



## Incontro con l'azienda del 20 Febbraio 2009

Il 20 febbraio si è tenuto a Napoli l'incontro con l'Azienda dalle Segreterie di Coordinamento del Banco di Napoli. La delegazione aziendale era composta dal Responsabile del Personale della Direzione Regionale dott. Mucci e dalla Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali della Capogruppo dott.ssa Ordasso coadiuvata dal dott. Moretti. In apertura dell'incontro è intervenuto il Direttore Generale dott. Nucci il quale ha evidenziato che l'anno 2008 ha visto il Banco di Napoli ottenere risultati molto positivi con performance in incremento rispetto agli anni precedenti, mentre i primi dati del 2009 risentono purtroppo della crisi economico finanziaria in atto. **Il Direttore Generale ha confermato inoltre la ferma volontà da parte della Banca di continuare nel sostegno al tessuto imprenditoriale del meridione attraverso un'attenta analisi di merito finalizzata a supportare adeguatamente le imprese e tutti gli operatori economici per meglio reggere all'impatto della crisi in corso. Inoltre il Direttore Generale ha reso noto come l'azienda stia operando approfondimenti circa la possibilità di avviare un asilo nido a Napoli a favore dei figli dei dipendenti.**

L'incontro è proseguito con l'illustrazione da parte della delegazione aziendale delle modalità di relazioni sindacali in particolare nelle Aree, in quanto nel nuovo modello organizzativo non è più previsto il Responsabile del Personale di Area. E' stato specificato dall'azienda che le relazioni sindacali nelle Aree sono in capo all'Ufficio Relazioni Sindacali della Capogruppo ove ogni territorio sarà seguito da un team. In ogni caso, nell'ottica della continuità ed in coerenza con il Protocollo Relazioni Sindacali, è stato individuato per ogni Area un non meglio specificato "Specialista del Personale senior" come primo riferimento per le problematiche inerenti il personale. **Le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato forte preoccupazione in quanto la mancanza di una figura professionale ufficialmente delegata alla relazioni sindacali di Area e la lontananza di chi ne è ufficialmente deputato potrà creare seri problemi di qualità ed efficacia delle stesse. Non ultima, è stata evidenziata la necessità di corretti rapporti con il Sindacato da parte di tutti i Capi Area.**

Sono state poi evidenziate dalle Organizzazioni Sindacali una serie di problematiche, in primo luogo quelle inerenti la mancanza di informative dovute contrattualmente dall'azienda che vanno dalle **liste dei trasferimenti a richiesta (protocollo 8 marzo 2007)** alla **comunicazione dei dati sullo straordinario (art. 100 CCNL)**, dall'informativa sugli **appalti (art 17 CCNL)** alle ricadute in occasione degli **accorpamenti delle filiali (art. 15 CCNL)**, al **dettaglio numerico relativo alla trasformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato**. Inoltre, ancora irrisolto appare il **nodo degli organici e delle assunzioni** in mancanza non solo di dati precisi in merito ai recuperi di personale dalle Aree e dagli accorpamenti ma anche in relazione alle previsioni di incremento di organico delle filiali a 2 o 3 già in altre occasioni giudicate dall'azienda stessa inadeguate ad una coerente operatività di sviluppo. Si è evidenziato inoltre come ancora disatteso è l'impegno alla puntuale **sostituzione delle maternità con tempi determinati** e che la perdurante carenza **di comunicazione tra l'azienda ed i ruoli intermedi nelle Aree** in un momento di forte cambiamento, crea un senso di profonda confusione ed insicurezza tra i colleghi. In merito alla lamentata "confusione ed incertezza" presente nella rete filiali, l'azienda ha precisato di aver già effettuato numerosi incontri a livello di Area e che tale percezione da parte dei colleghi sarebbe del tutto ingiustificata. Abbiamo a nostra volta replicato che, l'attuale fase di riassetto organizzativo sta facendo registrare uno scollamento tra centro / periferia . **Nel denunciare la circostanza abbiamo evidenziato che il peso di un tale riassetto non potrà ricadere a regime in alcun modo sui punti**

