



INTESA SANPAOLO - BANCO DI NAPOLI AREA PUGLIA

ASPETTANDO.....RISPOSTE

Siamo ancora in attesa delle risposte aziendali in merito all'incontro semestrale previsto dall'art. 11 del CCNL tenutosi a Bari il 28 aprile u.s.. Erano presenti all'incontro il dott. Moretti e la dott.ssa Bonzano dell'Ufficio Relazioni Sindacali in rappresentanza della Capogruppo, il dott. Carofiglio delle Funzioni Tecniche ed il dott. Cesarano per l'Area Puglia. Su nostra sollecitazione, la delegazione aziendale ha precisato che l'assenza del Capo Area era determinata dalla concomitanza di altri impegni. L'assenza del dott. Calabrese ha purtroppo impedito l'approfondimento di alcune importanti tematiche riguardanti nello specifico l'Area Puglia.

Su grandissima parte delle questioni poste, l'azienda si è riservata di fornire le relative risposte in un momento successivo. Riepiloghiamo brevemente i principali problemi da noi sollevati:

- Richiesti interventi di tipo tecnico/strutturale su un congruo numero di filiali al fine di garantire gli standard di legge in materia di salute e sicurezza.
- Nel rimarcare l'ormai cronica e grave carenza strutturale di organico abbiamo richiesto interventi urgenti di aumento di personale con particolare attenzione alle filiali minimali pesantemente condizionate dalla scomparsa del nucleo dei Gestori Territoriali Small Business.
- Abbiamo segnalato diversi casi di demansionamento determinati dall'applicazione del nuovo modello di filiale. Tali casi infrangono sia le norme di legge (art. 2103 c.c.), sia le previsioni di cui all'art. 77 del CCNL. Abbiamo richiesto che siano al più presto attivati specifici colloqui con gli interessati.
- Richiesti una serie di elementi di conoscenza. In particolare i dati numerici riferiti a: persone uscite dalle Strutture di Area verso i punti operativi, apprendisti, contratti di inserimento, tempi determinati con relativa precisazione del tasso di sostituzione delle assenze per maternità, numero addetti per figura professionale, nuovi percorsi professionali avviati a seguito dell'accordo 29/1/2009.
- Richiesta la regolarizzazione della figura professionale dei numerosi casi di Assistenti alla Clientela che continuano a svolgere mansioni di Gestore Famiglie.
- Segnalate frequenti situazioni nelle quali i colleghi per garantire una corrente operatività sono costretti, con grave rischio, ad operare il maneggio valori al di fuori delle postazioni abilitate e lontani dai mezzi forti.
- Richiesti precisi chiarimenti in merito alle forme d'individuazione ed ai compiti dei sostituti dei direttori.
- Richiesti chiarimenti in merito all'impossibilità per i quadri direttivi di utilizzare i recuperi in autogestione per mezza giornata in quanto non esiste alcuna norma contrattuale che lo vieti.
- Richieste le motivazioni della inaudita e sconcertante iniziativa di modifica dei budget in corso d'anno legati al piano incentivi 2008. La modifica delle "regole del gioco" a partita da tempo iniziata ha minato alla base la trasparenza e la credibilità non solo del sistema incentivante, ma anche degli uomini che lo hanno "pensato".

Abbiamo successivamente posto con forza l'attenzione su alcune gravi inadempienze aziendali:

FERIE: continuano a pervenire ai colleghi da parte dell'Area indicazioni fuorvianti in merito alla predisposizione dei piani ferie. In particolare abbiamo ribadito il pieno diritto del singolo collega alla monetizzazione dei permessi ex festività omettendone la segnalazione nei piani ferie.

ASPETTATIVA: abbiamo stigmatizzato il deprecabile, illegittimo nonché maldestro tentativo di subordinare persino la fruizione dell'aspettativa per maternità alla preventiva fruizione delle ferie arretrate. Analogo obbligo viene paventato all'atto della richiesta di aspettativa ordinaria anche nei casi in cui la stessa è prevista dalla legge in quanto motivata da grave malattia di congiunti. Abbiamo tenuto a precisare che il perdurare di tale atteggiamento produrrà da parte nostra iniziative forti, compresa la pubblica denuncia dei fatti accaduti.

INFORMATIVA E CONFRONTO PREVENTIVO SULLE RICADUTE IN CASO DI CHIUSURA PUNTI OPERATIVI: l'impegno preso dall'azienda nel corso dell'incontro del 6 marzo 2009 è stato disatteso. L'azienda continua a non rispettare l'art. 15 del CCNL che in tali casi prevede l'apertura di una procedura formale di confronto con le Organizzazioni Sindacali in merito alle ricadute sui lavoratori.

GRADUATORIE TRASFERIMENTI: in dispregio alle previsioni dell'accordo 8 marzo 2007 (Protocollo Relazioni Sindacali) e nonostante le nostre ripetute formali richieste, l'azienda, per l'ennesima volta ed adducendo non meglio precisati e non più credibili problemi tecnici, non ci ha consentito di prendere visione delle graduatorie stesse. Nelle more, continua ad effettuare trasferimenti disattendendo con grande probabilità le priorità delle liste.

STRAORDINARI: anche in questo caso precise ed inderogabili norme del CCNL sono ancora disattese in quanto l'azienda ha dichiarato di avere disponibili solo i tabulati relativi alla ex rete Intesa sino al 10 novembre 2008.

Al termine dell'incontro abbiamo fatto presente che, il positivo processo di armonizzazione contrattuale, compreso il recente accordo su inquadramenti e percorsi professionali, il quadro di certezze per i lavoratori faticosamente costruito con una serie di accordi di grande tutela nel corso dell'ultimo biennio, insieme a tutto quello che potremmo definire il "welfare aziendale" (assistenza sanitaria – circolo ricreativo – condizioni agevolate ecc.) dovrebbe consentire un approccio sereno alla vita lavorativa. **Al contrario, rileviamo invece tra i lavoratori un crescente stato di malessere e d'insoddisfazione determinato, a nostro avviso, in gran parte dall'approccio che quest'azienda ha nei confronti del proprio dipendente considerato spesso come suddito e non come preziosa forza all'interno di un progetto comune.** La situazione di crescente disagio è un dato di cui il sindacato è pienamente consapevole, mentre l'azienda sembra colpevolmente ignorarlo, trincerandosi dietro gli esiti delle inutili e grottesche "analisi di clima".

Abbiamo pertanto affermato che farebbe bene invece l'azienda a ripensare al suo rapporto con i dipendenti ricordandosi che il rispetto per la persona ed un clima sereno sono condizioni indispensabili per ottenere i grandi risultati cui la stessa sostiene di ambire.

Le gravi violazioni contrattuali, l'inconsistenza e la contraddittorietà delle (poche) risposte, unite ad un atteggiamento dilatorio e di fastidiosa sufficienza rispetto ai problemi dei lavoratori da noi prospettati, fanno presagire momenti di forte tensione nelle relazioni sindacali.

Le risposte che l'azienda si è impegnata a fornire saranno oggetto di una nostra complessiva ed attenta valutazione. Invitiamo i colleghi a segnalare immediatamente alle Organizzazioni Sindacali tutti i casi in cui siano lesi i diritti individuali ed anche quelli in cui l'interpretazione delle norme da parte aziendale lascia dei dubbi.