
I lavoratori ed i territori al CENTRO PER UN NUOVO PATTO DI SVILUPPO E SOLIDARIETA’ Insieme al management ed agli azionisti

L’azienda ripunta sulle Filiali e sui Direttori ponendoli al centro delle propria presenza nei territori.

Auspichiamo che ciò significhi una costante crescita delle attività tradizionali della Banca garantendo un processo di intermediazione, creditizia di qualità al fianco delle famiglie e delle imprese, con un’inversione rispetto al periodo precedente l’attuale crisi segnato dalla corsa alla vendita di ogni tipo di prodotto.

Perché ciò accada non sono sufficienti più formazione e più remunerazione occorre garantire un ambiente di lavoro in cui i propri diritti siano certi ed esigibili con tempestività, in cui si mantengono gli impegni assunti, in cui le pressioni commerciali siano in linea con i propositi di eticità e di grande rispetto per il cliente (cfr. box accanto)dichiarati nei documenti ufficiali.

La Uilca si è sempre distinta in questi anni per le dure critiche a questo modello finanziario implosivo nella crisi che stiamo attraversando e segnato nel tempo da grave sfiducia da parte degli operatori, delle imprese e delle famiglie. Oggi è necessario che mutino culture ed

Mal di Budget Io, nonostante tutto, rispetto i clienti

Proponiamo una lettera pubblicata sabato 27 Giugno su Plus24 de Il Sole 24 Ore che rende atto delle scelte strategiche ancora invariate nel nostro settore del credito

Sono un direttore di filiale di una banca e ho letto con grande piacere il risultato della ricerca pubblicata su “Plus24” del 30 Maggio scorso, che a mio avviso può sintetizzarsi così : la vendita dei prodotti è fatta soltanto ed esclusivamente in funzione delle commissioni di up front che gli stessi generano . E questo alla faccia del soddisfare le esigenze del cliente, della Mifid e così via dicendo.

La mia inquietudine nasce dal fatto che vivo questo lavoro con grande rispetto per il cliente, filosofia che evidentemente non mi porta certo a essere ben visto dalla mia direzione; quando consiglio un cliente di acquistare un CCT al posto di una polizza index linked, non so quale delitto oppure reato commetto, ma i modi con i quali la direzione si rivolge a noi della rete rasentano la minaccia, il disprezzo per chi chiude la giornata senza vendere nessun prodotto; poco importa se i clienti sono soddisfatti e i nostri consigli e della nostra consulenza.

Siamo indietro con il budget, dobbiamo recuperare redditività per cui ci dicono di piazzare index! Adesso mi chiedo se sia mai possibile, malgrado quello che è successo nel mondo, che nessuna autorità competente intervenga con tutta la competenza e la forza necessaria per segnare un cambio di passo.

Noi della rete, abbiamo due scelte: consigliare ogni cliente con la giusta interpretazione delle sue

esigenze, oppure pensar soltanto al budget non curandoci del domani e del rispetto del cliente stesso. Appartengo alla prima categoria, ma appoggio un presso, in termini di serenità personale e qualità della giornata lavorativa, altissimo. Non nutro realmente grandi speranze che le cose possano cambiare.

Un direttore di filiale

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Luglio 2009

obiettivi a tutti i livelli, dal management fino ai singoli lavoratori. La cultura del fare cassa, della speculazione, dell'arricchimento, del lassismo, deve lasciare il posto alla costruzione del bene comune, mettendo al centro le comunità esterne ed interne, alla partecipazione dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze alla costruzione ed al controllo delle scelte aziendali.

L'azienda punta sulla semplificazione dei processi nel determinare il riassetto della Banca.

Riteniamo che il processo di semplificazione rischia di sottrarre in non pochi casi sostegno operativo e consulenziale a quanti operano in prima linea nelle filiali. E' importante porre rimedio a ciò per garantire rapidità nelle risposte oltre che efficienza e sicurezza nell'attività lavorativa.

L'azienda punta sull'incremento della remunerazione variabile (fino al 70% delle voci di stipendio fisso) per motivare il personale

Stigmatizziamo l'approccio col quale si tende a gonfiare sempre più la parte variabile della remunerazione. La Uilca, a tutti i livelli, ritiene del tutto inadeguato e dunque da riformare il sistema incentivante per i lavoratori e quello premiante per il top management. Tali forme di incentivo rischiano di compromettere la stabilità delle relazioni economiche e finanziarie, l'eticità nei processi lavorativi e di sviluppo produttivo ed il senso del lavoro costituzionalmente garantito.

Occorre riformare il sistema incentivante e non gonfiarlo a dismisura. Meglio la politica premiante attraverso gli **avanzamenti di carriera** che durano l'arco di una vita professionale piuttosto che l'incentivo che dura il tempo di una performance. Il **recupero del tempo libero** a favore delle famiglie che spesso subiscono il sacrificio di un genitore o di un coniuge in carriera, il **dono** a favore di quanti vivono in condizioni di disagio, il **tempo per la solidarietà ed il volontariato** sono ipotesi premianti già sperimentate in altri settori che aiutano a costruire una cultura nella quale non si lavora solo per se stessi.