**operativi, che hanno invece bisogno di attività di supporto specifico anche in considerazione delle croniche difficoltà di organico in cui versano.**

Le risposte dell'azienda sono state ancora una volta interlocutorie. Per quanto concerne la consegna dei dati riferiti allo **straordinario** e delle **graduatorie dei trasferimenti**, il ritardo è stato addebitato esclusivamente a problemi tecnico procedurali attualmente in fase di soluzione, mentre le informative sugli **appalti** saranno fornite sia a livello di Gruppo sia a livello decentrato per i contratti effettuati a livello territoriale (ad es: pulizie – vigilanze). In merito agli **organici**, dopo aver precisato che nel corso del 2008 sono state effettuate nel perimetro **Banco di Napoli 231 assunzioni** (146 apprendisti – 24 inserimento – 61 tempi indeterminati), l'azienda ha precisato che il confronto con il Sindacato è previsto non prima del mese di aprile ed in ogni caso in via successiva alla definizione ed all'illustrazione da parte della Capogruppo del **“modello di dimensionamento di filiale”** attualmente in fase di studio. **Ad ogni modo non appena definiti i dati di chiusura degli organici al 31 Dicembre 2008 l'azienda si è impegnata ad illustrarne i contenuti alle scriventi OO.SS.**

E' stata fornita disponibilità in merito al confronto preventivo in occasione degli **accorpamenti di filiale**.

Abbiamo altresì richiamato l'azienda a non derogare all'impegno di sostituire in tutti i casi le assenze per maternità con assunzioni a tempo determinato, visto che al momento, come da dichiarazione aziendale, ci sono casi di assenza non ancora sostituiti.

Per quanto riguarda i tempi determinati abbiamo auspicato una sempre minore precarizzazione dei rapporti di lavoro, ribadendo come sia utile non disperdere professionalità già presenti all'interno dell'Azienda.

La delegazione aziendale ha poi fornito ulteriori precisazioni in merito ad altre questioni sollevate dalle Organizzazioni Sindacali nel corso dell'incontro. Abbiamo chiesto l'attivazione di un incontro per definire la procedura di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In quella sede verificheremo altresì la corrispondenza delle attuali previsioni degli rls definiti in sede aziendale alla luce del conferimento degli ex sportelli Intesa Sanpaolo lo scorso 10 Novembre. L'Azienda ha dichiarato la propria indisponibilità a rivedere l'accordo sui **R.L.S.** dichiarandosi invece pronta all'avvio delle procedure per l'elezione. Abbiamo chiesto ed ottenuto la riattivazione a breve dei **focus group** previsti dall'accordo 8 Marzo 2007 in tema di sviluppo sostenibile e sicurezza, una sede importante per verificare tra l'altro la qualità del clima aziendale ed il rispetto dei principi enunciati in tema di pressioni e politiche commerciali.

In merito alla presunta **“intrasferibilità” degli apprendisti o dei contratti di inserimento** ha precisato che tale vincolo al momento non esiste, ma vi è un'indicazione da parte del Servizio Personale ad effettuare tali trasferimenti in casi molto limitati al fine di garantire la necessaria continuità di formazione col medesimo tutor. E' stato altresì precisato che gli stessi apprendisti non possono effettuare missioni se non per formazione, nè lavoro straordinario. Ad ogni modo in caso di effettuazione di lavoro straordinario non c'è alcun dubbio sulla remunerabilità dello stesso

Relativamente ai ritardi lamentati in ordine ai tempi **di erogazione dei finanziamenti** al personale, questi sono determinati dall'eccezionale ed imprevedibile mole di richieste pervenuta, in ogni caso i tempi di erogazione sono destinati nel tempo a normalizzarsi. E' stata poi manifestata dall'azienda la necessità di addivenire ad un **accordo di Gruppo sulla sicurezza antirapina** essendo scaduto l'accordo già vigente in Banca Intesa. Quest'ultimo tema ha visto la **netta opposizione delle Organizzazioni Sindacali**, contrarie ad un accordo di gruppo in tale materia in quanto non si può pensare di affrontare la questione sicurezza in modo uniforme in tutto il Gruppo prescindendo dalle peculiarità e dai differenti livelli di rischio presenti in ogni territorio.

