Incontro trimestrale di Area Campania del 1/12/2011

In data 01/12/2011 si è tenuto l'incontro trimestrale di area che ha avuto come argomenti principali i dati sugli esodi e relative ricadute per la nostra area del Progetto 8.000 nonché l'illustrazione dell'evoluzione del modello di servizio.

Per la delegazione aziendale era presente Giuseppe Moretti responsabile delle relazioni sindacali, Serena Paradiso Responsabile del Personale di Area e Paolo Rosa Capo del Personale di Direzione Reginale, che ha colto l'occasione per presentarsi alla delegazione sindacale della nostra Area. Verso la fine dell'incontro sopraggiunge il Capo Area Luca Faussone.

In relazione all'accordo di esodo, le adesioni alla parte A sono 67 (di cui 31 le uscite previste al 31/12/2011) , mentre i dati presentati per la parte B sono ancora soggetti a verifiche relative all'esame degli ecocert e quindi non ancora definitivi.
Va opportunamente segnalato che tutto cio' che riguarda le uscite relativamente all'accordo del 29 luglio saranno influenzate dalla riforma previdenziale ; per tutto cio' si rimanda alle informative della delelgazione trattante.

L'Azienda sta provvedendo all'invio delle lettere ai colleghi con uscita al 31/12/2011, benche' in virtù della recentissima riforma pensionistica, le previste uscite di cui all'accordo del 29 luglio saranno influenzate dalla manovra previdenziale di cui al momento non siamo in grado di prevederne l'impatto, ma rimandiamo alle informative della delegazione trattante.

Il piano d'impresa, come già dettagliato alle delegazioni di gruppo, prevede recuperi di personale, attraverso un 'attività di efficientamento, con implementazione dei ruoli relativi alle attività commerciali.
L'illustrazione del nuovo modello, che passa attraverso il Piano industriale e l'accordo del 29 luglio si snoda sui seguenti aspetti:

- Nascita di nuove figure commerciali e specialistiche e, valorizzazione dei canali remoti;
- Aumento dell'offerta formativa.

Recepimento delle esigenze provenienti dalla rete a partire da:
a) valorizzazione dei giovani
b) qualità della consulenza attraverso una riduzione dei nominativi inseriti nei singoli portafogli
c) semplificazione delle attività amministrative che risponde ad un'esigenza particolarmente sentita nelle filiali piccole dove l'incidenza di questa attività è maggiore.

La novità principale consiste nell'introdurre nuovi criteri per la portafogliazione dei clienti con la scomparsa del concetto del "cliente equivalente" ed attraverso un'analisi del cliente che non si basa piu' sul patrimonio, ma sui suoi ''comportamenti'' , sul suo modo di interagire con la Banca. In tal modo si cerca di cogliere meglio l'insieme delle esigenze del cliente facendo sì che i portafogli risultino più puri, cioè più adatti ad un modello improntato alla consulenza specialistica.

Cambia il ruolo degli assistenti alla clientela che gestiranno "in monte" la cosiddetta clientela base e che quindi vedranno parte del loro tempo, oggi destinato alle attività di tipo amministrativo, utilizzato sul commerciale.

Riviste quindi le dimensioni dei portafogli famiglie che da circa 850 clienti passano a 240, mentre i personal passano da 240 passano a 180.

Anche la classificazione delle filiali (oggi base, piccola, media, grande) viene rivista: grandi (con numero di addetti pari a 20), medie (con numero di addetti da 7 a 19), piccole (con addetti fino a 6 unità). Viene inoltre introdotto il concetto di "grappolo". Alle filiali grandi e medie possono essere aggregate fino a 5 filiali piccole cui la filiale aggregante deve fornire assistenza su assicurazioni, mutui, small business, personale ed attività amministrative. Sul numero della filiali capofila l'Azienda ha precisato essere all'incirca 300 a livello di gruppo, ma nessun dato è oggi disponibile a livello disaggregato.

Nella filiale media/grande sarà introdotta, ove possibile, la figura del referente operativo, con compiti amministrativi e di controllo e la cui funzione sarà quella di liberare il direttore da tali adempimenti.

Inoltre, in caso di specifica massa critica nelle filiali grandi e medie sarà attivata la figura di esperti casa e banca assicurazione anch'essi coinvolti nell'attività di supporto delle filiali grappolo.

Il modello verrà applicato a partire da gennaio 2012 in modo "molto" graduale col supporto congiunto dei coordinatori di mercato e di una task force apposita, oltre a formazione ed implementazioni procedurali. La prima figura ad essere introdotta sara' quella dell'esperto bancassicurazione, per il cui ruolo sono già partiti i corsi di formazione.

Nella nostra area sono previsti, a fronte delle uscite, gli ingressi di 15 risorse da ISGS di cui 10 sono già in formazione e che finiranno entro l'anno, mentre le altre 5 risorse completeranno la formazione al 1/2/2012. Complessivamente, i 23 in uscita dall'area per effetto dell'accordo saranno così sostituiti: 15 da ISGS, 5 in riconversione e 3 in entrata da altre aree.

Complessivamente, a seguito del progetto 8000, il BdN avrà 600 efficientamenti di cui il 50-60% saranno recuperati attraverso il potenziamento di atm e mta, back office e remote, mentre il resto sarà rappresentato da ingressi da ISGS, miglior distribuzione delle risorse ed accorpamenti.
In relazione a questo aspetto non possiamo sottacere un profonda insoddisfazione in quanto nessun dato ci e' stato fornito sugli eventuali accorpamenti, nemmeno a livello

di area, in quanto essi saranno definiti in uno step successivo, né alcun elemento che ci consenta di valutare i "risparmi" derivanti dalle nuove tecnologie. Tali elementi sono per noi imprescindibili per valutazioni di merito sulle ricadute che riguardano il personale e le unità operative.

Abbiamo osservato che un *responsabile* operativo al posto del previsto *referente* solleverebbe in modo più incisivo il direttore dalle incombenze amministrative, consentendogli una migliore focalizzazione sulle tematiche commerciali. L'azienda ha preso nota di tale osservazione.

In tema di rischio rapine, all'immancabile presentazione dei dati relativi al calo degli eventi rapina nella ns. Area, abbiamo ricordato la recentissima rapina avvenuta alla Filiale di Eboli in assenza di guardiania, in cui i rapinatori hanno anche preso in ostaggio una persona anziana. Sappiamo che per la filiale è prevista l'installazione di un sistema GSS ma la presenza, nelle altre banche sulla piazza, di guardie giurate e la circostanza che la rapina sia avvenuta ad opera di balordi ci ha indotto a chiedere un supplemento d'attenzione.
L'azienda ci ha risposto sottolineando l'esiguità dell'importo rapinato, ma dalle OO.SS scriventi e' stato obiettato che innanzitutto la sicurezza prescinde dall'importo oggetto dell'azione criminosa, e che tale impostazione non tiene conto sufficientemente dell'esigenza di tutelare i colleghi rispetto al rischio di subire traumi psichici che a maggior ragione potrebbero collegarsi ad eventi condotti da balordi le cui conseguenze sono potenzialmente incontrollabili. L'azienda ha preso atto delle posizioni del sindacato.

Infine citiamo i casi specifici su cui si è tornato in continuità con i precedenti incontri.

Per la filiale di Airola è in arrivo l'autorizzazione del comune al sospirato ampliamento.

Per Santa Maria di Castellabate sono state fornite assicurazioni in merito alla pronta e completa sostituzione del personale in uscita (due su quattro).

Per quanto riguarda, invece, le altre Filiali segnalate nel corso del precedente incontro di trimestrale che necessitano urgentemente di lavori di ristrutturazione, spostamento di locali e modifiche, siamo ancora in attesa di una concreta risposta aziendale che tarda a venire, addirittura in alcuni casi ove è prossima la scadenza del contratto di fitto e l'Azienda non ha ancora provveduto al rinnovo (Sant'Arpino).
Nel sensibilizzare nuovamente l'Azienda, la invitiamo ad intervenire nel più breve tempo possibile ed a comunicarci l'esito delle pianificazioni dei relativi lavori che saranno individuati e stanziati in bilancio.

12/12/2011 **I COORDINATORI RR.SS.AA. AREA CAMPANIA**