



BANCO DI NAPOLI - AREA NAPOLI E PROVINCIA
INCONTRO TRIMESTRALE

Il 30 novembre u.s. si è svolto l'incontro di trimestrale della nostra Area previsto dal Protocollo sulle Relazioni Sindacali, alla presenza del Capo del Personale di Direzione Regionale, Dr. Paolo Rosa, del Dr. Giuseppe Moretti per le Relazioni Sindacali e del Responsabile del Personale di Area Dr. Antonio Piatto.

I dati generali forniti dall'Azienda vengono riportati nell'allegato alla presente per un esame dettagliato.

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE DI AREA: dr. Piatto, ha illustrato IL PIANO su cui si basa il nuovo modello di servizio, partendo dai fattori che hanno determinato la forte evoluzione del mercato di riferimento dell'industria bancaria. L'invecchiamento della popolazione, la diffusione dei canali remoti, LA conseguente diminuzione dell'attività transazionale, la progressiva diminuzione della fedeltà da parte dei clienti, hanno condotto, secondo l'analisi aziendale, LA necessità di rivedere il modello organizzativo, per far fronte ad un contesto profondamente mutato. Ci sarà, una nuova segmentazione della clientela privati, con la gestione in pool di una parte di questa a cura degli assistenti alla clientela. Verranno create DELLE nuove figure professionali, come gli esperti bancassicurazione, gli esperti casa e i referenti operativi. Anche la tipologia delle filiali cambierà, con la creazione di filiali grappolo GESTITE DA FILIALI CAPOFILA. Questo processo è stato comunque descritto DETTAGLIATAMENTE nelle comunicazioni inviate dalle Segreterie di Gruppo.

Il tavolo sindacale ha chiesto all'azienda di fornire informazioni sui riflessi di questa riorganizzazione E sul numero dei portafogli esistenti. La delegazione aziendale ha replicato che la validazione dei nuovi portafogli terminerà circa a metà dicembre, ma che non dovrebbero esserci grandi variazioni. L'azienda inoltre ha chiarito che le filiali capofila e quelle grappolo non sono state ancora individuate, ma che comunque si procederà con gradualità, in modo da avere il tempo di COLLAUDARE questo tipo di innovazione. Sono stati GIA' individuati 5 Esperti di Bancassicurazione, mentre per le altre nove figure professionali bisognerà attendere la fine della riportafogliazione.

Non sappiamo quali saranno le ricadute del nuovo modello di servizio, ma vigileremo perchè ci sia un equilibrio tra percorsi e figure professionali in essere e quelli eventualmente da assegnare in futuro, soprattutto per non disperdere la professionalità dei colleghi.

ABBIAMO SOTTOLINEATO ALLA DIREZIONE CHE IN EPOCHE DI GRANDI SACRIFICI E DI ULTERIORI RICONVERSIONI, MAL SI DIGERISCONO COMPORTAMENTI FUORI DAGLI SCHEMI DA PARTE DI RESPONSABILI AZIENDALI. A TAL PROPOSITO L'AZIENDA, STIGMATIZZANDO GLI EPISODI, HA ASSICURATO PER IL FUTURO IL PROPRIO INTERVENTO.

ABBIAMO ANCHE CHIESTO NOTIZIE CIRCA L'ATTUALE SITUAZIONE DELL' ASILO NIDO DI NAPOLI, RIBADENDO LA NOSTRA POSIZIONE SU EVENTUALI SOLUZIONI FUTURE CHE POSSANO FAR AUMENTARE LE ISCRIZIONI NELLA STRUTTURA.

