

Gli altri siamo noi

Cari tutti avviamo con questo numero un'altra iniziativa della Uilca Banco di Napoli con gli obiettivi:

- di rendere ai lavoratori una più ampia informazione di servizio;
- di dare voce ai numerosi problemi che quotidianamente si vivono sui posti di lavoro;
- di denunciare carenze e mancanze aziendali specie nella fruizione di diritti, tutele e garanzie;
- di fare cultura per tornare ad essere una comunità di lavoratori che guarda al bene proprio e delle generazioni future;
- di scambiarsi notizie ed esperienze anche sulle nostre passioni, sui nostri impegni che vanno oltre il lavoro nel tempo libero e nel volontariato.

Tanti fogli notizie in questi anni sono stati pubblicati a livello territoriale dalle strutture sindacali Uilca nelle aziende che dal Novembre scorso sono state riunite sotto il marchio Banco di Napoli.

Da molti anni in Puglia si pubblica Controluce mentre per diversi anni in Campania sono stati pubblicati prima Uilca Notizie e poi Uilca Fusione Sostenibile e Condivisa.

Dall'incontro di queste diverse esperienze vi proponiamo oggi

«Controluce Pensieri e proposte per un futuro bello, partecipato e sostenibile.»

Tutto ciò perché il lavoro e l'impresa, il lavoro ed il capitale, ripartano dai valori per recuperare senso e dignità.

Non basta la carriera, non basta un incentivo in più, non basta il raggiungimento degli obiettivi, non basta redigere piani industriali tenendo conto essenzialmente delle esigenze del mercato e degli azionisti.

Le dimensioni, di per sé, non definiscono la "Grandezza" di un Ente.

Una grande azienda non necessariamente è caratterizzata da migliaia di filiali, legioni di dipendenti o giri d'affari a "n" cifre. Una grande azienda si connota per il giusto rispetto ed il sapiente equilibrio tra le esigenze di tutti gli stakeholders, ben sapendo che solo dalla soddisfazione di TUTTI i soggetti cointeressati alla vita aziendale ci si può incamminare su un virtuoso sentiero di crescita sostenibile, con effettivi e durevoli benefici per se stessa e per la collettività.

Di questo, però, oggi non pare essercene traccia: la redazione del bilancio sociale, le fondazioni benefiche, la proclamata attenzione alle esigenze sociali appaiono



formali esercizi di marketing comunicazionale.

C'è bisogno di dire basta allo scollamento che quotidianamente si registra tra le enunciazioni di principio e la pratica operata.

C'è bisogno di riannodare i fili tra azienda, lavoratori, comunità e territori per individuare i bisogni –reali, non artificiali-, soddisfarli e, quindi, crescere tutti insieme, costruendo un benessere diffuso e concreto.

Dobbiamo, allora, avviarci verso questo orizzonte, facendo tutto il possibile affinché emerga un visione comune e tale obiettivo sia il più largamente possibile condiviso.

Un viaggio di mille miglia comincia con un piccolo passo –diceva Lao Tse- ed ognuno di noi deve compiere questo

... dagli ultimi incontri con l'Azienda

(Selezione del personale, provvedimenti disciplinari, finanziamenti ai dipendenti)

I processo di selezione del personale

Intesa Sanpaolo ha dichiarato che da giugno 2008 ha adottato una nuova modalità di selezione. Le fasi della selezione per essere assunti come apprendisti o con contratto di inserimento sono: la Preselezione, il Colloquio in Area, svolto da specialisti identificati dall'Azienda, il processo di Assessment effettuato dall'Ufficio Reclutamento e Selezione. Chi supera queste prove viene inserito nel Bacino delle persone idonee all'assunzione. (Rapporto uno a dieci)

