
INCONTRO CON IL NUOVO DIRETTORE GENERALE

Più attenzione ai lavoratori ed al territorio

Più occupazione

Le organizzazioni sindacali hanno incontrato ufficialmente il nuovo Direttore Generale del Banco di Napoli, Giuseppe Castagna.

E' stata l'occasione per la Uilca per ribadire la necessità di un forte dialogo sociale tra il Banco e le istituzioni, le imprese, la comunità civile e le parti sociali per cogliere l'obiettivo di costruire insieme una rinascita etica ed il bene di tutti. **Il Direttore Generale ha manifestato la disponibilità a sviluppare tale confronto.**

La più grande azienda del credito del meridione abbiamo sottolineato deve farsi compagna di strada di quanti si impegnano per lo sviluppo sociale oltre che economico, per la lotta alla povertà e l'inclusione sociale, per la legalità ed il miglioramento dei servizi.

L'esperienza e la professionalità del Banco di Napoli deve essere al servizio di tutto il territorio perché **non esiste uno sviluppo delle imprese separato dallo sviluppo del contesto sociale in cui operano.**

Identica attenzione abbiamo richiesto per i lavoratori. In tal senso la Uilca ha apprezzato la disponibilità manifestata dal Direttore Generale a mettere in campo strumenti per rinnovare fiducia e motivazione nei lavoratori tutti attraverso **un rapporto ancora più efficace tra strutture centrali di Area e Filiali sul territorio.**

Costante attenzione è necessario sul versante della **sicurezza e maggiore impegno su quello occupazionale.**

Nel meridione l'opera di ristrutturazione del gruppo Intesa Sanpaolo ha significato la scomparsa di lavorazioni e di oltre un migliaio di posti di lavoro. Ora ci attendiamo un'inversione con la creazione di nuovi posti di lavoro a partire dal rafforzamento delle filiali con un organico minimale di due o tre elementi inadeguate ai fabbisogni dei territori e ad una congrua qualità del lavoro.

La scelta di dislocare servizi di supporto sui territori nel prossimo futuro dovrà risentire anche di tale attenzione al territorio meridionale.

La Uilca ha inoltre evidenziato come nel Banco non esista un asilo nido per i figli dei lavoratori. Auspichiamo dunque una maggiore **attenzione alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e lo sviluppo, anche in convenzione con strutture esterne, di servizi per i bambini ed i neonati.**

Il processo motivazionale dipende anche dal modo col quale vengono calate sul territorio politiche di gruppo, comprese quelle premianti del sistema incentivante su cui non c'è condivisione. Con l'occasione abbiamo stigmatizzato gli ultimi episodi con i dubbi e le incertezze ingenerate da possibili premi non diretti a tutta la compagine della Filiale.

CENTRO DOMUS DI NAPOLI.

Ai 32 Colleghi assegnati alla struttura di Via Marconi a Napoli col nuovo anno verrà proposta la cessione del contratto ad ISGS ovvero il distacco in caso di mancata accettazione. Abbiamo ribadito all'azienda che questa deve essere l'occasione per favorire la ricollocazione in rete di quanti manifestano tale volontà.

L'azienda nel manifestare la propria disponibilità ha sottolineato come le fuoriuscite dovranno essere programmate oltre che valutate anche alla luce della necessità comunque di non "scoprire" la funzione accentrata al polo back office relativamente ai servizi domus.

Alcuni colleghi stanno operando in Area Campania Nord con potere deliberante e con funzione di consulenza nei confronti delle filiali sia per le grandi, autonome nel processo di erogazione del mutuo, che per le altre non autonome.

Abbiamo evidenziato per quanto attiene la rete la carenza di formazione e di organico adeguato a far fronte nelle unità produttive agli adempimenti legati a tale nuovo processo del credito .

Le undici unità della struttura periferica di Caserta del Centro Domus verranno messe a disposizione dell'area per la loro ricollocazione in rete.

ASSICURAZIONE SANITARIA

Il contratto assicurativo per la copertura sanitaria dei lavoratori ex Banco di Napoli avrà durata triennale con possibilità di disdetta annuale, la copertura riguarderà anche i lavoratori in pensione alla data dell'1/1/2010 nel limite di 100 unità. Tale numero, ha riferito l'azienda, risulterà congruo in quanto gli altri pensionati sono coperti da altre forme di assistenza (ex Sanpaolo o ex Intesa).

Ricordiamo che l'intesa di rinnovo prevede un aumento del premio di 40 euro che in parte sarà a carico dell'azienda per la quota dovuta all'aumento riconducibili agli indici Istat, un'altra parte sarà assorbita dallo 0,50% del salario imponibile che già ai sensi dell'accordo del Dicembre 2006 viene destinato alla copertura della spesa sanitaria, e nella parte residua sarà addebitata in busta paga.

