INTESA SANPAOLO - BANCO DI NAPOLI AREA PUGLIA

NUOVO ANNO, NUOVI MODELLI, E IL RISPETTO DEI LAVORATORI?

Il 2009 nel Gruppo Intesa SanPaolo non è nato sotto i migliori auspici. Il carico dei problemi vissuti dai lavoratori e dai clienti nel corso del 2008 è stato accresciuto da scelte organizzative calate all'improvviso dall'alto (vedi nuovo modello di Banca che si va ad intrecciare con il nuovo modello di filiale) e messe in atto con la più grande imperizia da parte delle funzioni deputate di Area.

Abbiamo già denunciato in precedenti comunicati il forte impatto subito dai lavoratori a seguito di una migrazione procedurale mal programmata ed ancor peggio gestita cui ha fatto fronte il consueto spirito di dedizione e di abnegazione dei lavoratori i quali, pur in presenza di gravi inefficienze aziendali, hanno "tenuto in piedi la baracca" al prezzo di grandi sacrifici.

Come risposta a tutto ciò ci saremmo aspettati un comportamento dei nostri "Capi" perlomeno rispettoso dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro.

Quali sono state invece le risposte?

ORGANICI: totale rifiuto ad affrontare il problema drammatico della carenza di organici con giustificazioni che spaziano dal recupero di risorse determinato dal ridimensionamento delle strutture di Area a quello derivante dagli accorpamenti di filiali. Tutto ciò mentre, in palese dispregio agli accordi contrattuali, accade spesso che nemmeno la sostituzione delle assenze per maternità è rispettata. Queste risposte, almeno per quel che ci riguarda, sono del tutto inaccettabili in quanto per condividerle bisognerebbe conoscere quali sono per la nostra Area i numeri di cui si sta parlando, i programmi ed anche i tempi di realizzazione per quel che concerne i processi di accorpamento. Il confronto col Sindacato su tali temi è da tempo rifiutato dall'Area Puglia. Considerato che le filiali sono sottodimensionate ormai da più di 2 anni ed il 31 dicembre scorso ha visto la fuoriuscita della stragrande maggioranza dei colleghi aderenti all'esodo, riteniamo che senza provvedimenti urgenti, il perdurare di tale situazione possa portare al "collasso operativo" un certo numero di filiali.

PART TIME: risposte il più delle volte negative alle richieste di nuova concessione anche di fronte a comprovate e serie necessità determinate da particolari situazioni familiari. Questo accade anche quando chi richiede il tempo parziale lavora su piazze con decine di punti operativi e dà non solo la disponibilità a spostarsi ma anche a concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze aziendali. Anche in questo caso per l'Area Puglia il rispetto degli accordi è un optional. E i principi della responsabilità sociale d'impresa cui la nostra Azienda dice di ispirarsi non sono validi per i propri dipendenti? Inoltre, sta prendendo piede una curiosa abitudine da parte di qualche gestore particolarmente creativo: quella di "consigliare" alle poche colleghe cui si pensa di dare una risposta positiva, una richiesta di part time di soli sei mesi e non di tre anni come previsto dalle norme, dimenticando che il part time a sei mesi è concesso in via di eccezione solo per specifiche e temporanee esigenze del lavoratore e non per agevolare o risolvere problemi gestionali dell'azienda.

ORARIO DI LAVORO: variazioni unilaterali dell'orario di lavoro individuale non comunicate ai singoli, i quali le hanno apprese quando si sono visti diminuire la banca delle ore a poco a poco. Infatti, ignari, hanno continuato a timbrare il cartellino al consueto orario. Riteniamo che l'Azienda dovrebbe correttamente farsi carico dei danni comportati da tali anomalie e riaccreditare le ore decurtate. Nonostante le segnalazioni da parte di molti, nulla al momento è cambiato ed abbiamo ormai nello stesso ufficio lavoratori con orari di lavoro diversi spesso sconosciuti a loro stessi.

RICORSI VALUTAZIONI: lettere di risposta ai ricorsi sulle qualifiche non ancora consegnate oppure recapitate con grande ritardo perché evidentemente conservate nei cassetti, alcune consegnate in tutta fretta dall'Area solo a gennaio (datate ottobre 2008). Guarda caso subito all'indomani di una lettera di diffida su tale tema inviata all'azienda dalle organizzazioni sindacali di Area!.....

PRESSIONI COMMERCIALI: dopo una fase di allentamento probabilmente determinata a fine 2008 dalla congiuntura economica e dalla crisi dei mercati, sembrano riprese con grande vigore già dai primi giorni del 2009 come se nulla fosse accaduto. Le prime indicazioni depongono per un forte peggioramento dello stile e dei toni. I budget diventano trimestrali, per il futuro è facile immaginare l'adozione di quelli settimanali.

