



**COMITATI AZIENDALI DI COORDINAMENTO
BANCO DI NAPOLI**

Dr. Francesco Micheli
Direttore Generale
Governo risorse del Gruppo
Intesa SanPaolo

Dr. Antonio Nucci
Direttore Generale
Banco di Napoli

Dr. Marco Vernieri
Responsabile Direzione Personale
Gruppo Intesa Sanpaolo

Dr. Alfio Filosomi
Direzione Centrale Personale
Servizio Relazioni con il personale

Sottoponiamo alla Vs. attenzione una serie di questioni di rilevante importanza per le condizioni di lavoro e, conseguentemente, per le relazioni sindacali all'interno del Banco di Napoli:

ORGANICI

Ad oggi, non registriamo un'inversione di tendenza relativamente al rafforzamento della rete commerciale, caratterizzata da numerosi punti operativi da tre persone a scendere, dove è strutturale la contraddizione tra modello commerciale ex San Paolo (mutuato dal nuovo Gruppo) e le persone impegnate a realizzare tale modello; la contraddizione non è stata risolta, nonostante gli impegni, anche pubblici, più volte assunti (ad es. intervista alla webtv aziendale dei vertici aziendali).

Chiediamo la trasmissione degli organici distribuiti per punti operativi, così come consegnati alla capogruppo in appendice al documento aziendale del 9 Aprile scorso, al fine di poter chiedere, anche sulla base delle risultanze al 31/12/07, quanto prima un incontro per esaminare il piano assunzioni 2008 per il Banco di Napoli, la cui priorità dovrà essere il potenziamento delle piccole filiali. Inoltre, in relazione a future

assunzioni, Chiediamo CHE L'AZIENDA DIA ATTUAZIONE AL diritto di precedenza previsto dalla L. 247/2007.

MIGRAZIONE

La fase di migrazione è delicatissima e va svolta con il massimo sforzo; l'esperienza passata ci ha dimostrato che la qualità della migrazione è il miglior viatico per la qualità delle fusioni di culture e modi di lavorare diversi.

Tali considerazioni ci spingono a chiedere di

- attivare assunzioni dedicate in sostituzione dei colleghi impegnati in migrazione, e/o continuare ad utilizzare lavoratori a tempo determinato, anche al rientro delle persone che andavano temporaneamente a sostituire
- monitorare attentamente le richieste di ferie per consentire a tutti il diritto alla loro fruizione, stante la scelta di utilizzare il periodo estivo per la migrazione
- attenuare le pressioni commerciali nei periodi interessati per non aggiungere stress a stress;

APPALTI

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente vogliate fornirci i dati relativi agli appalti in essere, denunciando nel frattempo le ormai strutturali carenze in tantissime materie soggette ad appalti:

- insufficiente igiene nelle filiali, per carenza degli addetti
- ritardi o mancate consegne di moduli a utilizzo quotidiano nelle agenzie, per il capitolo forniture
- approssimazione negli interventi tecnici e di manutenzione, per il capitolo lavori nelle filiali

SISTEMA INCENTIVANTE

In coerenza con quanto già formulato dalla delegazione trattante, Vi chiediamo, a conclusione del processo valutativo, di fornirci i dati quantitativi ed i criteri di distribuzione dell'incentivo 2007 come previsto dal comma 7 dell'art. 44 del ccnl.

Con l'occasione ci rendiamo disponibili all'apertura **di un confronto specifico** sul sistema incentivante 2008

LAVORATORI ESPOSTI ALL'AMIANTO

L'utilizzo dell'amianto è stato costante e massiccio sino all'inizio degli anni '80; molte agenzie sono state costruite in quegli anni e diversi sono ormai i casi di rinvenimento di tracce di eternit nelle filiali.

Appare quindi opportuno, da parte aziendale, una verifica capillare e non episodica volta a censire il rischio a cui potenzialmente i lavoratori possono essere esposti.

Sollecitiamo, inoltre, a fornire le risposte richieste dall'Inail per quei lavoratori che sono stati esposti all'amianto e che per il riconoscimento delle loro condizioni hanno già

avanzato istanze presso le sedi competenti. Ad oggi la carenza di risposte dovute all'Inail non ha consentito il prosieguo dell'iter procedurale.

SICUREZZA

Malgrado le nostre sollecitazioni, continuiamo a registrare un sostanziale disinteresse aziendale sulla materia, con la dismissione in alcuni casi della guardiania fissa. In assenza di adeguate politiche di prevenzione, sempre più territori registrano una recrudescenza del fenomeno con quotidiane segnalazioni di eventi criminosi. Ribadiamo la nostra contrarietà al NUOVO MODELLO DI FILIALE li ove postula l'eliminazione di qualunque meccanismo di controllo accessi (bussole). Le nostre filiali sono sempre più, esposte alla microcriminalità da strada, il cui fine predatorio mira anche a piccole cifre.

Riteniamo improcrastinabile un incontro in cui, a differenza del recente passato, l'azienda accetti il confronto con le scriventi OO.SS., ricreando quel clima di condivisione delle scelte che aveva consentito di mantenere il fenomeno sotto controllo.

Rammentiamo a tal proposito che il recente decreto legislativo 1' aprile 2008 mira al pieno coinvolgimento di tutte le parti sociali nella definizione di politiche di sicurezza.

Napoli 9 maggio 2008

LE SEGRETERIE