BANCA COMMERCIALE AL 100 X 100. Parte una nuova sperimentazione e come al solito il Banco di Napoli è in prima fila. Questa volta tocca ad Ischia sperimentare la filiale senza cassieri. Al loro posto le casse automatiche evolute e se qualcuno ha bisogno di un cambio assegni si accomoderà presso qualche altre filiale in zona, per il resto tutte le operazioni transazionali saranno accolte, imbustate e spedite al Back Office. Sarà la banca del futuro? Meno operatori e più specialisti! Il cammino è ancora lungo. Ma iniziamo a dirlo subito benefici derivanti dai costi risparmiati – comprese le indennità di cassa - dovranno essere spalmati a favore di tutti, aumentando remunerazioni dei bancari a cui verrà richiesto di essere sempre più consulenti e dunque preparati, sostenendo il welfare aziendale per una reale politica della sussidiarietà, facendosi carico dei bisogni emergenti nei territori a partire da quelli occupazionali.

SICUREZZA : a chi tocca la “ bonifica “

A seguito di alcune segnalazioni relativamente al tema della “ bonifica “ mattutina nelle filiali precisiamo che nelle filiali con guardia armata la verifica mattutina preliminare all’ingresso dei colleghi è compito della stessa guardia giurata.

L’introduzione dello stewart non ha comportato un’ulteriore modalità di bonifica atteso che tali filiali si adeguano a quanto era previsto per le filiali senza guardia armata.

Nelle filiali senza guardia armata e/o con lo stewart si applicano identiche regole e cioè è soltanto consigliata, dunque non è un adempimento, una perlustrazione interna ed esterna prima dell’ingresso.

Se da un lato ad ogni modo può essere opportuna la preliminare verifica della integrità dei locali dall’altro non può essere un obbligo in capo ai lavoratori.

A richiesta motivata delle direzioni – ad esempio in caso di rapina con scasso su concorrenti etc. – le competenti funzioni aziendali valutano l’opportunità per periodi e casi specifici di fornire una guardia armata al solo scopo della bonifica mattutina.

INDENNITA’ DI CASSA

Abbiamo segnalato all’azienda che con lo stipendio di Giugno abbiamo ricevuto diverse segnalazioni circa la mancata erogazione - come da accordo 29 Gennaio 2009 - al Personale adibito allo sportello con mansioni introito ed esborso valori con apertura al pubblico di 6 ore e 30 minuti dell’ emolumento denominato “maggiorazione aziendale indennità di rischio” pari a lordi € 16,00 mensili fissi.

POLIZZA SANITARIA

Nel nr. 3 di Controluce avevamo segnalato che la [Uilca insieme alle altre OO.SS. del primo tavolo nel corso dell’incontro con l’azienda del 29 Maggio](#) ha colto l’occasione ancora una volta per criticare i tempi di gestione dei rimborsi riferiti alla polizza sanitaria Banco di Napoli divenuti oramai intollerabili. Ritardi ingiustificati, inefficienze ed eccessiva burocrazia nella gestione delle pratiche sono ormai tratti distintivi di una gestione che in questo modo risulta essere poco soddisfacente.

Lo scorso 26 Giugno l’azienda con nota indirizzata alle OO.SS , a Cassa Assistenza Sanpaolo ed alla AON Intermediazioni Assicurative ribadisce che le criticità rilevate sono oggetto di attento monitoraggio da parte della Cassa nella cui sfera di competenza rientra la materia al fine di richiamare la compagnia al più attento rispetto dei livelli di servizio previsti dalle condizioni contrattuali di polizza.

Viene inoltre precisato che il ritardo nel pagamento dei rimborsi non è adducibile alla trasmissione del flusso informativo degli aventi diritto ma dipende solo dalla lentezza della lavorazione **respingendo le giustificazioni date dalla Compagnia**

Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Luglio 2009

Assicuratrice a cui è stata indirizzata dall'azienda formale contestazione lo scorso 16 Giugno.

A fine anno scade la polizza sanitaria che copre gli ex colleghi Banco di Napoli già fruitori di tale copertura prima della fusione con il Sanpaolo del 2003. Questa scadenza dovrà essere l'occasione per un'attenta riflessione su come garantire idonee prestazioni a questa platea di colleghi ed a quei lavoratori in quiescenza privi di ogni copertura.

AREA CALABRO LUCANA fissato per la prossima settimana il volantinaggio nei pressi della sede dell'Area a Catanzaro per le mancate risposte su temi quali : Organici e mancate sostituzioni maternità, nucleo di manovra, minisportelli, demansionamenti, trasferimenti, disfunzioni organizzative, scollamento centro – periferia e per le difficoltà gestionali denunciate da tempo da tutte le OO.SS. : errori in busta paga, indennità di cassa, decontribuzione fiscale, lettere per i percorsi professionali, ritardi nel riconoscimento del premio di anzianità di servizio, pressioni commerciali e per le ferie, tempi di attesa per i finanziamenti già peggiorati dalle nuove condizioni, etc.

Controluce Foglio Interno a cura del Coordinamento UILCA Banco di Napoli - Fotocopiato e distribuito in proprio

Le redazioni:

Campania uilcana@libero.it
Basilicata-Calabria uilca.basilicata@uilca.it
Puglia controluce@uilcalecce.it

Luglio 2009