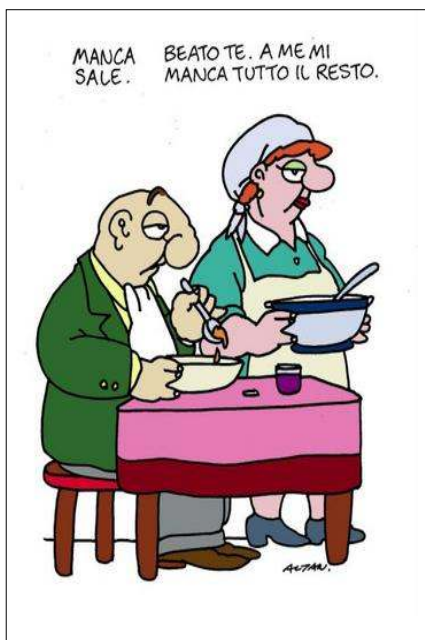
Per quanto concerne l'ingresso come lavoratori a Tempo Determinato il percorso non prevede la fase dell'Assesment.

Nella fase di Preselezione i candidati più meritevoli vengono orientati verso il percorso per essere assunti come apprendisti o con contratto di inserimento, mentre chi raggiunge una valutazione inferiore, ma non negativa, accede alla possibilità di essere assunto a Tempo Determinato.

Il processo, dall'inizio delle selezioni all'ingresso in Azienda, dura, a regime, sette settimane.

Per proporsi i candidati devono inserire nell'apposito spazio sul sito il proprio curriculum, e rivederlo con nuove informazioni con una certa costanza, poiché l'Azienda ha dichiarato di chiamare per la selezione le persone che hanno inviato o aggiornato il proprio curriculum nel corso, indicativamente, dell'ultimo anno. Per quanto riguarda ulteriori requisiti la Banca ha specificato che:

- il limite di età per i contratti di inserimento e di apprendistato è quello di 29 anni alla data di assunzione, come previsto dalla



legge;

- per quanto concerne i titoli di studio non esistono particolari vincoli, seppur vi siano alcuni preferiti ad altri;

- non c'è una preclusione nell'assunzione per i non laureati ;

Provvedimenti disciplinari ecco alcune statistiche :

Totale provvedimenti disciplinari 385 nel 2007 - 443 nel 2008.

Biasimo scritto e Rimprovero verbale o scritto 137 nel 2007 - 174 nel 2008.

Riduzione retribuzione

(misura prevista nella ex Sanpaolo. In Intesa Sanpaolo non è in vigore dal 28 febbraio 2008).

7 nel 2007 - zero nel 2008.

Sospensione dal servizio (da 1 a 10 giorni)

207 nel 2007 - 230 nel 2008.

Licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo

34 nel 2007 - 39 nel 2008.

L'Azienda ha dichiarato che i

provvedimenti disciplinari

costituiscono circa il 75 per

cento delle contestazioni

sollevate ai dipendenti, che per

il 25 per cento si risolvono

quindi senza alcuna sanzione o con una soluzione differente.

Finanziamenti ai dipendenti

L'Azienda ha presentato dati che evidenziano una crescita esponenziale delle richieste da parte dei lavoratori, specificando che prestiti e mutui nel 2008 erano stati 4.046, con una media mensile di circa 350. Per quanto concerne il 2009, al 30 aprile risultavano già oltre 4.800 richieste di prestiti, mentre nella sola prima settimana di maggio ve ne sono state 710, cioè quasi il doppio di quanto nello scorso anno avveniva nell'arco di un mese.

Intesa Sanpaolo ha in ogni caso confermato che gli arretrati registrati al 30 aprile saranno erogati entro la fine di luglio 2009.

Buoni Pasto

In riferimento ai problemi di utilizzo dei Buoni Pasto evidenziati dalle Organizzazioni Sindacali lo scorso giovedì 14 maggio, l'Azienda ha sottolineato che quanto si è verificato non dipende da Intesa Sanpaolo o da una sua iniziativa per cambiare le condizioni.

In particolare ha evidenziato che sono sorti problemi alle società che gestiscono il servizio la convenzione prevede una copertura completa del territorio e che si sta muovendo per chiedere alle aziende in questione di adoperarsi per farla rispettare.

