i rapporti tra le unità di Direzione di Area e le Filiali a volte non sono improntati alla condivisione e alla motivazione del personale.

SOSTITUZIONI MATERNITA'

Chiediamo come previsto dagli accordi le sostituzioni di maternità

LETTERE DI INQUADRAMENTI

Ad oggi registriamo il mancato inoltro delle lettere di inquadramento dei colleghi che sta generando confusione dubbi e demotivazioni.

B) CARICHI E RITMI DI LAVORO

E' evidente che il problema dei carichi e dei ritmi di lavoro è intimamente connesso con l'esistenza o meno di organici adeguati nelle Filiali.

PRESSIONI COMMERCIALI, BUDGET INDIVIDUALI, CONTROLLI A DISTANZA

Le pressioni commerciali all'interno dell'Area, nonostante le assicurazioni che periodicamente vengono fornite ai Coordinamenti Nazionali, e quelle che ci vengono ribadite anche a livello locale, continuano ad essere poste in essere in violazione delle più elementari norme contrattuali e di rispetto della dignità delle persone.

Le stesse sono tanto più odiose, in quanto poste in essere nel bel mezzo di una crisi finanziaria ed economica senza precedenti, nella quale è stato minato fin dalle fondamenta, il rapporto di fiducia risparmiatori-banche.

Spesso si continua a "stressare" i lavoratori come se non ci fosse alcuna comunicazione apparente, su questi temi, tra il Responsabile di Area e i suoi più stretti collaboratori.

In questa sede denunciando con forza che i Lavoratori sono potenzialmente monitorati, anche in tempo reale, sulle singole prestazioni di vendita tramite sofisticati strumenti informatici e schede personalizzate, in palese violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, nonostante l'art. 38 preveda, in tali casi, anche sanzioni penali. Ribadiamo che sono intollerabili le continue pressioni alla vendita effettuate tramite riunioni a getto continuo (spesso fuori orario), e mortificanti telefonate. Anche il successo individuale delle campagne commerciali è costantemente misurato e confrontato con quello degli altri Colleghi, divenendo – esso stesso - diretto strumento di pressione psicologica sui Colleghi che vengono minati nella loro dignità, "additati" e, implicitamente, messi alla pubblica gogna dei partecipanti alle riunioni. Spesso le valutazioni ai/dei Direttori avvengono non con il metodo della professionalità, della diligenza e della capacità, ma unicamente con quello della "vendita" e del "Sestante".

Ribadiamo, inoltre, che i budget individuali sono vietati dalla Legge. La norma contrattuale consente sistemi incentivanti solo per obiettivi di squadra. I Lavoratori dipendenti non sono

responsabili dei risultati aziendali (i quali dipendono soprattutto dalla concorrenza, dalla qualità dei prodotti offerti, dagli strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda, dalla formazione ricevuta, dallo sviluppo economico-sociale della Regione in cui si opera ecc. ecc.).

Confortati da svariate sentenze della Corte di Cassazione molto chiare sulla specifica problematica, ribadiamo che le aree professionali devono svolgere il proprio lavoro con la massima diligenza seguendo le direttive aziendali e non hanno, quindi, alcun obbligo di risultato.

C) CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI - ADEGUAMENTO LEGGE 626

La situazione generale delle Filiali, nonostante gli interventi di ristrutturazione posti in essere nel 2008 e previsti nel 2009, appare nella sua drammatica realtà. Sono molte le Filiali che richiederebbero interventi urgenti di sostituzione dei mobili, assolutamente non in linea con un salubre ambiente di lavoro. Vista l'approssimarsi della stagione estiva, si chiede di verificare lo stato manutentivo degli impianti di climatizzazione. Particolari situazioni ambientali presso alcune Filiali verranno portate, di volta in volta, all'attenzione della Direzione per gli interventi urgenti di competenza.

D) TUTELA FISICA DEI LAVORATORI

La legge 626 e sue modificazioni ed integrazioni, richiede la valutazione da parte aziendale anche del rischio "rapina". La ristrutturazione di alcune grandi Filiali, paradossalmente, ha reso ancor più preoccupante la possibilità che le Filiali rientrino tra gli obiettivi della criminalità. Sul punto si chiedono:

- I dati afferenti le eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'Area nel periodo di riferimento.
- Le ulteriori misure di prevenzione e di sicurezza da adottare da parte aziendale per ripristinare lo stato di sicurezza dei lavoratori, laddove si siano verificati atti criminosi.
- L'adozione, nel periodo estivo, di piantonamento attraverso il servizio "Guardie Giurate" delle Filiali maggiormente a rischio rapina.

Si chiede, inoltre, che il Personale venga sottoposto alle visite mediche preventive e periodiche, così come previsto dalla normativa vigente. Constatiamo, infine, l'assenza da anni di una visita del medico competente nelle strutture aziendali dell'Area.

Catanzaro 08 maggio 2009

DIRCREDITO – FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL – SILCEA-SINFUB –UILCA