Per quanto attiene le ricadute relative all'accordo sugli **inquadramenti** rileviamo con soddisfazione l'inserimento in percorso di circa 1100 colleghi. Registriamo però che l'orientamento attuale nelle Aree sembra riservare ruoli come small business e personal solo a chi già ha l'inquadramento di 3A 4L o quadri direttivi, motivando il tutto quale esigenza di ricollocare il personale con i predetti inquadramenti. Ci siamo in ogni caso raccomandati con l'azienda perchè tenga presente le giuste e reali aspettative dei colleghi senza preclusione alcuna. Ovviamente le scriventi OO.SS. verificheranno la corretta applicazione dell'accordo.

L'azienda ha ribadito che il portafoglio medio di un gestore famiglie è di circa 700 clienti equivalenti e non ha escluso che la soglia possa essere anche di 400 clienti equivalenti per i portafogli residuali all'interno delle filiali.

L'azienda ha precisato altresì che solo gli apprendisti possono essere qualificati gestori famiglie e non essere inseriti nel percorso professionale applicandosi l'accordo del 29 Gennaio solo ai lavoratori a tempo indeterminato, di conseguenza sarà necessariamente differente il profilo abilitativo dei gestori famiglie rispetto agli assistenti alla clientela. L'attuale inquadramento degli apprendisti, gestori famiglie o assistenti alla clientela, trova la sua derivazione nell'originario contratto di lavoro. Nell'ex mondo Sanpaolo si prediligeva stipulare contratti di apprendistato aventi come obiettivo la formazione di personale con propensione al commerciale (oggi Gestori Famiglia), mentre nell'ex mondo Intesa gli apprendisti erano assunti con un percorso formativo da addetti alle operazioni di cassa (oggi Assistenti alla clientela).

Per finire, l'azienda ha comunicato che in tema di **sicurezza**, a seguito del buon esito riscontrato nella applicazione del **nuovo lay out di filiale** sperimentato su 35 punti operativi, intende proseguire nella fase sperimentale con un'ulteriore implementazione delle filiali coinvolte nel progetto. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto un **incontro specifico** prima ancora che l'azienda proceda alla nuova fase sperimentale. L'incontro è stato fissato per venerdì 27 febbraio ed in tale sede ci confronteremo con l'azienda sulla prima fase della sperimentazione valutando positività e negatività prima di passare a fase successiva. In tale sede affronteremo anche le misure da adottare su diversi punti operativi, negli ultimi tempi particolarmente colpiti dalla criminalità.

Al termine, le Organizzazioni Sindacali oltre a manifestare la soddisfazione per il positivo andamento del Banco di Napoli nell'anno trascorso frutto dell'impegno straordinario fornito dai colleghi, hanno ribadito la necessità di una migliore qualità delle relazioni sindacali. Nell'anno passato le risposte ricevute a livello aziendale e nelle singole Aree sulle **ricadute conseguenti agli accordi definiti in sede nazionale, sui riassetto organizzativi, strutturali ed informatici** sono state non del tutto soddisfacenti. Invece solo un confronto ed un ascolto costante potranno portare alla condivisione di percorsi risolutivi.

E' stato chiesto all'azienda di non sottrarsi al confronto, di contribuire a relazioni sindacali partecipate, di assicurare tempo per tempo risposte ed impegni concreti alle criticità segnalate dalle Organizzazioni Sindacali nell'esercizio delle proprie funzioni.

**La ridefinizione dell'organizzazione aziendale con la creazione delle Direzioni Regionali deve essere l'occasione per riallacciare sane e robuste relazioni industriali più attente ai territori.**

Napoli, 25 Febbraio 2009

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BANCO DI NAPOLI  
DIRCREDITO - FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB – UGL - UILCA**