Restano invariate le garanzie ad eccezione dei rimborsi in caso di ricoveri ospedalieri, con o senza interventi chirurgici. In tal caso le ipotesi sono le seguenti:

- a) rimborso totale senza franchigia se il ricovero è in regime pubblico o intramoenia ;
- b) anticipo delle spese relativo al ricovero se praticato in cliniche convenzionate con il broker;
- c) franchigia del 20% negli altri casi.

EVOLUZIONE SICUREZZA

La centrale allarme di Napoli viene destinata alla gestione degli allarmi delle Filiali a maggior rischio nell'ambito del gruppo, tutte le altre filiali saranno gestite dalla control room di Milano con dipendenti interni, per i Palazzi la centrale allarme sarà strutturata sempre su Milano con personale esterno. A queste strutture sarà affiancato un "back office" per le sicurezze su Torino (Centrale Tecnica Unica). La motivazione di tale evoluzione è da ravvisare nella necessità di strutturare le funzioni non più per territori ma per tipologie di rischi da presidiare.

La Centrale Allarme di Napoli sarà composta da 15 risorse – attualmente 14 -. Viene meno il presidio tecnico che attualmente impiega due risorse. Di tali risorse una viene assegnata alla Centrale allarme di Napoli e l'altra assumerà compiti di segreteria nell'ambito delle esigenze amministrative del comparto sicurezza.

Nel corso di quest'anno sono state messe in piedi due novità che si stanno sperimentando: il **Global Security Service** che mette in integrazione di tutti gli apparati di sicurezza, quest'anno sono state sperimentate 50 filiali a livello di gruppo per GSS, con un sistema di vigilanza videosorvegliata a distanza. Nel 2010 ne partono altre 100 a livello di gruppo. Con l'attivazione di tale sistema di controllo viene eliminata la guardia armata salvo che per le filiali destinatarie di un sistema di guardiania remota insieme alla vigilanza armata, in quest'ultimo caso si parlerà di GSS PLUS. Delle 100 filiali che partono nel 2010 a livello nazionale solo 25 conserveranno la vigilanza armata e dunque gli strumenti di videosorveglianza remota sono aggiuntivi. **Tale soluzione non era prevista inizialmente, pertanto essa è un'evoluzione di tale sperimentazione;** l'altra sperimentazione avviata nel 2009 è stata lo SCIF (**Stewart Controllo Ingressi Filiali**). Questa è una figura nuova nata nel settore proprio nel gruppo IntesaSanpaolo. In tal caso la guardiania è stata eliminata. **Il giudizio aziendale su tale fase di sperimentazione è positivo, come oo.ss. abbiamo ribadito che una valutazione complessiva non è possibile realizzarla in maniera definitiva.**

ANDAMENTO RAPINE

A livello di gruppo quest'anno c'è stata una diminuzione dell'8%, per quanto attiene alle rapine tentate e fallite la diminuzione è stata dell'11%, anche sul rapinato si registra una diminuzione pari al 17%. Nel Banco di Napoli le rapine consumate nei primi undici mesi dell'anno sono state 45 con un meno 39% nel 2008 nello stesso periodo erano state 74.

NATALE SICURO

Dal 21 Dicembre all'11 Gennaio saranno rafforzate le misure di sicurezze su una serie di filiali sensibili.

Le OO.SS. hanno evidenziato la necessità di fare in modo che la diversificazione dei ruoli e dei compiti assegnati a diverse strutture sul tema della sicurezza non incidano negativamente sui tempi di risposta ai colleghi specie in situazioni di emergenza.

MODULO IMPRESE

Nelle filiali retail saranno inseriti anche i moduli imprese con attivazione del gestore e addetto con specifici portafogli. La clientela sarà raccolta da varie fonti. L'attivazione è prevista per le filiali dove ci sono già clienti imprese nei portafogli small business, dove la massa critica sia significativa da poter far diminuire il numero di clienti small a favore del portafoglio imprese., inoltre ci sarà la conversione dei distaccamenti imprese in moduli imprese verificando la possibilità di chiusura o meno del distaccamento, altra fonte è data dalla costituzione dei portafogli imprese con la confluenza delle pratiche sulle filiali di radicamento contabile dei rapporti.

Al momento si sta lavorando solo per il distaccamento di Sorrento. L'avvio nel Banco di tale progetto è previsto intorno alla metà di Gennaio.

