



**BANCO DI NAPOLI - AREA NAPOLI E CAMPANIA NORD
INTESA SANPAOLO - UNITA' PRODUTTIVA DI NAPOLI**

SEMESTRALE II SEMESTRE 2008

L'8 ottobre u.s. si è svolto l'incontro di Semestrale della nostra Area relativo al II semestre 2008.

Questi i dati al 31 dicembre 2008 fornitici dall'Azienda, che scindono ancora le due Aree Napoli e Campania a sua volta fuse ad inizio 2009 nell'Area Napoli e Campania Nord (che escluse la Provincia di Salerno destinata all'Area Campania Sud Calabria Lucania)

AREA NAPOLI

Punti Operativi

240, di cui 231 Retail, 3 Imprese e 6 Private.

Organici

	DIR	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOT	11	175	480	838	513	174	2191
UOM	10	152	316	415	225	94	1212
DON	1	23	164	423	288	80	979

Le risorse a Tempo Indeterminato erano 2033, i tempi determinati 21, gli apprendisti 133 e quelle a contratto d'inserimento 4.

Part Time

Al 31/12/2008 erano 89, con il 100% delle richieste accolte.

Promozioni

QD4 e QD3	15 di cui 3 donna	QD2 e QD1	46 di cui 19 donne
AP 4° e 3° Liv	41 di cui 21 donne	AP 2° e 1° Liv	2 di cui 1 donna.
Altri	92 di cui 53 donne		

Trasferimenti

Le richieste in essere erano 141, di cui 32 accolte e 109 ancora in evidenza.

Formazione

In corsi di formazione sono state coinvolte 1759 di cui 821 donne (per un totale di 23.135 giornate uomo). 1578 risorse hanno effettuato formazione in aula, 1284 in FAD campus, 1288 FAD multimediale, 196 in stage e 3 esterne.

Ferie e Banca Ore

Il totale dei giorni di ferie è 94050, di cui 45527 fruite e 48523 rimanenti. Le ex festività sono 6.360 di cui fruite 643. Per la Banca Ore abbiamo, su un totale di 93.925 ore, il 35% di utilizzo.

Sicurezza

21 rapine contro le 20 dello stesso periodo dell'anno precedente.

AREA CAMPANIA

con la Provincia di Salerno: 183,
Senza prov. Salerno:

Punti Operativi:

di cui 180 Retail, 3 Private.
112 di cui 109 retail e 3 private

comprendendo la Provincia di Salerno:

Organici

	DIR	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOT	5	121	331	512	305	83	1357
UOM	5	109	239	261	150	38	802
DON	0	12	92	251	155	45	555

Part Time

Al 31/12/2008 erano 52.

Promozioni

QD4 e QD3 9 di cui 0 donna QD2 e QD1 32 di cui 11 donne
AP 4° e 3° Liv 19 di cui 11 donne AP 2° e 1° Liv 1 di cui 0 donne.
Altri 53 di cui 33 donne

Trasferimenti

Le richieste in essere erano 79, di cui 15 accolte e 64 ancora in evidenza.

Formazione

In corsi di formazione sono state coinvolte 1195 di cui 495 donne (per un totale di 17.810 giornate uomo). 1048 risorse hanno effettuato formazione in aula, 981 in FAD campus, 926 FAD multimediale, 228 in stage e 0 esterne.

Ferie e Banca Ore

Il totale dei giorni di ferie è 57198, di cui 27383 fruite e 29815 rimanenti. Le ex festività sono 3971 di cui fruite 425. Per la Banca Ore abbiamo, su un totale di 53.252 ore, il 37% di utilizzo.

Sicurezza

Vi è stato un incremento di azioni criminose rispetto all'anno precedente: 20 rapine contro le 17 dello stesso periodo dell'anno precedente.

