



TRIMESTRALE AREA NAPOLI E CASERTA 11.7.2022

Il giorno 11 Luglio 2022 si è svolto, in modalità a distanza, l'incontro trimestrale dell'Area Napoli e Caserta tra le OO.SS. e la Delegazione Aziendale.

Per la parte aziendale erano presenti Gaetano Luca Capogreco di Relazioni Industriali; Enrico Simonetti, Responsabile del Personale DR CAM CAL SIC; Carannante Simona e Silvana Quinto CTPAR di Area; Giulia Del Prete Direttore Commerciale Exclusive; Antonio Rainone Responsabile Immobili e Sicurezza DR; Enrico Pezzolato Responsabile Ass Rete Dir filiale Digitale; Luca Franco Dorenti Responsabile Per Ass. Rete Agribusiness.

Dopo i saluti e l'introduzione del Dr.Capogreco, il Direttore Commerciale Exclusive ha illustrato i dati dei tre territori commerciali.

Per le Imprese è stato evidenziato che nel primo semestre il comparto è riuscito a ripristinare il magazzino Medio Lungo Termine allineando così i dati agli obiettivi di periodo. Forte sviluppo del Breve termine e del comparto Protezione. Sono state assorbite tutte le novità procedurali previste (PEF ONE, Nuova Procedura Rating e firma Digitale per i possessori del ServiziInbiz).

La crescita del comparto Retail è in linea con gli obiettivi. Nel campo tutela l'area mantiene primato nell'ambito della BDT. Anche i Prestiti Personale e d il MLT sono in crescita.

Il territorio Exclusive presenta tutti asset negativi. Il comparto sconta l'attuale periodo difficile. La clientela è fortemente intimorita da una situazione oggettivamente critica.

Il Direttore Commerciale ha poi ringraziato tutti i Gestori, i Direttori di filiale ed i Direttori di Area per l'attività svolta e per l'assistenza e la consulenza fornita ai clienti in questo periodo difficile.

Da parte Sindacale nel prendere atto del riconoscimento dato dalla DR al lavoro svolto dei lavoratori che "combattono" in prima linea sono state ribadite le problematiche che attanagliano la rete e continuano ad essere di difficile soluzione.

In particolare è stato posto l'accento nuovamente sulle pressioni commerciali che hanno raggiunto livelli intollerabili, con richieste giornaliere continue di raggiungimento di obiettivi di flusso lordo e netto di RG, anacronistiche in una fase storica così delicata come quella attuale, con la Pandemia, la guerra, l'inflazione galoppante che attanagliano la ns. quotidianità.

In particolare, al fine di dare un chiaro segnale di opposizione e contrasto a questo clima, tutte le OO.SS., così come da accordo sulle politiche commerciali, hanno inviato comunicazioni alla casella **IO SEGNALE** per evidenziare comportamenti anomali e pertanto invitiamo tutti i colleghi ad utilizzare questa casella.

Gli obiettivi sono di fatto irraggiungibili e talvolta vengono richiesti ribilanciamenti di portafoglio che non sempre sono di facile attuazione tenuto conto dell'andamento attuale dei mercati. Anche questa circostanza diventa fonte di stress e disagio per i colleghi che,

per effetto dei nuovi strumenti che devono “accompagnare” il lavoro quotidiano della rete, si pensa a Valore insieme e Robo4, hanno perso anche l'entusiasmo della personalizzazione.

In particolare si è posto l'accento sullo strumento Robo4Advisor le cui proposte spesso sembrano non coerenti con il contesto economico-finanziario che stiamo vivendo, e pertanto invece di essere di ausilio al lavoro dei gestori, si rivelano un mero adempimento amministrativo da dover gestire.

In proposito, la Dott.ssa Del Prete, ha affermato che come tutti gli strumenti nuovi anche questo è migliorabile e perfezionabile, e pertanto invita i colleghi ad effettuare tutte le segnalazioni utili in tal senso.