AREE SELF SERVICE

L'obiettivo del progetto è quello di implementare considerevolmente l'uso dei 1500 MTA del gruppo. Oggi i versamenti sono molto ridotti, le macchine self service vengono utilizzate come dei bancomat. In 29 filiali del banco (8 area calabro lucano – 12 napoli e nord – 8 puglia). Su tali filiali ci sarà una maggiore attenzione sul tema ed un assistente alla clientela che svolgerà funzioni di consulenza e supporto alla clientela per favorire l'utilizzo delle macchine.

Le filiali interessate :

Napoli Via Toledo, Napoli, Giugliano, Napoli merliani, Caivano 1, Frattamaggiore, Napoli Nuova marina, Boscoreale, Avellino 4, Napoli 11, Torre annunziata, Napoli Riviera di chiaia;
Reggio Calabria 1000, Rossano, Reggio Calabria Via Garibaldi, Rende Via minzioni, Cosenza via Mazzini, Salerno Corso Vittorio Emanuele, Salerno mercatello, Battipaglia Via piave;
Bari Abate Gimma 620, Trani Piazza della Repubblica, Taranto 7, Foggia 5, Cerignola Via roma, Galatina P.za Dante Alighieri, Andria, Taranto P.zza Immacolata, Bari Via Abate Gimma 87.

SOSTITUTO DEL DIRETTORE

I sostituti saranno nominati con lettera formale all'incaricato a firma del Capo Area su proposta del direttore. La nomina sarà permanente salvo trasferimento o revoca, il sostituto non ha tutte le facoltà, non ha quella creditizia e non ha facoltà in materia di gestione del personale. L'azienda ha precisato su nostra richiesta che sta approfondendo la questione relativa agli sconfinamenti se le relative autorizzazioni rientreranno o meno nelle facoltà assegnate. Per quanto attiene l'indennità ancora sospesa, ad oggi risulta che i tempi di attivazione rischiamo di essere ancora non precisabili in quanto è in corso una modifica della procedura SAP. L'indennità sarà calcolata per l'intera giornata tra le causali di assenza anche la formazione. Se il direttore è presente ma in visita cliente svolgerà le funzioni a distanza. Il problema tecnico del calcolo dell'indennità è sorto secondo l'azienda a causa della diversità delle buste paghe dei lavoratori ex spimi, ora necessita una variazione della procedura a livello nazionale in attesa dell'adeguamento è stato chiesto che fosse erogato ai direttori un'indennità provvisoria. Al momento non c'è stato alcun riscontro.

Polizze Assicurative Rischi Professionali anno 2010

Le compagnie convenzionate sono la Ital brokers e la Rela broker. Le polizze attuali scadono a fine anno ed il rinnovo non è automatico.

Per favorire una più agevole scelta agli iscritti, presentiamo una breve sintesi delle caratteristiche di ciascuna, precisando che l'intera documentazione è consultabile attraverso la home page del sito www.uilca.it.

POLIZZA ITAL BROKERS

◆ Sintesi delle condizioni

E' possibile scegliere tra sei ipotesi, dal costo annuo compreso tra i 115,00 e i 410,00 Euro, assicurando cumulativamente i seguenti rischi:

- i rischi professionali: RC Patrimoniale e RC Ammanchi di cassa
- i rischi extraprofessionali: RC Capofamiglia e Infortuni.

Si precisa, che, come per lo scorso anno, per gli ammanchi di cassa è prevista una franchigia fissa di Euro 90,00 a partire dal primo sinistro.

◆ Modalità di adesione

L'iscritto invia direttamente il modulo di adesione insieme alla ricevuta del bonifico esclusivamente per via postale (normale o prioritaria) al seguente indirizzo : **ITAL BROKERS S.p.A. Via XX Settembre, 5/9 - 16121 Genova**

NUOVE RSA

Auguriamo buon lavoro ad Aminta Maria Neve ed Antonio Traclà neo segretari Rsa di Scafati in provincia di Salerno e di Reggio Calabria

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Nr. 2 Dicembre 2009

POLIZZA RELA BROKERS

♦ Sintesi delle condizioni

AMMANCHI DI CASSA

OPZIONE 1)

MASSIMALE EUR 6.000,00 PREMIO LORDO EUR 115,00 EUR 63,00 per le adesioni avvenute successivamente il 30 giugno e fino alla scadenza della polizza.

OPZIONE 2)

MASSIMALE EUR 10.000,00 PREMIO LORDO EUR 135,00 EUR 74,00 per le adesioni avvenute successivamente il 30 giugno e fino alla scadenza della polizza.