Riassetto Banca dei territori e percorsi professionali

Nel Banco di Napoli dalle strutture di area e di centrale sono fuoriuscite a favore della rete 257 lavoratori con vari gradi e inquadramenti.

La Banca ha inoltre chiarito che tutte le persone inserite per la prima volta dopo la firma dell'accordo sugli Inquadramenti

segue a pagina 3

... dagli ultimi incontri con l'Azienda

(Selezione del personale, provvedimenti disciplinari, finanziamenti ai dipendenti)



Sostituto del direttore

Pusp è il sistema con cui i direttori di filiale assegnano le abilitazioni, in quest'ambito esiste il problema del sostituto di filiale, che rappresenta un problema per l'autonomia creditizia (in caso di impedimento del direttore, le facoltà creditizie vengono deliberate dall'organo superiore), che l'Azienda a breve specificherà come

risolvere tramite comunicazione interna.

Per quanto riguarda l'operatività quotidiana, che necessita di essere chiusa in giornata, l'Azienda sta completando il censimento dei lavori di questa natura, per individuare tutte le fattispecie di attività che devono essere soddisfatte quando è assente il direttore. Si adotterà la soluzione di identificare, con invio di lettera, un sostituto del direttore. Questo comporterà la chiusura della possibilità da parte del direttore di affidare le abilitazioni a sua discrezione, ma potrà farlo solo secondo i profili abilitativi standardizzati che verranno decisi.

L'Azienda ha dichiarato che a breve si svolgeranno incontri sui profili abilitativi delle figure professionali e sul modello di dimensionamento delle filiali, che le Organizzazioni Sindacali avevano da tempo richiesto per valutare la congruità degli organici.

La Banca ha comunicato che il **Sistema incentivante** verrà

pagato a maggio in tutta l'Azienda e al Private Banking e a giugno nella Banca dei Territori.

L'Azienda ha deciso di pagare le **Indennità di Rischio** adottando il metodo di corrisponderle il mese successivo a quello di competenza, pertanto quelle di maggio saranno corrisposte a giugno. La maggiorazione aziendale estesa ai lavoratori ex Intesa sarà erogata da giugno, con gli arretrati calcolati da gennaio.

In merito alle **Indennità di Direzione**, le Organizzazioni Sindacali, e la Uilca in particolare, hanno ribadito la loro interpretazione che prevede la loro erogazione non solo ai Direttori delle Filiali Retail, ma anche a quelli delle filiali Imprese e Private, considerando peraltro che in Sanpaolo la ricevevano e quindi che l'interpretazione restrittiva dell'Azienda produce una riduzione del loro salario rispetto alla situazione ante fusione.

In proposito l'Azienda ha continuato a sostenere la sua posizione, giustificandola con il fatto che l'accordo sugli Inquadramenti prevede per i direttori di tutte le filiali Imprese e Private, a prescindere dall'organico, il grado di QD4. In ogni caso la Banca ha raccolto la sollecitazione sindacale di non produrre penalizzazioni economiche per i direttori di filiali Private e Imprese che beneficiavano dell'Indennità di Direzione, dichiarando di considerarla assorbita solo in caso si sia verificato un incremento di grado a seguito dell'applicazione dell'accordo sugli Inquadramenti e di corrisponderla agli altri, che già la percepivano, tramite una erogazione di pari importo.

in un ruolo normato hanno ricevuto una lettera di affidamento dell'incarico.

Questo non è avvenuto per chi già ricopriva il ruolo che successivamente è stato normato.

Le lettere di inserimento nei percorsi e di riconoscimento dei passaggi di grado per tutto il personale verranno inviate per fine giugno.

Nel mese di maggio verranno invece pagati gli arretrati relativi a inquadramenti maturati entro fine marzo. Per quanto concerne eventuali errori nelle date di inserimento nei percorsi professionali la Banca ha dichiarato che devono essere segnalati alle Aree di competenza.

