



BANCO DI NAPOLI - I COORDINATORI RRSSAA AREA NAPOLI E PROVINCIA

INCONTRO TRIMESTRALE AREA NAPOLI/PROVINCIA NOVEMBRE 2015

Si è svolto il 23 novembre u.s. l'incontro Trimestrale in Area Napoli e Provincia tra la Delegazione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali.

Per l'Azienda erano presenti i Dott.ri Tricarico, Nargi, Barolo, Pastori accompagnati dai referenti dell'ufficio Relazioni Sindacali, Dott.ri Reda e Capogreco.

La relazione aziendale è stata incentrata sui risultati conseguiti nei territori commerciali Imprese, Personal e Retail; sulla Filiale Online, sulla sicurezza.

Relativamente ai dati commerciali, l'Azienda ha affermato che sono stati raggiunti risultati in linea con il budget nel retail con ottima performance nel segmento mutui ai Privati. Ha superato gli obiettivi di budget il segmento Personal, nonostante le turbative di mercato causate dagli eventi che hanno coinvolto Grecia, Cina e Germania. Ampiamente non in linea con gli obiettivi prefissati i risultati del segmento imprese, in particolare per quel che concerne gli impieghi sul breve. La delegazione aziendale ha attribuito la insoddisfacente performance alla stentata crescita economica, più debole del previsto, e al maggior costo del credito dovuto al flusso ancora sostenuto dei crediti non performing.

Le Organizzazioni Sindacali hanno rilevato, invece, che i modesti risultati del territorio imprese sono ascrivibili anche all'assenza di filiali in ampie fasce del territorio che penalizza la capacità di intercettazione di clientela e operazioni.

La Delegazione Aziendale ha riconosciuto che elevato è stato l'impegno delle colleghe e dei colleghi tutti, che grande è stato il loro spirito di abnegazione e impagabile la loro professionalità.

L'Azienda nel riaffermare che il NMS produce frutti positivi, ha anticipato che a breve vi sarà un ulteriore affinamento della segmentazione della clientela "piccole imprese". Ha affermato che gli organici nelle F.I. sono attualmente sufficienti a fronteggiare tutte le necessità e che non si prevedono incrementi per effetto del trasferimento delle posizioni a seguito della "ri-portafogliazione".

Il Sindacato ha osservato che, al contrario, gli organici nelle F.I., al pari di quelli delle filiali retail, sono sottodimensionati e ulteriormente penalizzati dalle mancate coperture delle assenze per maternità e casi di lungodegenze; ha pertanto rilevato la assoluta e improcrastinabile necessità di assunzioni.

Per ciò che attiene al segmento Retail inoltre, le OO.SS. hanno osservato che la nuova portafogliazione lo svuota delle posizioni più rilevanti e redditizie, creando di fatto problemi di redditività a molte filiali.

L'Azienda ha replicato che fa affidamento sulla intrinseca forza dei grandi numeri del segmento Retail che genera il 50% del margine di intermediazione della Direzione Regionale.

Riguardo alla operatività le OO.SS. hanno denunciato alcune pratiche preoccupanti.

- Indicazioni aziendali che sono vere spinte commerciali pericolose e che creano disorientamento e inducono i colleghi a comportamenti rischiosi in deroga, a volte, alle normativa vigente (vedi ad es. le raccomandazioni circa l'apertura di nuovi c/c azzerando il principio della competenza territoriale apparse di recente su Intranet).
- La pratica ancora diffusa di pressioni commerciali poco corrette, come l'utilizzo dei lync come strumento di pressione commerciale da parte dei referenti aziendali di area, che il Sindacato stigmatizza in modo fermo.

Le OO.SS. hanno messo in evidenza che l'accordo sottoscritto il 7/10/2015 in materia di pressioni commerciali da un lato denuncia l'esistenza di un fenomeno reale, e dall'altro fa chiarezza sulle regole inerenti la reportistica ammessa.

Pertanto, ferma sarà l'azione del Sindacato nell'esigere il pieno rispetto dell'accordo medesimo.

L'Azienda ha risposto affermando che il rispetto della normativa ha valore prioritario anche per il raggiungimento degli obiettivi di budget, come dimostra l'invio, ad ogni collega, del Codice Interno di Comportamento di Gruppo.

Sulle pressioni commerciali in particolare, è stato ribadito che il rispetto reciproco e la collaborazione sono alla base di ogni relazione di lavoro e che la reportistica istituzionale è sufficiente per le valutazioni in capo ai responsabili. L'Azienda, ovviamente, si è dichiarata disponibile a esaminare eventuali segnalazioni effettuate in base all'accordo del 7 ottobre 2015.

Sulla Filiale Online L'Azienda ha evidenziato che questa si inserisce nel contesto della multicanalità, da sviluppare attraverso sinergie sempre più strette con la filiale fisica e finalizzate alla completezza delle competenze professionali che si intende favorire attraverso un processo di "osmosi", da attuare con mobilità in entrata e in uscita, con la modalità del distacco superando così le resistenze dei colleghi alla cessione di contratto. Tale processo favorirà, secondo l'Azienda, lo scorrimento delle graduatorie di trasferimento dalle Isole e dalla Provincia, con soddisfazione dei colleghi che hanno da tempo avanzato domanda di trasferimento.

Il Sindacato si è dichiarato favorevole al processo di osmosi indicato, raccomandando che in tale processo ci sia effettivamente una concreta possibilità di raggiungimento delle aspettative dei colleghi con riferimento sia alla soluzione di problemi personali, sia alle aspettative di sviluppo professionale.

Sulla sicurezza sono stati forniti i dati sul fenomeno criminoso delle rapine precisando che si sono ridotte notevolmente di numero raggiungendo il livello di sistema, grazie alle attività di prevenzione poste in essere. Non abbiamo mancato di sensibilizzare l'Azienda, alla luce dei recenti tragici accadimenti di Parigi, sulla necessità di prestare maggiore attenzione alle Filiali vicine ad obiettivi sensibili (Università come quella Orientale, Aeroporti, Consolati, ecc.) pur avendo preso atto dei provvedimenti già presi dalla ns. struttura competente in occasione del Giubileo.

Il Sindacato ha ribadito l'importanza della formazione dei colleghi sui comportamenti da agire in caso di evento criminoso e ha fatto rilevare che, se anche già il 50% delle colleghe e dei colleghi sono stati formati, manca comunque un'altra metà da formare. Inoltre, è stato chiesto di mettere a punto un processo telematico a garanzia della corretta consegna dei plichi.

Circa la propria attuale configurazione organizzativa, l'Area Napoli e Provincia si presenta con :

1 area imprese; 4 aree personal; 12 aree retail;
6 filiali imprese + 1 distaccamento;
39 filiali personal + 85 distaccamenti;
166 filiali retail + 5 sportelli distaccati;

Questa Area viaggia in sintonia con la Banca e con Il Gruppo. I recenti accordi aziendali sono il viatico migliore per un cammino efficace e sicuro nella produzione di reddito per la Banca ma, per il Sindacato, anche e soprattutto per il soddisfacimento delle garanzie e delle tutele normative e contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori, in un momento storico ed economico nel quale solamente la puntuale applicazione degli accordi e le corrette relazioni industriali favoriscono un positivo clima nei luoghi di lavoro.

Naturalmente le OO.SS. vigileranno, come sempre, che ciò realmente accada.

Napoli 04/12/2015

I Coordinatori delle RRSSAA di Area Napoli e Provincia