Tutti i colleghi di filiale vivono un momento di forte disagio perché devono fornire consulenza a clienti che, sono terrorizzati per le perdite subite, ed in taluni casi si sfogano rendendo i colleghi oggetti di minacce e di violenze verbali di forte impatto emotivo

Si è poi chiesta l'assunzione di nuovi gestori o in mancanza l'esternalizzazione del servizio di caricamento dei bancomat nelle Filiali Punto Consulenza con un numero ristretto di risorse assegnate, evitandoci che il tempo impiegato nel caricamento degli ATM distolga il collega dall'attività di consulenza impattando negativamente sugli incontri e sulla fruizione della formazione, parametri utili ai fini della determinazione della complessità di portafoglio dei singoli colleghi.

L'azienda si è resa disponibile a valutare le singole situazioni di difficoltà, ma ha affermato che la evoluzione della problematica dovrà tenere conto della prossima partenza di Easybank.

Da qui scaturiscono sempre più richieste di “uscite” dal ruolo rispetto alle quali l'Azienda non da alcun riscontro.

A tutto questo si deve aggiungere che, oltre all'attività commerciale, compete ai colleghi una significativa attività amministrativa dovuta all'aumento sempre maggiore dei carichi di lavoro.

In questo contesto diventa sempre più complicato da parte dei colleghi tutti poter usufruire, nelle modalità corrette, della Formazione la cui fruizione obbligatoria è da completare entro la fine di Luglio 2022 (la formazione obbligatoria è una delle condizioni per il percepimento della quota di eccellenza del PVR).

E' indispensabile quindi che venga agevolata la Formazione flessibile affinché la fruizione non diventi una mera “attività amministrativa” o un nuovo “obiettivo commerciale” ma diventi un vero momento di crescita e sviluppo professionale.

Il clima nelle ns. Filiali è ormai insostenibile e la cronica carenza degli organici è un tassello che deve essere affrontato con la massima urgenza e non più procrastinabile (sicuramente le 20 assunzioni nel nostro territorio sono importanti ma assolutamente insufficienti).

Auspichiamo che i colleghi assunti con contratto misto al Sud e "spediti" al Nord, possano rientrare in fase di conversione del contratto misto a "tempo indeterminato" nelle regioni meridionali. Tale assegnazione consentirebbe a giovani risorse, preparate e motivate, non solo di colmare buchi negli attuali organici ma anche di contribuire a risollevarle le sorti di un territorio che dal punto di vista sociale ed economico presenta oggettive difficoltà. In tal senso ci appelliamo anche al ruolo di sviluppo della società che una Banca deve svolgere sui territori, così come disposto dai nostri legislatori.

Abbiamo infine segnalato che, in particolare negli ultimi tempi, troppe sono a nostro avviso le contestazioni avanzate verso i colleghi e troppi i provvedimenti disciplinari emanati. In taluni casi ci sembrano eccessivi, riteniamo che vada sempre utilizzato l'approccio e lo spirito che permeano il nostro Codice Etico, da cui non vorremmo l'Azienda si stesse allontanando.

Relativamente alla richiesta di mettere a disposizione dei gestori misti strutture aziendali specificamente individuate, l'azienda ha ribadito che è una decisione che riguarda l'intero territorio nazionale e non una singola area, fermo restando che in alcune aree geografiche sarebbe di difficile attuazione

Sono tante le questioni sollevate a cui l'Azienda deve fornire risposte e soluzioni:
Smart Working, Hub aziendali, ricorsi valutazioni, sicurezza nelle filiali per il perdurare della pandemia, microclima, sicurezza fisica.

Sono questi gli ulteriori punti su cui come OO.SS vigileremo con la massima attenzione

E la nostra attenzione sarà ancora più alta tenuto conto della nuova organizzazione del lavoro che l'azienda ci ha presentato e che sarà oggetto a livello centrale di approfondimenti.

Gli impatti sulla vita lavorativa e personale dei colleghi saranno importanti. E sarà nostra compito tutelare le giuste aspettative dell'intera platea di lavoratori a cui chiediamo di segnalarci ogni eventuale comportamento non in linea con gli accordi sottoscritti, intervenendo laddove necessario nelle sedi opportune.

Napoli, 5 Agosto 2022

I COORDINATORI D'AREA