Dopo l'esposizione dei dati aziendali la Delegazione Sindacale ha espresso le sue posizioni. In premessa, si è considerato il non aggiornamento dei dati, non solo fermi al 31/12/2008, ma espressi per realtà non più confrontabili, in quanto l'attuale Area Napoli e Campania Nord è il frutto di una "fusione" - ex Area Napoli più 3 della 4 province della ex Area Campania - e di uno "scorporo" - il passaggio della provincia di Salerno dalla ex Area Campania all'attuale area Campania sud calabro/lucana.

ORGANICI

Qualunque ragionamento si voglia affrontare sugli organici, si continua a scontare un deficit strutturale che le varie "amministrazioni" succedutesi nel tempo non hanno mai voluto affrontare: le agenzie con meno di 4 unità. Si tratta di situazioni presenti su tutto il territorio nazionale, ma che hanno nel Banco di Napoli carattere *patologico*, con circa 50 filiali, nella sola area Napoli e Campania nord con 3, se non con 2 dipendenti; qualunque ragionamento in termini di diritti - ferie, banca ore, formazione - e di organizzazione del lavoro viene meno. La provocazione rivolta all'Azienda è stata quella di procedere alla chiusura e all'accorpamento di realtà non più gestibili dove chi dovrebbe fare il Direttore fa anche il cassiere ed il contabile e dove, il giorno dopo, il contabile o cassiere può trovarsi a fare il Direttore.

L'esistenza di tale realtà provoca poi scompensi più complessivi: chi va a "supportare" le filiali rimaste con 1 risorsa se non quelle maggiori più vicine, che non possono, a loro volta, contare su un organico certo?

Si è denunciato altresì il discrimine nella sostituzione delle maternità: si assume un tempo determinato solo nelle agenzie con meno di 10 unità, contrariamente a quanto concordato.
E', quindi, da ribadire la necessità di assunzioni, unica soluzione ai seri problemi descritti.

SICUREZZA

L'aumento esponenziale delle rapine in questo periodo non può essere affrontato con mezzi ordinariamente "burocratici": si è chiesto un incontro specifico su questi temi, che dovrebbe giungere tra ottobre e novembre

Intanto, nella considerazione che la guardiania armata non è un deterrente come un altro per le rapine ma, in molti contesti, il "deterrente", si richiede di considerarne l'estensione in alcune filiali del Casertano particolarmente esposte.

Intanto, le Organizzazioni Sindacali hanno dichiarato la loro indisponibilità a condividere la metodologia delle ristrutturazioni delle filiali; infatti, lì dove, in presenza di guardiania, esiste il gabbietto blindato, in caso di interventi strutturali l'Azienda elimina il gabbietto stesso, "*perché così previsto in Intesa*", spiegazione di evidente irrazionalità.

INADEMPIENZE CONTRATTUALI

Alla data dell'incontro risultavano circa 20 direttori senza riconoscimento del livello dovuto: vi sono Direttori che aspettano dall'inizio dell'anno il maggior grado (e la maggior remunerazione) dovuto all'inserimento in filiali più grandi; si tratta di una norma stabilita dal CCNL!

Abbiamo, come in tutt'Italia, il mancato riconoscimento dell'indennità di sostituzione e dei ratei dell'indennità di direzione. Esistono forti dubbi nell'applicazione dell'indennità di cassa.

Una serie di colleghi non hanno avuto il riconoscimento di inizio percorso. Nessun collega ha avuto ancora il riconoscimento del livello d'ingresso nei percorsi professionali quando si parte da livelli inferiori.

Ghettizzazione di molti assistenti alla clientela, con esclusione discutibile dai corsi Mifid, anche per coloro che prima della nuova organizzazione del lavoro svolgevano attività in titoli.

PRESTITI AL PERSONALE

Nel continuare pervicacemente a centralizzare la lavorazione dei prestiti, anziché tentarne per i casi più semplici il decentramento almeno a livello di Area, si ha come conseguenza un incredibile ritardo esistente tra la richiesta e l'erogazione.

