



Trimestrale Area Campania 30/11/2018

In data 30/11/2018 si è tenuto l'incontro di trimestrale dell'Area Campania.

Al tavolo della delegazione aziendale erano presenti per la Direzione Regionale la Dott.ssa Mancini, in qualità di Responsabile del Personale, insieme a Simona Carannante, Nicola Reda, Gaetano Capogreco e Piccioni Alessandra per le relazioni Industriali, Roberto Spada e Fortunato Piazzullo per l'assistenza Rete.

Presente anche il Direttore Commerciale del territorio Imprese, dr.Pietro Pelu', che ha aperto i lavori e ha parlato dell'andamento dei TRE territori Commerciali, ed ha sottolineato che per quanto attiene la redditività degli stessi siamo posizionati molto bene, anche se non stiamo comunque in linea con il budget (*tendenza peraltro comune a tutto il territorio nazionale, che rivela a nostro avviso una sopravvalutazione dei risultati attesi*).

Sul territorio Personal scontiamo problemi inerenti al “mercato”, *ma viene riconosciuta la competenza e l'impegno dei colleghi*. Il territorio Imprese sta performando bene, soprattutto con operazioni di MLT e Finanza strutturata, e per quanto attiene al commissionale, soprattutto sul fronte estero. Lo stesso si può dire del territorio Retail.

SICUREZZA

Pur rilevandosi, da tre anni a questa parte, una diminuzione complessiva del numero di rapine in tutti i settori (Banche, farmacie, tabaccai, etc.), ed un calo del 35% a livello di Gruppo rispetto all'anno scorso, la nostra Direzione Regionale registra un aumento, da 4 a 7, del numero di eventi annui, di cui solo uno identificato come “*preoccupante*” per le modalità operative, che hanno coinvolto direttamente i colleghi, esposti al rischio connesso all'apertura dell'Area Self ed al nuovo approccio dei malavitosi che dimostrano una tendenza anche a tempi di attesa.

Analogamente, a fronte di una diminuzione complessiva degli attacchi agli ATM a livello di Gruppo, si registra un aumento degli episodi criminosi nella ns. Direzione regionale, in particolare nella Provincia di Caserta ove diverse Filiali sono state oggetto di devastazione negli orari notturni, altre a rapine e tentate rapine in orari diurni.

Abbiamo, pertanto, avanzato richiesta all'Azienda di rafforzamento dei presidi di sicurezza, iniziando dalla reintroduzione della guardia negli schermi, forte deterrente per coloro che entrano in Filiale e comprendono da subito di essere osservati riducendo, nei fatti, il loro tempo di permanenza nella Filiale. Abbiamo chiesto di equiparare i trattamenti di guardiania delle Filiali introducendo la guardiania da remoto GSS, in particolare su alcune Filiali della Provincia di Caserta che sono completamente sprovviste di guardiania, sia fisica che remota. Nel recepire le nostre segnalazioni, l'Azienda ha dichiarato di aver previsto un piano di aumento delle misure di sicurezza su Bancomat e Filiali, che riguarderà un migliaio di unità; un ampliamento della platea di fruizione dei corsi sulla sicurezza (mediante la relativa digitalizzazione); la previsione di specifiche visite di consulenza ed attività preventive, mediante ispezioni aggiuntive e pattugliamenti ad hoc.

METODO E PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo evidenziato come venga ripetutamente richiesta ai gestori la pianificazione di almeno 6 incontri giornalieri e da parte di alcune funzioni aziendali, addirittura fino a 12: il Direttore Commerciale del territorio imprese ha testualmente definito FOLLIA simili richieste. In una giornata di 7,30 ore non è possibile - o comunque non sempre possibile - incontrare 6 clienti al giorno, e che il lavoro preparatorio è importante quanto, se non di più, dell'incontro stesso.

L'Azienda ha quindi ASSOLUTAMENTE CONDIVISO che in una giornata di 7,30 ore non è possibile - o comunque non sempre possibile - incontrare 6 clienti al giorno, MEN CHE MENO 12, COME VIENE RICHIESTO DA ALCUNI RESPONSABILI che dovrebbero rivedere il proprio operato, e che il lavoro preparatorio è importante quanto, se non di più, dell'incontro stesso.

Invitiamo pertanto, come indicato espressamente dalla delegazione aziendale, i colleghi ad inserire TUTTE LE ATTIVITA' di natura non commerciale in ABC (es. PEF, successioni, etc.), perché l'agenda serve come strumento di pianificazione settimanale del lavoratore, e non per una funzione di controllo aziendale.

