



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

UILCA Banco di Napoli Coordinamento nazionale

Napoli, 31 Gennaio 2011

AGLI ISCRITTI UILCA BANCO DI NAPOLI

Lo scorso 21 Gennaio si è svolto un incontro tra delegazione sindacale aziendale e le Segreteria di Coordinamento Uilca Banco di Napoli.

L'incontro richiesto da tempo è stato calendarizzato con ritardo. L'azienda ha esordito con l'auspicare che anche per effetto del nuovo protocollo sulle relazioni sindacali si addivenga ad un rapporto più continuativo tra le parti.

L'obiettivo condiviso è quello che grazie alle nuove scadenze prefissate si possa registrare uno scaglionamento naturale degli appuntamenti sui vari argomenti all'attenzione delle parti. L'auspicio è anche quello di avere dati più recenti possibile. Tutti elementi che rappresentano una base di partenza per dare risposte concrete ai bisogni ed ai problemi specifici dei territori.

E' altresì necessario fare una verifica delle intese tempo per tempo raggiunte al livello centrale di gruppo. Quanto agli organismi aziendali l'auspicio è quello di lavorare in modo costruttivo anche su temi come sicurezza, pari opportunità ecc.

Con questa premessa, si passa ad affrontare gli argomenti sui quali è stato richiesto l'incontro.

Per quanto riguarda il progetto **small business multifiliale** l'azienda ne ha rappresentato gli aspetti tecnici a partire dalla suddivisione della clientela small in sotto-segmenti (core e micro) derivante da una nuova analisi del segmento che ne ha mostrato il potenziale e le esigenze.

La necessità di potenziarlo ha trovato risposta nel progetto, che si basa su portafogli integrati tra filiali limitrofe (km 1) o, per distretti territoriali più ampi, per bacini del diametro di 15 km, che concettualmente costituiscono un portafoglio unico.

Alla richiesta delle OO.SS. su quanti siano i portafogli implementati e quanti colleghi siano entrati in percorso col nuovo progetto l'azienda risponde di aver utilizzato prevalentemente risorse di unità produttive i cui numeri ,relativamente a tale segmento, consentivano un diverso utilizzo del personale .

Tuttavia la UILCA e le altre OOSS hanno ribattuto che è da tempo alla nostra attenzione una scoperta pregressa del presidio dei portafogli non solo dei gestori small. Abbiamo dunque ribadito la necessità di un'attenta valutazione dell'esigenza di un presidio stabile di tutti i portafogli anche attraverso nuove assunzioni.

Per quanto attiene poi il riassetto complessivo del segmento small col passaggio anche di clientela ai moduli imprese abbiamo chiesto chiarimenti in merito alla mobilità delle nuove figure in relazione ad eventuali mutamenti sostanziali di carichi di lavoro.

L'azienda su quest'ultimo punto ha assicurato che la mobilità di cui trattasi per i colleghi eventualmente coinvolti in relazione al riassetto del segmento small/imprese ricade in processi del tutto ordinari.

Con riferimento ai **centri domus** l'azienda dichiara che il progetto originario si è modificato. Alcune attività sono cambiate anche per effetto della crisi del settore e dal momento che i numeri si contraggono, si ritiene che serva una loro diversa ripartizione.

E' attivo un gruppo di progetto che sta studiando la situazione, nel frattempo non si è continuato ad implementare i centri in base al vecchio progetto. La questione all'attenzione del gruppo di lavoro non dipende dai livelli di produttività quanto dalla necessità di un'adeguata ripartizione nella struttura del credito. Abbiamo registrato una prima disponibilità a favorire processi ordinari di mobilità da e per il Centro Domus di Napoli i cui addetti sono attualmente distaccati presso la struttura di Via Marconi.

L'incontro ha visto anche l'intervento del **direttore generale Castagna** che nel suo saluto ha sottolineato l'ottima performance del Banco di Napoli all'interno del Gruppo sia pure in un momento di grave crisi per il nostro settore, nonché il contributo delle organizzazioni sindacali nel presidio del territorio e nell'attività specifica svolta con spirito costruttivo. Alla domanda posta dalle OO.SS in tema di pressioni commerciali, il direttore generale ha risposto precisando che la modalità per trasmettere la spinta commerciale ai colleghi parte dal management, e che al di là delle modalità con cui le cosiddette pressioni vengono esercitate, è opportuno non radicalizzarsi troppo sullo stile ma guardare alla sostanza. **Ad ogni modo abbiamo ribadito che continueremo a stigmatizzare quei singoli comportamenti del management non in linea con lo spirito più complessivo a cui si è richiamato lo stesso Direttore Generale.**

Come Ulca abbiamo anche ribadito la necessità di una costante attenzione al tema occupazionale indicandolo come primo livello della Responsabilità sociale dell'impresa nel territorio meridionale. Abbiamo altresì stigmatizzato il mancato coinvolgimento della parte sindacale nel recente road show del nostro CEO a Napoli ed anche un non adeguato livello di informativa a livello aziendale in occasione del riassetto delle Aree Territoriali. Due esempi di mancata attenzione alla necessità di alimentare proficue relazioni sindacali attraverso un più costante confronto.

Auspichiamo che gli incontri in programmazione a livello di aree siano valide occasioni per affrontare e portare a soluzioni tempo per tempo le questioni che registriamo sui territori legati ai bisogni professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, ai tentativi di demansionamento, al sovraccarico di responsabilità in particolare in questo periodo per i direttori e gli assistenti alla clientela.

In merito alla **formazione** abbiamo ribadito la necessità che l'azienda non si lasci sfuggire le opportunità di accedere al finanziamento di progetti formativi previsti da FBA , il Fondo paritetico per la formazione del settore , in particolare in tema di Responsabilità Sociale dell'Impresa e di Pari Opportunità. La nostra disponibilità a condividere in termini più ampi programmi formativi passa anche attraverso il soddisfacimento di tali esigenze di formazione più strettamente legate alla sostenibilità ed al welfare.

Per quanto attiene la sicurezza abbiamo ribadito la nostra contrarietà alla posizione aziendale che pone in capo ai Direttori l'onere della bonifica mattutina direttamente o tramite un collaboratore nei casi in cui non è previsto un servizio di piantonamento.

Infine abbiamo sottolineato l'eccessivo ricorso all'avvio di procedimenti disciplinari anche lì dove le questioni sembrerebbero essere risolvibili su un piano meramente gestionale.

Segreteria **Uilca** Banco di Napoli