Le novità del nuovo anno

In questo quadro di assoluta mancanza di considerazione e di rispetto per chi fa in modo che la banca continui a funzionare pur tra mille difficoltà, all'inizio dell'anno, dopo gli auguri di rito ricevuti del nostro management, ecco che al rientro al lavoro ci si è resi conto che alcune cose erano cambiate.

STRUTTURE DI AREA: il ridimensionamento delle stesse ha determinato e determinerà nel tempo la scomparsa di numerose funzioni ed attribuzioni. Comporterà nella sostanza un vero e proprio "tsunami" che coinvolgerà un buon numero di lavoratori, tutti di elevata professionalità. Che il proprio lavoro, magari costruito, creato, programmato e seguito con dedizione e scrupolo per anni scompaia, che da un giorno all'altro sia cancellato con un colpo di spugna, di certo fa parte delle esperienze che non si vorrebbero vivere. Che poi nessuno sia in grado di comunicare ai singoli interessati quale sarà l'immediato sbocco professionale è ancor più increscioso. La confusione regna sovrana. Il rispetto per le persone messo sotto i piedi.

FIGURE PROFESSIONALI: l'arroganza aziendale e di chi se ne fa esecutore fedele ma sciocco, ha fatto in modo che il più delle volte le figure professionali siano state attribuite senza che ai diretti interessati sia stato comunicato. Di norma il cambio di figura lo si è appreso solo ed esclusivamente dall'elenco telefonico sul portale aziendale. Ci risulta che anche i direttori delle filiali raramente siano stati interpellati al riguardo, per cui si è operato direttamente dall'Area che, non si sa come, è stata in grado di capire, per esempio, che in una filiale tra due gestori family senza portafoglio (quindi esattamente nella stessa posizione), uno doveva diventare gestore famiglie e l'altro assistente alla clientela. E' tra i misteri gloriosi la spiegazione di ciò. Ci sono colleghi che fino al 31 dicembre si occupavano di mutui e prestiti ed erano codificati come gestori family (o famiglie), altri che erano addetti estero merci. Et voilà! Al 2 gennaio, si sono visti rispettivamente definire "assistenti alla clientela" o "addetti amministrativi". Ricordiamo che gli assistenti alla clientela, a detta dell'azienda, svolgono mansioni di cassa, back office ed attività commerciali standardizzate. E allora cosa c'entra questo con mutui e prestiti in cui il proponente ha la responsabilità della valutazione del cliente, cosa c'entra con la lavorazione dei crediti documentari, delle garanzie? Assolutamente nulla! E cosa hanno risposto le ineffabili funzioni aziendali a chi si è vista inibita l'abilitazione alle procedure che non erano più previste per la nuova figura professionale? "Non ti preoccupare, ti daremo ugualmente le abilitazioni, così continuerai a fare quello che facevi prima".

Assolutamente no! Il problema non può risolversi così!

I colleghi devono vedersi attribuite le figure professionali corrispondenti al lavoro effettivamente svolto. Non ci possono essere fraintendimenti. La figura professionale deve rispecchiare le mansioni attribuite, peraltro non si può sottacere che **a figure professionali diverse sono applicati sistemi incentivanti e percorsi professionali diversi.** Inoltre, nell'attribuzione delle nuove figure si sono verificati casi eclatanti di demansionamento.

TUTTO CIO' E' INACCETTABILE!

LE RIORGANIZZAZIONI ED I NUOVI MODELLI SI DEVONO FARE CON I LAVORATORI E NON SUI LAVORATORI

IN UNA FASE COSI' DELICATA E DI FRONTE ALLE LEGITTIME E PRESSANTI NECESSITA' DEI COLLEGHI, L'AREA PUGLIA RIFIUTA IL CONFRONTO CON IL SINDACATO

SAREMO INFLESSIBILI NEL RICHIEDERE GARANZIE SU:

- **Puntuale rispetto delle professionalità acquisite nei casi di cambio mansione determinati dal processo di ristrutturazione delle Aree e dall'applicazione del nuovo modello di filiale**
- **ripristino di un adeguato livello degli organici e puntuale concessione dei part time**
- **contestuale sostituzione di ogni assenza per maternità con assunzioni a tempo determinato**
- **sospensione delle pressioni commerciali al di fuori dei limiti di fisiologica tollerabilità**
- **rispetto delle graduatorie di trasferimento**
- **attribuzione delle nuove figure professionali coerente con le mansioni effettivamente svolte**
- **rispetto dei percorsi professionali in essere e loro completamento con l'inquadramento già previsto dagli accordi nelle reti di provenienza**

IN MANCANZA DI RISPOSTE TEMPESTIVE ED ADEGUATE CHIAMEREMO I LAVORATORI AD UNA DURA FASE DI MOBILITAZIONE

Bari, 19 gennaio 2009