Lo stesso dicasi per i Direttori di Area, il cui compito non è quello di controllare i gestori del proprio territorio, ma di affiancarli nel lavoro, per superare le difficoltà che gli stessi dovessero incontrare, così come avviene nelle settimane di permanenza nelle Filiali.

Le OO.SS. hanno ribadito che non è più sostenibile tale esasperante fenomeno di pressioni commerciali per le quali hanno invitato, anche in sede assembleare, i lavoratori e le lavoratrici a segnalare qualunque indebita pressione o strumento non normativamente previsto.

RIORTAFOGLIAZIONE E NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

L'Azienda ha illustrato la riportafogliazione che avverrà entro il 28 gennaio 2019.

Nelle Filiali Retail saranno definite due tipologie di portafogli (Privati e Aziende retail).

Sparirà, quindi, la commistione tra Privati e Aziende, e la figura sinora identificata come Gestore PAR verrà suddiviso in Gestore Privati e Gestore Aziende Retail. L'Azienda ha finalmente raccolto le aspettative dei colleghi e del Sindacato tornando a rivalutare i Gestori Aziende Retail che avevano perso la loro identità e dopo che l'Azienda aveva investito su di essi in termini di professionalità e formazione.

Il Territorio Imprese – che, complessivamente, a livello di Gruppo, cederà circa 70.000 posizioni, e ne raccoglierà circa 20.000, vedrà anch'esso una riportafogliazione, con distinzione tra Gestori Top e Gestori Imprese. Il Gestore Top avrà un portafoglio per gruppi omogenei di categorie.

A questi si affiancherà la figura del Gestore Estero, con funzioni prettamente commerciali e di sviluppo (restando le competenze di tipo amministrativo concentrate su un team specialistico non unico a livello di Direzione Regionale ma accentrat) e **la nuova figura del Gestore Enti, che per il nostro perimetro sarà accentrata sulla Filiale Imprese di Napoli.**

Mirando a una stabilizzazione della relazione con i clienti, i successivi aggiornamenti dei Portafogli saranno gestiti automaticamente dalla procedura con una cadenza almeno annuale, e non sarà possibile il passaggio di clienti tra i gestori (il cosiddetto PUSP) se non su autorizzazione della Direzione Generale.

Anche nei Territori Retail comparirà una nuova figura: il Coordinatore di Relazione, che sarà presente nelle Filiali dove vi è una maggiore attività transazionale (pertanto la figura potrà essere inserita nelle Filiali dove vi è già il Coordinatore Commerciale, ma non esclusivamente in queste), e si occuperà di coordinare l'attività transazionale e l'accoglienza (coordina attività e non persone).

Tale figura ***potrebbe*** essere normata come il Coordinatore Commerciale, ma sarà oggetto di specifica trattativa sui ruoli professionali, che dovrà essere calendarizzata in tempi che auspiciamo brevi.

Abbiamo, infine, sollecitato la creazione, anche nella nostra area, in particolare a Caserta, di punti Hub, oggi presente solo a Napoli, per favorire il lavoro flessibile.

Come OO.SS abbiamo sottolineato come la riportafogliazione che partirà a fine gennaio comporterà una riduzione dei Gestori Imprese, e impatterà sulla distribuzione dei Territori Retail, considerato che qualora una Filiale non esprima un numero di clienti Aziende sufficiente per formare un portafoglio, la clientela sarà riallocata in altra Filiale, raggiungibile con 15 min di tragitto in auto.

La delegazione aziendale ha ribadito che per l'azienda i territori commerciali sono tutti egualmente importanti, e pertanto in caso di spostamenti di gestori dal territorio "Imprese" al territorio "Retail", vanno salvaguardate le professionalità e che non deve intendersi come una "bocciatura".

Abbiamo chiesto la massima attenzione nell'evitare che la nuova portafogliazione possa danneggiare quei colleghi che sono attualmente in percorso o percepiscono delle indennità. Stesso dicono per eventuali riduzioni di complessità di Filiali che potrebbero impattare sul consolidamento dell'indennità di ruolo.

Il Sindacato sarà vigile nel verificare eventuali penalizzazioni in tal senso e che si rientri in un perimetro di mobilità ordinaria.

Difatti, nel condividere la visione di un modello che riconosca pari dignità ai lavoratori di tutti e tre i territori commerciali, abbiamo chiesto che lì dove si renda necessaria una osmosi, per effetto di esigenze tecnico organizzative e produttive, si tenga conto non solo delle professionalità già consolidate, ma che se ne possano creare di nuove nell'ottica di accontentare i colleghi che da lungo tempo sono in attesa di trasferimento.