Intesa Sanpaolo ha comunicato che i lavoratori con contratto di apprendistato attualmente in servizio sono 2.277 e che sta procedendo tempo per tempo alla conferma del 50 per cento di quelli che hanno compiuto i due anni di servizio.

Gli altri siamo noi

continua da pagina 1

minimo movimento: bisogna allontanare paure ed egoismi ed analizzare, criticare e denunciare i fatti.

Non per spirito distruttivo, ma per contribuire ad edificare la casa comune.

Molte sono le cose che vanno nell'opposta direzione, creando sconcerto e disorientamento.

Questo vale per le piccole o per le grandi cose che interessano l'organizzazione al suo interno: processi decisionali e/o referenti quasi mai chiaramente definiti, organici costantemente carenti, - aspettiamo ancora di conoscere il cosiddetto "dimensionamento" lo strumento di cui l'azienda vuole dotarsi per la taratura degli organici sui punti operativi ed oramai siamo in ritardo di oltre un semestre -, congedi per maternità senza sostituzioni, esclusioni o fuoriuscite non motivate da percorsi professionali, portafogliazioni che spesso restano sulla carta, dipendenti riallocati in rete senza un adeguato percorso di riconversione (a proposito, dove sono i 260 fuoriuscite nel Banco di Napoli dalle strutture di area?), informative sempre poco tempestive ed incomplete, risposte almeno "poco" tempestive (vedi le richieste di finanziamenti). E poi le pressioni: pressioni commerciali per il raggiungimento degli obiettivi, con l'aggravante di budget a volte modificati in corso d'anno, con buona pace della programmazione e dei premi; pressioni sui direttori, la cui

conclamata centralità ne fa un dichiarato bersaglio -anche per il sovraccarico di funzioni-; pressioni per la fruizione delle ferie che vanno ben oltre la lettera contrattuale. Ed ancora: la mancata convocazione degli organismi paritetici nelle banche dei territori, la mancata definizione dei tempi per il confronto per rinnovare l'assistenza sanitaria per quei lavoratori ancora coperta da semplice polizza. Ma altro si potrebbe aggiungere allargando lo sguardo ai rapporti con l'esterno: la nuova struttura organizzativa con l'individuazione di strutture deliberative ad hoc, fuori dall'ambito commerciale, fortemente centralizzate e sottodimensionate, crea degli colli di bottiglia che mal si conciliano con la necessità di una risposta tempestiva e non burocratica. Con ovvio disagio della rete costretta a volte a funambolismi relazionali per preservare il rapporto con la clientela. Tutto ciò può far declinare il senso di partecipazione, per sfociare poi in concreta disaffezione, ostacolando l'avvio di quel sentiero virtuoso auspicato. Per questo motivo, sui punti critici sopra indicati e su quant'altro emergerà nel tempo, punteremo la nostra attenzione, con l'obiettivo non di enumerare sterilmente i problemi esistenti ma di fornire il nostro contributo alla ricerca di soluzioni.



Alle Iscritte e agli Iscritti Uilca.
A tutte le Colleghe e a tutti i Colleghi

*Carissime/i,
insieme a voi e con voi vogliamo mantenere costantemente viva l'attenzione su tutte le questioni che si registrano sui territori, proponendo soluzioni ed ipotesi di confronto.*

Denuncie – proposte – informazioni – servizio – cultura – esperienze tutto questo troverete su queste pagine.

Pagine che saranno ancora più vere e parteciperanno grazie alle vostre domande, i vostri contributi e le vostre riflessioni. La Uilca è, come sempre, a vostra completa disposizione.

Controluce

Foglio Interno a cura del
Coordinamento UILCA
Banco di Napoli
Fotocopiato e distribuito in proprio
Vignette di Altan

Le redazioni:

Campania

uilcana@libero.it

Basilicata-Calabria

uilca.basilicata@uilca.it

Puglia

controluce@uilcalecce.it

Maggio 2009