A detta aziendale sono in lavorazione le pratiche di maggio, con previsione di tornare a tempi fisiologici per il nuovo anno.

PRESSIONI COMMERCIALI

Dopo una flessione registratasi nella fase iniziale della crisi c'è un grande rispolvero delle pressioni commerciali, di cui sono noti i guasti. I colleghi devono essere messi in condizione di poter lavorare serenamente e di servire al meglio la clientela. Non bastano le dichiarazioni d'intenti, i protocolli e quant'altro; tempestare i lavoratori di telefonate, mail e pressioni di ogni tipo non è giustificabile e persino dannoso.

[INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES - Napoli e CENTRO DOMUS](#)

Per quanto riguarda Capogruppo e ISGS, al di là dell'esposizione dei dati di semestrale ormai "freddi" e della presa d'atto di quelli più aggiornati riguardanti l'ISGS e comunicatici in via informale dalla Delegazione Aziendale (li riportiamo a margine e sono riferiti alla data del 30.06.2009), abbiamo dichiarato in premessa come sia sempre alla nostra prima attenzione la necessità che l'evoluzione della Struttura napoletana sia in linea con le strategie aziendali espresse pubblicamente dai massimi esponenti dell'Azienda all'atto della sua ricostituzione, in particolare rispetto alla tenuta occupazionale e all'implementazione di lavorazioni di qualità.

Abbiamo poi rappresentato una serie di problemi e questioni:

- **Centro Domus:** in accordo con i Coordinatori Sindacali della Rete, abbiamo rilevato che, poiché la cosiddetta "sperimentazione" è ormai in atto da tempo (sei mesi), reputiamo opportuno che l'Azienda si esprima in via definitiva sulla sorte dei colleghi distaccati, sull'ampliamento dell'organico (in cui stanno confluendo colleghi della ISGS) e, in via generale, sull'andamento del progetto che sta coinvolgendo diverse realtà del mondo filiali. A tal proposito, è stato chiesto di uscire definitivamente dall'attuale ambiguità operativa, in ordine anche alle responsabilità decisionali, tra le filiali ed il Centro Domus, ambiguità che sta creando confusione e ritardi nell'espletamento delle pratiche. Abbiamo, insieme, quindi ribadito la necessità di avere un apposito incontro con i competenti Responsabili Aziendali che, sebbene da tempo ipotizzato, non si è ancora concretizzato; appare comunque per niente persuasivo parlare di "congelamento" della situazione, non arrivare ancora alla conclusione della fase "sperimentale" di Napoli e poi estendere, come sta accadendo in altre aree del Gruppo, la riorganizzazione/soppressione dei Centri Domus;
- **Payment Services (ex Ufficio Banche):** ricordando la precedente iniziativa sindacale unitaria del 24 luglio u.s., in cui si sono palesati tutti i dubbi e le preoccupazioni che affliggono i colleghi e le colleghe dell' ufficio, abbiamo chiesto all'Azienda di dare una risposta certa e definitiva sul futuro di queste risorse umane e la Delegazione ha ribadito che, all'atto del definitivo rilascio delle funzioni, queste saranno riallocate nella struttura senza alcuna penalizzazione rispetto a quelle che hanno già trovato assegnazione. Pur apprezzando tale dichiarazione d'intenti abbiamo comunque ripetuto come la sensazione di abbandono e scarsa considerazione che pervade tutto l'ufficio debba trovare riscontro in un'attenzione maggiore e più puntuale da parte dell'Azienda.
- **Help Desk:** la Delegazione ha risposto alle nostre domande riferendo che non c'è alcun progetto che preveda il ritorno dell' ufficio, attualmente sito nei locali di Via Chioccarelli, presso l' edificio di via Marconi stante, oltretutto, l' impossibilità fisica di accogliere i colleghi nei locali ex CED.
- **Contact Unit:** abbiamo affermato la necessità che la struttura, per quanto di nuova formazione, venga in tempi brevi valorizzata e messa in condizione di adempiere tutte le funzioni previste e che venga definitivamente risolto il problema dei distaccati Banco di Napoli che - nonostante sia ampiamente terminato il periodo di distacco-affiancamento - non riescono a ritornare in rete..

