

## LA MIA BANCA.. E' DIVERSA ! CHE BANCA !

Sono solo alcuni degli slogan che gli uffici di marketing in collaborazione con grandi società pubblicitarie studiano, progettano e realizzano per le “orecchie” dei clienti; solo per le “orecchie”, in quanto concretezza ed efficienza restano un mero sogno.

Si dimentica assolutamente dei profondi cambiamenti in atto nel contesto finanziario ed in particolare in quello bancario; cambiamenti che comportano un riordino complessivo nelle strutture organizzative, nei rapporti tra intermediari e perfino tra quest’ultimi e la propria clientela. Insomma “il bancario” a furia di scorpori e fusioni delle aziende del credito, nel giro di tre - quattro anni si scopre perduto, non rispettato, insultato e minacciato. E’ sempre in prima fila, l’ultimo anello della catena che deve far fronte all’exasperazione dei disservizi e alle ingiurie dei clienti maleducati.

Le modalità che accompagnano i processi di ristrutturazione vengono considerate da noi colleghi non idonee, non vincenti; creano una percezione negativa dell’ambiente di lavoro, mettono tensione nei rapporti umani e innalzano la soglia degli errori, errori che in questi ultimi tempi vengono sottolineati, evidenziati, non tollerati, considerati in cattiva fede. Quindi non ci si sente tutelati e anche per questo un folto gruppo di colleghi chiede di essere spostato ad altra mansione.

In tutto questo sconvolgimento emerge il bisogno della riconsiderazione dell’uomo (bancario) nella sua centralità e con tutta la sua moralità. Aver trasformato il bancario in una ruota dell’ingranaggio e le sue aspirazioni interpretate nella esclusiva corsa verso il superuomo, e’ perdente, inoltre “soffoca” quella individualità che e’ alla base di ogni prestazione o comportamento e che, in modo assolutamente propositivo, puo’ emergere da ognuno di noi.

Diamo voce alle  
proposte ed  
all’impegno delle  
nostre  
Rappresentane  
Sindacali Aziendali.

Al momento e’ opportuno rettificare gli slogan :

“La mia banca ERA diversa” ! “Che Banca .. E’ STATA” !

*Germano Izzo – Segretario Uilca Banco di Napoli Rsa Nocera Inferiore*

## FORMAZIONE

**Nel 2009 sono in corso iniziative formative rivolte ai direttori , in particolare per coloro che dirigono unità produttive nelle quali non è prevista l’assegnazione di un gestore small business, ed ai colleghi inseriti in nuovi ruoli ( per le filiali retail : direttori – coordinatori famiglie – gestori famiglie – i corsi per assistenti alla clientela coincidono con quelli per i neoassunti – gestori small e personal – coordinatori small e personal; per le filiali imprese : direttori – coordinatore – gestore ed addetto imprese ). Tra i corsi fruibili in modalità FAD segnaliamo anche un modulo formativo riguardante **la responsabilità sociale ed ambientale in Intesa .****

## QUESTIONARIO SULLA FORMAZIONE

Ti chiediamo un minuto per rispondere a queste poche domande e fornirci così il tuo contributo che sarà utilizzato per orientare le nostre valutazioni nell'ambito dell'Organismo paritetico per la Formazione.

1. Quante ore di formazione in aula hai effettuato lo scorso anno ?

.....

2. Per il tuo lavoro ritieni che la formazione fruita sia

Sufficiente       Insufficienti

3. Ritieni soddisfacenti per temi e qualità i corsi a cui hai partecipato ?

Si                       No                       Abbastanza

Quando hai cambiato ruolo ti è stata somministrata formazione in relazione alle nuove mansioni ed al nuovo percorso professionale?

Si                       No

4. I corsi a cui hai partecipato sono stati funzionali alla tua posizione lavorativa/percorso professionale ?

Si                       No                       Abbastanza

5. Ritieni che la formazione a distanza sia in ogni caso uno strumento valido?

Si                       No

Puoi inviare l'elaborato a [uilcana@libero.it](mailto:uilcana@libero.it) e ti chiediamo nell'ambito della tua possibilità e disponibilità di estenderlo anche ai tuoi colleghi.

Ti ringraziamo anticipatamente per la collaborazione.

# Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Giugno 2009

---

## SICUREZZA

E' partita la sperimentazione dei progetti GSS ( Global security System ) SCIF ( Stewart controllo ingressi filiali ) , questi ultimi sono dipendenti delle stesse ditte fornitrici del servizio di guardiania armata. Entrambi i progetti prevedono l'eliminazione della guardiania fissa.

***Con la messa in esecuzione di tali progetti senza una preventiva informativa sui territori l'azienda si è sottratta ad un confronto da cui poter far emergere singole particolarità e specificità. I territori che compongono i gruppi sono complessi e le risposte non possono essere sempre omogenee.***

***Anche la mancata previsione di un avvio a "rilascio graduale" con la contestuale presenza per i primi tempi della guardia armata non ci trova d'accordo dovendosi necessariamente riservare maggiore attenzione anche risvolti psicologici ed emozionali che tali innovazioni comportano per i lavoratori.***

*In materia di sicurezza le OO.SS. unitariamente hanno ribadito che le istruzioni fornite circa la custodia dei valori nell'intervallo non possono pregiudicare i lavoratori in part time o con orario di intervallo ridotto. L'azienda nell'incontro del 29 Maggio accogliendo tale istanza ha garantito la sensibilizzazione de i direttori al riguardo.*

## FERIE UN ALTRO OBIETTIVO

Sull'argomento interviene ora il Direttore Generale del Banco di Napoli che con una nota ai Direttori dispone di provvedere a porre attenzione alla programmazione con una verifica mensile dell'andamento. Dinanzi a tali continue pressioni ricordiamo che il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede che i turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'impresa confermati al lavoratore e rispettati ; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore, l'impresa solo per particolari esigenze di servizio può dividere le ferie in due periodi , uno dei quali non inferiore a 15 gg. lavorativi.

