



TRIMESTRALE AREA NAPOLI E PROVINCIA E STRUTTURE DI CENTRALE

I giorni 21 e 23 Novembre 2023 si sono tenuti gli incontri trimestrali dell'Area Napoli e Provincia e delle Strutture Centrali tra la delegazione Aziendale e le OO.SS.

Agli incontri per l'azienda erano presenti l'Ufficio Relazioni Industriali, il Responsabile del Personale della DR, il responsabile dell'Ufficio Immobili, il CTPAR e rappresentanti della Dc People Management.

Gli incontri hanno avuto inizio con l'illustrazione, da parte del Direttore Le Noci, dello scenario 2023 che ha impattato positivamente sui risultati reddituali della Banca soprattutto in virtù dell'incremento dei tassi di interesse.

Gli impieghi e gli investimenti hanno risentito fortemente del contesto esterno.

I lavori sono proseguiti nel secondo giorno con l'illustrazione dei dati relativi agli organici, alla formazione e all'orario di lavoro delle Strutture di Centrale, da cui si rileva un aumento degli organici I.T., nessuna richiesta di part time inevasa, una fruizione quasi totale delle ferie e formazione fruita per un totale di n. 65.634 ore (di cui n. 934 in aula).

L'azienda ha riconosciuto l'impegno e la professionalità di tutti i colleghi che, come sempre, hanno reagito con estrema concretezza e professionalità rispetto alle evoluzioni degli scenari e ai cambiamenti in atto all'interno del nostro Istituto.

CAMBIAMENTI IN ATTO:

Le OO.SS., in riferimento ai cambiamenti "epocali" in atto nella nostra azienda (Nuova organizzazione del Lavoro, ampliamento Filiale Digitale, avvio Isybank, ulteriore riduzione delle filiali fisiche), osservano ancora uno scollamento tra le intenzioni e la messa in pratica nell'operatività quotidiana.

Abbiamo ribadito che è necessario evitare incertezze e precarietà tra i lavoratori con l'obiettivo di trovare il giusto equilibrio tra le necessità aziendali e la serenità delle colleghe/i.

Non può esserci cambiamento senza una opportuna formazione ed una corretta fruizione della stessa. Abbiamo denunciato che molti direttori continuano ad opporre resistenza a concedere la fruizione dello Smart Learning. A tal proposito è indispensabile che tutti i colleghi fruiscono della formazione obbligatoria e professionale nei tempi e modalità tali da acquisire una conoscenza effettiva, segnalandoci eventuali situazioni o anomalie applicative.



A tal riguardo, tenuto conto delle professionalità disponibili presso le Strutture di Centrale della nostra D.R., abbiamo proposto una nuova fase di formazione dei lavoratori, trasversale, che possa supportare la crescita del personale che lavora nella Rete con affiancamenti anche a distanza.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI:

In tema di contestazioni disciplinari, abbiamo evidenziato, che la problematica delle banconote sospette di falsità ha coinvolto, negli ultimi mesi, una platea importante di lavoratori addetti alle operazioni di cassa e/o alla gestione delle apparecchiature automatiche. Al riguardo è stato ribadito che l'azienda non può non tenere conto dei diversi orientamenti avuti negli anni rispetto alla gestione di tali anomalie nonché del lungo tempo trascorso prima di procedere alla contestazione, e che visto il notevole numero di colleghi coinvolti, in molteplici filiali di tutta Italia, SICURAMENTE il problema non è da ricercare tra i colleghi ma altrove e pertanto abbiamo chiesto che nessun addebito scaturisse da queste contestazioni per i colleghi.

ISYBANK:

In merito ad Isybank il tavolo sindacale, pur consapevole dell'importanza strategica del progetto nel piano d'impresa, ha **DENUNCIATO I FORTISSIMI DISAGI** nei lavoratori (sia delle filiali fisiche che digitali) per la gestione della clientela che poco ha gradito le modalità con cui è stato disposto il passaggio ad una nuova realtà ed ha costretto l'azienda a fare una precipitosa e maldestra retromarcia rispetto alle sue strategie e dichiarazioni. A tali difficoltà contingenti si aggiunge l'annoso problema delle pressioni commerciali che va ad acuirsi nella parte finale dell'anno.