Abbiamo poi elencato altri problemi concernenti le condizioni ambientali della struttura di Via Marconi (in cui la mancata ristrutturazione dei servizi igienici continua a procurare disagi ai colleghi) e quelli relativi all'opportunità di allungare l'orario dell' infermeria (visto il considerevole numero di persone presenti nello stabile) e di dotarla di materiali e medicinali adatti a sopperire almeno alle esigenze più elementari (ad es. strisce reattive per il test del glucosio, aspirine, ecc.) di assistenza. Abbiamo, inoltre, richiesto chiarimenti circa la mancata corresponsione dell'indennità di pendolarismo ai colleghi che ne hanno fatto richiesta.

Infine, in merito a un'assunzione recentemente effettuata in DSI, la Delegazione ci ha informato che si tratta di un lavoratore con contratto di inserimento, destinato a ricoprire una mansione che altrimenti sarebbe stata assegnata ad altra struttura. Pur mostrando apprezzamento per una assunzione in più, abbiamo lamentato la mancanza di comunicazioni tempestive su argomenti sindacalmente sensibili come questo.

Per quanto riguarda l'Unità Produttiva Napoli l'analisi e il giudizio su questo incontro, da un lato utile e valido nella messa in comune dei temi con la Rete ma dall'altro non del tutto appropriato per produrre risposte di varia complessità rispetto alle specificità e alle peculiarità di Intesa Sanpaolo Group Services, sono tali da indurre tutte le OO.SS., di

Rete, di Centrale e di ISGS, a una prossima richiesta di attivazione di un incontro di Semestrale ex art 11 del CCNL, auspicabile occasione per ISGS sia per l'inaugurazione a Napoli di costruttive relazioni sindacali nella nuova azienda del Gruppo, sia per l'eventualità di conoscere e interloquire anche con le nuove autorevoli Funzioni addette ai rapporti con il Personale.

Questi i dati inerenti la composizione di ISGS al 30.06.2009 nell' Unità Produttiva di Napoli che ci ha comunicato l'Azienda:

D.O.S.	45
D.S.O.	363 (297 B.O., 41 Help Desk, 25 Payment Services)
D.I.A.	94
D.S.I.	189
C.U.	91
Personale	3

Il totale è di 785 addetti di cui 94 in contratto di apprendistato.

La piattezza burocratica dell'incontro, la mancanza di una qualsivoglia autonomia che, ancora oggi, non fa comprendere il valore aggiunto delle Direzioni Regionali (sovrastrutture di "allungamento" e non di gestione tra aree e centro) - fanno capire come, ancora prima del merito delle questioni bisogna trovare il "metodo" per affrontarle in maniera incisiva.

L'accavallarsi di una serie di richieste, tra ISGS e Banca dei Territori, in una delle poche finestre di dialogo decentrato tra Azienda e OO.SS., conferma la necessità di dare dignità alle istanze della periferia che, ad oggi, non trovano elaborazione e risposte adeguate.

La distanza tra una Banca che si proclama dei "Territori" ed i territori ci è apparsa grande e sconfortante.

La discussione ed il confronto per relazioni industriali decentrate degne di questo nome è argomento non più rinviabile e necessita urgentemente di nuovi accordi.

Nel frattempo la richiesta di semestrale ex art. 11 potrebbe essere utile per usare strumenti già previsti per un confronto più costruttivo.

Napoli 21/10/2009

**I COORDINATORI RR.SS.AA. AREA NAPOLI E CAMPANIA NORD
I COORDINATORI DI UNITA' PRODUTTIVA NAPOLI**