R.C. PATRIMONIALE

Assicura le perdite patrimoniali cagionate a terzi a seguito di errori materiali involontariamente commessi nell'espletamento e nell'adempimento di compiti di ufficio o conseguenti a smarrimento, distruzione, deterioramento di atti, documenti e titoli non al portatore. Le garanzie sono dettagliate in 4 condizioni denominate b1 - b2 - b3- b4 . In occasione della sottoscrizione verificare per quali delle condizioni si opta.

AMMANCHI DI CASSA + R.C. PATRIMONIALE

Alcune combinazioni di garanzie, tra quelle dettagliate nella polizza scaricabile dal sito www.uilca.it (l'intero contratto è reperibile al link sopra indicato cliccando , dopo essere entrati nella sezione dedicata alle polizze professionali, su "Polizza convenzione sindacati bancari 2010" prevedono di assicurarsi contemporaneamente per entrambe le garanzie. In tal caso bisogna optare per tutte le garanzie (b1-b2-b3- b4) + rischio cassa.

La polizza Rela Broker prevede anche pagamenti per periodi copertura da Aprile o Ottobre al Dicembre 2010.

R.C. PATRIMONIALE PER CONSULENTI E QUADRI DIRETTIVI

IPOTESI 1 massimale euro 51.000,00 per anno euro 20.000,00 per sinistro

Premio annuo euro 120,00 Premio Semestrale € 70

IPOTESI 2 massimale euro 51.000,00 per anno e per sinistro

Premio annuo euro 150,00 Premio Semestrale € 80

IPOTESI 3 massimale euro 103.000,00 per anno e per sinistro

Premio annuo Euro 200,00 Premio Semestrale € 120

IPOTESI 4 massimale euro 206.000,00 per anno e per sinistro

Premio annuo Euro 250,00 Premio Semestrale € 150

IPOTESI 5 massimale euro 258.000,00 per anno e per sinistro

Premio annuo Euro 300,00 Premio Semestrale € 180

♦ Modalità di adesione

Per le adesioni occorre inviare il modulo di adesione insieme alla ricevuta del bonifico, per il successivo inoltro al broker alle strutture sindacali Uilca attraverso i propri referenti sindacali.

GIORNATE SEMIFESTIVE

Nei giorni semifestivi l'orario di lavoro non può superare le 5 ore, mentre l'orario di sportello deve essere al massimo di 4 ore e 30 minuti (articolo 101 del Contratto Nazionale). L'obbligo specificato non riguarda il personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna, per il quale, unitamente a quello adibito a turni, il superamento di tale limite prevede l'erogazione, per ogni ora, di una indennità pari alla paga oraria maggiorata del 30%.

Per i lavoratori a **Part Time** l'articolo 31 del Contratto Nazionale specifica che nelle giornate semifestive l'orario di entrata è quello individualmente previsto, mentre quello di uscita va stabilito "calcolando una riduzione di orario (cioè pari a 1/3 ndr) proporzionale a quella del personale a tempo pieno". Per il **Part Time verticale** è in ogni caso confermato il limite massimo di 5 ore di prestazione lavorativa, mentre per quello **orizzontale**, considerando le variabili di lunghezza d'orario del personale a tempo parziale, le durate delle prestazioni lavorative nella giornata semifestiva sono indicativamente le seguenti:

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Nr. 2 Dicembre 2009

Orario giornaliero Part Time	Orario nei giorni semifestivi
3.00	2.00
3.30	2.20
4.00	2.40
4.30	3.00
5.00	3.20
5.10	3.26
5.30	3.40
6.00	4.00
6.30	4.20

Per quanto concerne i **Quadri Direttivi** vigono le regole generali sopra esposte. Non vi è infatti una norma in merito alle giornate semifestive, perché anche questa fattispecie rientra nella previsione complessiva (comma 2, articolo 81 del Ccnl) per cui la prestazione di tali lavoratori è correlata, sotto il profilo temporale, ferme restando le caratteristiche di flessibilità e i criteri di autogestione individuale proprie di tale categoria, con quella fissata per il personale inquadrato nella 3^a Area Professionale.

Eventuali prestazioni oltre gli orari indicati devono essere richieste dall'Azienda secondo le previsioni vigenti nelle giornate normali e saranno sottoposte al consueto trattamento relativo alla Banca delle Ore, per chi deve ancora completare il suo *plafond*, o agli straordinari.

Su www.uilca.it le tabelle con gli aumenti di
Dicembre



**AUGURIAMO A TUTTI VOI
BUONE FESTE**

Controluce Foglio Interno a cura del Coordinamento UILCA Banco di Napoli - Fotocopiato e distribuito in proprio Le redazioni: Campania uilcana@libero.it Basilicata-Calabria uilca.basilicata@uilca.it Puglia controluce@uilcalecce.it
Dicembre 2009