Nel contratto dunque non viene definita la quantità di ferie da pianificare con espresso riferimento alle ferie arretrate, ribadiamo che a tal fine la pianificazione e la fruizione delle ferie arretrate occorre tener presente la necessità di conciliare gli interessi dei lavoratori, i bisogni personali e familiari, le necessità organizzative dell'impresa e l'attuale forte carenza degli organici.

Per quanto attiene i permessi per le ex festività il nostro contratto stabilisce che " sono fruibili dal 16 gennaio al 14 Dicembre , la richiesta di fruizione va effettuata con congruo preavviso ; ove si intenda fruire di tali permessi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero – anche se disgiuntamente dalle ferie medesime – in tre o più giornate consecutive, occorre effettuare alla Direzione la segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie.

Per i permessi non utilizzati nel corso dell'anno viene liquidata la corrispondente retribuzione entro la fine di Febbraio dell'anno successivo.

## Indennità di rischio

La Uilca e le altre Organizzazioni sindacali del primo tavolo di confronto hanno sottolineato all'Azienda che le nuove disposizioni della Banca in merito all'Indennità di Rischio si prestano a problemi di interpretazione da parte dei lavoratori.

In proposito si rileva che l'intento dell'Azienda è quello di applicare quanto previsto nella ex Intesa, ma le sigle sindacali hanno sottolineato che in tale sede era previsto che i dipendenti prevalentemente addetti all'attività di cassa percepivano, come previsto da apposita circolare, l'Indennità di Rischio intera anche quando non svolgevano l'attività per sette giorni nel corso di un mese a seguito di assenze per malattia, ferie e comunque quelle previste dal Contratto Nazionale.

L'Indennità di Rischio ridotta del 50 per cento a chi svolge meno di sette giorni di cassa riguardava quindi chi iniziava tale attività o chi la svolgeva saltuariamente.

Ricordiamo che al riguardo la prassi dovrebbe prevedere che il responsabile imputi ogni mese, seguendo queste direttive, quanto devono percepire i lavoratori.

La Uilca e le altre Organizzazioni sindacali hanno quindi segnalato all'Azienda di effettuare le opportune verifiche, perché la comunicazione inviata genera il dubbio che siano modificate le regole e non informa in modo adeguato i responsabili su come devono agire, in particolare quelli ex Sanpaolo, abituati ad altra procedura.

Nei prossimi incontri l'argomento verrà ripreso e approfondito.

### **POLIZZA SANITARIA**

*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.*

**Tra gli impegni in Agenda:**  
Martedì 16 Giugno  
Semestrale Area Puglia –  
Bologna Giovedì 18  
Comitato Centrale Uilca -  
Roma Venerdì 19 Incontro  
con il Direttore Generale  
per l'illustrazione dello stato  
di attuazione del processo di  
riordino della struttura  
organizzativa della Banca  
dei Territori.

# Controluce



Foglio a cura del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

Giugno 2009



## Così non va !

**Centro Domus** : Nel mentre discutiamo di sperimentazione l'azienda si porta avanti nell'attuazione attribuendo, con la nuova circolare 255 / 2009, facoltà deliberative a tutte le filiali per i mutui ipotecari a favore di persone fisiche.

**Finanziamenti al personale** : la modifica unilaterale delle condizioni e del procedimento – dichiarazione della finalità e possibilità di verifica documentale - rappresentano un vero scippo. Alla faccia della crisi, delle difficoltà delle famiglie, del livello salariale nel nostro paese, dei bisogni di rilancio dell'economia con l'esigenza di immettere maggiori risorse in circolo. Rispetto ai sacrifici della fusione e dell'armonizzazione normativa ed alla responsabilità dimostrata in questi anni dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori questa scelta aziendale è una risposta del tutto inaccettabile che dimostra il livello di attenzione che questa azienda ripone in termini di responsabilità sociale ad uno dei suoi principali stakeholder : i lavoratori.

Il tetto poi dei 35.000 euro da considerare a livello familiare e non individuale per beneficiare dell'applicazione del tasso senza spread rappresenta solo un pannicello caldo e non una risposta alle effettive esigenze di tutti i lavoratori.

Altro che finanziamento amico ....

Controluce Foglio Interno a cura del Coordinamento UILCA Banco di Napoli - Fotocopiato e distribuito in proprio Le redazioni: [Campania uilcana@libero.it](mailto:Campania_uilcana@libero.it) [Basilicata-Calabria uilca.basilicata@uilca.it](mailto:Basilicata-Calabria_uilca.basilicata@uilca.it) [Puglia controluce@uilcalecce.it](mailto:Puglia_controluce@uilcalecce.it)  
Giugno 2009