Allo stesso tempo, si chiede all'Azienda, di riconoscere a quei Gestori Aziende Retail di recente nomina, una giusta ed idonea collocazione. Gli stessi, nel mondo delle aziende retail, "si sono inventati" competenze SMALL senza alcun tipo di formazione, garantendo comunque il presidio ed i risultati.

L'Azienda ha specificato che, a tendere, i portafogli "Aziende Retail", per dare un miglior servizio alla clientela, saranno concentrati in Filiali con almeno due Gestori Aziende Retail. Di conseguenza, qualche Filiale potrebbe perdere il portafoglio Aziende Retail e, conseguentemente, il Gestore Aziende Retail potrebbe anche essere ricollocato in una Filiale "Accenturante"; La clientela della Filiale di provenienza, seppur gestita a distanza, manterebbe il rapporto di conto corrente presso la Filiale originaria. Ovviamente, il portafoglio Aziende Retail accentratato sulla Filiale "Accenturante" sarà integrato nel budget della Filiale "Accenturante".

FORMAZIONE

Abbiamo fatto notare che il Contratto di secondo livello sottoscritto, individuava nel mese di novembre la definizione di criteri, sia per le competenze certificate (con l'individuazione di supporti informativi per verificare le competenze e i crediti formativi acquisiti), che per l'individuazione di soluzioni per la programmazione della formazione flessibile e della fruizione protetta in ufficio.

Fermo restando l'attesa di email con le quali venga comunicato lo stato di avanzamento della formazione fruìta, l'Azienda ha riposto che, come già in passato, le scadenze sono ritenute flessibili, per ambedue le parti, e che comunque si auspica la realizzazione di tali supporti in un periodo relativamente breve.

E' stato da noi segnalato che diverse Filiali hanno ancora un solo tablet e, quindi, non riescono facilmente ad evadere le richieste di Formazione Flessibile. E' importante, quindi, a cura delle Filiali, verificare la propria dotazione tablet per richiederne l'implementazione laddove carente rispetto alle previsioni.

ACCORPAMENTI E RISTRUTTURAZIONI

Abbiamo confermato le nostre perplessità su alcune decisioni a livello locale, relative a chiusure di Filiali come quella di Morcone che ha lasciato senza presidio un'estesa parte del territorio sannita. Abbiamo poi suggerito di far partecipare fisicamente anche un esponente dell'Ufficio Sicurezza in sede di approvazione dei progetti da parte degli RLS onde apportare contestualmente quei correttivi necessari in tema di sicurezza.

Sono state da noi segnalate alcune Filiali che necessitano di interventi (ristrutturazioni – lavori di manutenzione per presidio rischi, nuovo layout, etc.) tra cui Eboli, Alife e Carinaro, ricordando che, quest'ultima, è stata invasa dalle acque della fogna comunale e necessita urgentemente del muro di protezione in vista della stagione di piogge per evitare il ripetersi di quanto accaduto.

BANCA PROSSIMA

Abbiamo poi sottoposto all'Azienda la comunicazione inviata ai colleghi di Banca Prossima da parte dei vertici della Banca stessa, sulle modalità di "recupero del titolare effettivo" che riporta in capo ai gestori modalità lavorative che appaiono in contrasto con precise e consolidate previsioni normative.

La circostanza che nella mail venga riportato che tale modalità è stata condivisa con le funzioni Audit e Normativa AML, nulla incide sulla gravità delle violazioni in esse riportate. Per tali motivi abbiamo manifestato netta contrarietà sia alla Direzione Regionale e alle Relazioni Industriali e che la variazione della modalità, dovrà essere oggetto di apposita normativa da emanare, eventualmente, a ratifica di quanto riportato in una semplice mail.

Nel frattempo, invitiamo i colleghi di Banca Prossima ad attenersi scrupolosamente alle normative di legge.

A conclusione dell'incontro, dopo ampio dibattito, le OO.SS. hanno evidenziato la strutturale carenza di organico che crea non pochi disagi ed espone i lavoratori e le lavoratrici a rischi operativi ed hanno rivendicato fortemente la necessità, non più procrastinabile, di assunzioni nel Mezzogiorno d'Italia a partire dalla Campania ove l'età anagrafica è elevata e dove, a fronte di uscite per pensionamenti ed esodi, non è stata rimpinguata adeguata forza lavoro.

SA, AV, CE, BN, 27/12/2018

I COORDINATORI TERRITORIALI AREA CAMPANIA

FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN