



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA BANCO DI NAPOLI

AREA CAMPANIA

Dalla condivisione alla soluzione dei problemi : il passo non è breve

Il 23 febbraio si è svolto a Napoli l'incontro di presentazione della nuova Area Campania ai coordinatori sindacali territoriali che ha visto la presenza di una delegazione aziendale composta dal Capo Area Luca Faussone, dal Responsabile del Personale Serena Paradiso nonché da Francesco Mucci e Giuseppe Moretti.

Il Capo Area ha fornito una descrizione tecnica della nuova Area Territoriale che comprende le Province di Avellino, Benevento, Caserta e Salerno, composta di 1301 persone divise tra 165 Filiali retail suddivise in tre coordinamenti (Caserta - Avellino Benevento Sarno – Salerno) oltre 6 Filiali grandi e 4 Filiali Imprese.

E' poi intervenuta Serena Paradiso che ha illustrato il modo con cui si propone di interpretare il ruolo: parola chiave la **presenza sul territorio** in un'ottica di **crescita** ma anche di pari **opportunità**.

Le problematiche affrontate dalle OO.SS. hanno riguardato gli **organici, portafogli non presidiati, layout di alcune Filiali, mancanza di un nucleo del personale su tutte le province, pressioni commerciali, sicurezza (accentramento del monitoraggio filiali a Milano), formazione (miglioramento delle Fad ovvero erogazione di altre tipologie di corsi, necessità di una postazione dedicata per la formazione a distanza o quanto meno la previsione della possibilità di sospendere l'operatività corrente per potersi dedicare alle Fad, miglioramento della formazione obbligatoria come ad esempio quella in materia di antiriciclaggio dove le carenze formative spostano il rischio dall'impresa ai lavoratori), ex centri domus, filiali base con tre e quattro addetti, nucleo di manovra, small business multi filiale, assistenti alla clientela.**

Su tali tematiche il Capo Area si è soffermato sottolineando come la questione degli **organici**, pur nella sua oggettiva sussistenza, non possa essere risolto a livello di Area e che comunque l'ipotesi di assunzioni decise a livello centrale non sembra costituire la soluzione principale che l'Azienda darà al problema. Sui **layout** ha ricordato che la loro sistemazione è calendarizzata attraverso un piano annuale di interventi immobiliari non in competenza dell'Area. Quanto alle **pressioni commerciali** è stato sostenuto che per poterle attenuare è necessario puntare sull'impostazione della lavorazione dei portafogli in funzione degli obiettivi commerciali in maniera più ampia sulla platea dei clienti e conseguentemente con una tempistica più graduale, attualmente i collocamenti vengono fatti su un 15-20% dei clienti della banca. Questa modalità di gestione, lavorandoo essenzialmente i portafogli più ricchi rappresenta un'anomalia. Dunque la lavorazione estensiva dei portafogli secondo l'Azienda potrebbe essere un antidoto alle pressioni commerciali. Per la **formazione**, l'idea è di migliorare quella a distanza, magari con corsi interattivi.

Valutiamo importante l'assunzione di responsabilità da parte del Capo Area in merito alla condivisione dei bisogni emergenti in tema di organici, seppur in mancanza di possibili autonome soluzioni, nonché alla constatazione della particolare rilevanza della percentuale di Filiali minimali presenti in Area. Ora attendiamo conseguentemente che alle decisioni che verranno prese a livello centrale concorra la condivisione e la determinata rappresentazione di tali bisogni.

Per il sindacato la via maestra per risolvere il problema è rappresentata da nuove assunzioni.

Le OO.SS. hanno respinto il tentativo aziendale di trovare soluzione alla conclamata carenza di organico ricorrendo all'esubero di personale nelle strutture centrali o filiali grandi; questione ritenuta già chiusa atteso che l'Azienda non è stata in grado, per varie ragioni, di compensare le carenze nella rete con il ricorso alla mobilità, al dimensionamento di tali strutture, nonostante la disponibilità e la responsabilità manifestata dal sindacato su diversi tavoli di confronto.

In merito al residuo personale presente nei vecchi Centri Domus dell'Area Campania, l'Azienda ha affermato che, in relazione ai nuovi assetti organizzativi ed ai modelli di lavorazione, la ricollocazione dei colleghi operanti in tali realtà, avverrà in base alla loro professionalità e senza penalizzazioni di tipo professionale o logistico. Abbiamo replicato che, pur apprezzando tale intendimento, monitoreremo tali migrazioni che non sempre hanno trovato applicazione in tal senso.

Sul **distaccamento del Personale** a Salerno, l'Azienda ha evidenziato che comunque la nuova impostazione prevede la frequentissima mobilità sul territorio dei gestori assegnati.

Invariato il discorso sul **nucleo di manovra**. Limitatamente alla Campania, Basilicata e Calabria sussistono specifiche esigenze che giustificano l'attuale utilizzo di alcuni colleghi nelle funzioni un tempo affidate al vecchio nucleo.

La UILCA, nel recepire positivamente alcuni propositi aziendali tra i quali quelli relativi alla gestione del personale, si è riservata, in occasione dei previsti incontri trimestrali di Area, di riprendere più approfonditamente gli argomenti trattati tra cui quello relativo alla sperimentazione dei gestori small business multi filiale il cui stato di avanzamento non ci è stato ancora reso noto dettagliatamente.

Napoli, 25 Febbraio 2011

UILCA
COORDINAMENTO AREA CAMPANIA