PRESSIONI COMMERCIALI:

E proprio relativamente alle pressioni commerciali è stato nuovamente ribadito che è indispensabile un concreto impegno dell'azienda volto al miglioramento del clima aziendale. L'eventuale utilizzo di report, file Excel, classifiche ecc., oltre ad essere in contrasto con l'Accordo sulle Politiche Commerciali, non sono affatto necessari e anzi considerati una vera e propria perdita di tempo che ricade sui colleghi.

All'uopo ribadiamo l'utilità dell'utilizzo della casella "IO SEGNALO" per denunciare comportamenti non conformi.



NUOVO POLO TECNOLOGICO:

Accogliamo con soddisfazione la creazione del Polo Tecnologico di Napoli e le correlate 100 assunzioni, temi alla base delle nostre battaglie politiche e sindacali, volte a contrastare la desertificazione del Mezzogiorno. Tuttavia, abbiamo chiesto se sono previste anche assunzioni di altri profili, non necessariamente digitali, in quanto riteniamo che un vero contrasto alla desertificazione passa attraverso il rafforzamento dei centri decisionali al Sud.

Resta di fondamentale importanza il tema della carenza degli organici nelle filiali e nelle strutture centrali. Si assiste alla fuoriuscita di professionalità costruite con decenni di esperienza che creano vuoti di risorse e di competenze.

NUOVI HUB:

Abbiamo nuovamente chiesto a gran voce, in entrambe le date, l'apertura di nuovi Hub in altre piazze della Campania che andassero ad affiancare quello unico presente a Napoli palesemente insufficiente per tutta la regione, ma le risposte ricevute dall'azienda sono state evasive e non esaustive. Allo stesso modo riteniamo improcrastinabile l'individuazione di ulteriori HUB da destinare ai colleghi cd. Contratti misti da riservare, come previsto, a quella parte di attività in veste di lavoratori autonomi.

PULIZIA FILIALI E PALAZZO DI VIA TOLEDO:

Abbiamo evidenziato con vigore in entrambi gli incontri la scarsa pulizia di molte filiali e dei locali del Palazzo di via Toledo, chiedendo l'istituzione di una commissione paritetica formata da rappresentanti sindacali e rappresentanti aziendali, che periodicamente ed a sorpresa effettuasse ispezioni nei luoghi di lavoro, ma l'azienda ha dichiarato che tale commissione non è necessaria in quanto è compito dei direttori segnalare mensilmente nell'apposito report lo stato di pulizia dei locali ed eventuali criticità.

IMPIANTI DI CONDIZIONAMENTO:

Anche gli impianti di condizionamento sono spesso obsoleti e le forti perplessità rispetto al progetto Next Way of Working sono gli ulteriori argomenti trattati nel corso dell'incontro, non mancando di sottolineare che tutte queste problematiche non risolte concorrono alla creazione di stress da lavoro correlato, di cui chiediamo una quantificazione utilizzando metodologie di rilevazione diverse da quelle fino ad oggi utilizzate, vista anche la situazione attuale.



BRADISISMO:

Abbiamo ribadito con forza che l'attuale crisi bradisismica richiede la costituzione di un protocollo di emergenza specifico, che dia regole chiare, informazioni e corsi per gestire le situazioni di criticità in accordo con le funzioni aziendali per il supporto delle filiali presenti sul territorio.

SALE RISTORO A VIA TOLEDO:

Abbiamo richiesto per la struttura di via Toledo la creazione di sale apposite in cui i colleghi potessero consumare i pasti e sul tema l'azienda riconoscendo l'utilità della ns. richiesta ha dichiarato che a breve saranno allestite 4 sale ristoro (una per ogni piano).

Gli interlocutori aziendali, ognuno per il proprio ruolo, si sono impegnati con le OO.SS. ad intervenire su tutte le problematiche da noi segnalate.

Riteniamo necessario che gli incontri trimestrali debbano diventare sempre più un momento importante di risoluzione dei problemi quotidiani dei lavoratori del territorio e non meri incontri formali in modo da governare il cambiamento e non subirlo.

I Coordinatori di Area Territoriale Napoli e Provincia
FABI – FIRST/CISL – CGIL/FISAC - UILCA - UNISIN

Napoli, 11/12/2023