L' AZIENDA HA COMUNICATO CHE sta facendo un'analisi del territorio, per individuare gli accorpamenti previsti dal piano industriale PER IL PROSSIMO ANNO. La delegazione aziendale, ha POI fornito i dati relativi all'accordo del 29 luglio 2011. NELLA NOSTRA AREA ci sono state

complessivamente 200 adesioni, con 64 uscite a fine anno. A fronte di queste uscite ci saranno 61 immissioni DI COLLEGHI PROVENIENTI dall'ISGS entro fine gennaio, ossia alla fine del percorso formativo da parte di TUTTI. Di queste riconversioni ci è stato anche fornito il dato disaggregato per ruoli: 39 assistenti alla clientela, 2 addetti imprese, 13 gestori famiglie, 4 tra gestori personal e small, 1 addetto montepegni, 1 addetto ai crediti problematici, 1 addetto tesoreria. Viste le cifre fornite, affrontiamo questa prima tranche di pensionamenti con una certa serenità, anche se le organizzazioni sindacali monitoreranno attentamente i riflessi del piano industriale sulle concrete condizioni di lavoro. Non sottovalutiamo le coerenze astratte dei modelli, ma vogliamo ritrovarle nel concreto della quotidianità lavorativa.

Le organizzazioni sindacali hanno reiterato con forza la richiesta, già fatta in occasione del precedente incontro, di sostituire le maternità. Attualmente in Area ci sono solo 3 tempi determinati (vedi slides aziendali). Questa situazione è inaccettabile, specialmente in questa fase di grandi cambiamenti, che richiede un grande impegno da parte dei colleghi. Il dott. Rosa ha risposto che la Direzione Regionale ha chiesto all'Area un'analisi delle maternità esistenti. Si cercheranno gli spazi per le sostituzioni attingendo alle filiali limitrofe e, in mancanza di questi, la Direzione Regionale richiederà alla Banca dei Territori l'assunzione di alcuni tempi determinati.

Le OO.SS hanno inoltre sottolineato come anche quest'anno l'azienda abbia trovato il modo di modificare le regole sul sistema incentivante in corso d'opera, provocando diffusi malumori tra i lavoratori. Il dott. Rosa ha replicato che la circolare di aprile, che normava il sistema di incentivazione 2011, non aveva definito gli indici compositi, di gruppo e di divisione, che sono stati appunto individuati recentemente. La risposta può anche essere considerata formalmente corretta, ma ciò non muta il nostro giudizio sull'accaduto, anzi rafforza il nostro convincimento rispetto a questa forma di salario variabile. Le organizzazioni sindacali non hanno sottoscritto nessun accordo sul salario incentivante, non per un pregiudizio antimodernista, ma perché ritengono che questo sistema di retribuzione, così come è costruito adesso, sia totalmente discrezionale, peggiori le condizioni di lavoro, crei le condizioni per forti pressioni commerciali e confligga con una crescita sostenibile, perché basato soprattutto su una logica di breve periodo.

Nello scorso incontro la delegazione aziendale ci aveva intrattenuto su un'ipotetica e non immediata riorganizzazione dell'ufficio Legale di Napoli. Le notizie in possesso delle organizzazioni sindacali erano ben altre e, infatti, la ristrutturazione è partita subito dopo. L'organico diminuirà di 8/9 persone, con assegnazioni al Recupero Crediti (2/3 colleghi) e in via transitoria all'Ufficio Antiriciclaggio (5/6 colleghi). La delegazione sindacale ha stigmatizzato questo comportamento aziendale, che svisciva le relazioni decentrate, indispensabili per governare processi di tale complessità. Nessuno contesta la potestà aziendale di razionalizzare gli uffici, ancorché la critica su tali scelte sia elemento legittimo dell'attività sindacale, ma la comunicazione deve essere trasparente. L'affidabilità non può essere richiesta solo al sindacato ma deve essere praticata anche dall'azienda.

Ovviamente tutto ciò che riguarda le uscite relative all'accordo del 29 luglio sarà influenzato dalla riforma previdenziale; per tutto ciò si rimanda alle informative della delegazione trattante.

Napoli, 05/12/2011

I COORDINATORI RR.SS.AA. AREA NAPOLI E PROVINCIA