



By: [silviapd_74](#) - All Rights Reserved

Il 27/5/2013 si è tenuto, presenti anche i rappresentanti di Fiba e Uilca, l'incontro da noi richiesto al direttore operativo che, approfittando del venir meno di alcuni obblighi disposti dal vecchio CIA azzerato dall'accordo separato del 19/12/2012, sembra stia tentando di evitare il confronto sindacale nell'ex gruppo Napoli, in aperta violazione delle disposizioni normative.

ODS/indenità di rischio/differenze sala conta: abbiamo ancora una volta evidenziato l'illegittimità dell'attuale sistema di corresponsione **dell'indenità di rischio** finalizzato, non conforme alle disposizioni del CCNL con ripercussioni sensibili sulle relative spettanze salariali. Invitiamo i colleghi interessati a fornirci copia delle buste paga per valutare insieme la possibilità di un ricorso legale individuale ma fatto collettivamente. Abbiamo inoltre affrontato il problema delle **differenze in sala conta**. Infatti accade sempre più spesso che nei plichi, pur se correttamente lavorati in filiale da due o più persone e con l'ausilio di macchine selezionatrici, vengano riscontrate differenze dalla sala conta esterna. Tali differenze, pur non trovando riscontro analogo nelle differenze di cassa delle filiali, vengono trattate come tali, imponendo d'imperio la refusione ai cassieri. E' del tutto evidente che la banca si fida più di terzi che dei propri addetti..però ci parlano sempre dello spirito di squadra... Abbiamo chiesto il ripristino del servizio di audit che "monitorava" la corretta operatività del servizio esterno. Sul tema il Direttore Operativo ha dichiarato che, *nonostante il monitoraggio sui plichi non abbia dati riscontro di rilevanti differenze, si rende disponibile all'attività di audit richiesta.*

In merito alle **banconote serie 2 da € 5.00**, abbiamo denunciato che l'indicazione aziendale di disattivare il sistema di rilevazione falsi è inaccettabile perché fa ricadere solo sul lavoratore il rischio di refusione, così come abbiamo stigmatizzato i contenuti del corso on line in merito: ridicolo ed assolutamente inutile dal punto di vista operativo.

Chiediamo una malleva fino all'aggiornamento dei programmi di rilevazione falsi già richiesto unitariamente in sede di incontro

Orari di lavoro: abbiamo nuovamente posto il problema di riconoscere nell'orario di lavoro - attraverso lo straordinario o una diversa modulazione degli orari di ingresso ed uscita - i tempi di spostamento tra filiali poste in comune diverso. Un'appropriazione indebita connessa alle violazioni di legge e di contratto di cui la banca si rende responsabile. Il Direttore operativo non ha condiviso la necessità di una diversa organizzazione, ma ci ha incredibilmente detto che **chi fa straordinario lo deve sempre segnare**. Se lo dicesse ai suoi collaboratori ed operasse affinché questo avvenga sarebbe meglio, no? Invitiamo i colleghi interessati a contattarci, per segnalarci comportamenti diversi nonostante queste affermazioni e valutare insieme, anche in questo caso, la possibilità di azioni legali da esperire collettivamente.

Middle office Prodotti: la costituzione della nuova area Private banking ha comportato la creazione di un nuovo codice identificativo unico anche per il middle Office Prodotti e per gli Specialisti di prodotto. Una variazione incomprensibile e fatta senza nessun preavviso né comunicazione che ha comportato nei giorni scorsi enormi difficoltà operative per il blocco dei livelli abilitativi e la scomparsa, al pari di quanto avvenuto inizialmente con la DAACA, dei vari colleghi dalla trx REPE. Abbiamo chiesto chiarimenti al Direttore Operativo, così come abbiamo chiesto di essere informati sullo spostamento delle attività dei muti corporate su Salerno. Il direttore Capuano *si è dichiarato all'oscuro di tutto...*

Polizze RCAuto: a seguito del pessimo funzionamento del servizio determinato dalla riorganizzazione aziendale abbiamo chiesto all'azienda di riconsiderare il tutto a seguito della prossima diffusione della stipula di polizze RCA in filiale, in

analogia con la gestione dei c/c dipendenti. Il direttore operativo *si è detto contrario, ma si è impegnato ad una riflessione...*

Piani di azione: abbiamo sollecitato la modifica dei piani di azione predisposti in violazione della normativa e, denunciando le palesi violazioni di legge, chiesta la correzione delle storture determinatesi. Il direttore operativo non ha proferito parola sul tema...

Pulizie: abbiamo sottolineato l'assoluta indecenza delle filiali a causa del taglio dei costi operato sul servizio, un danno incalcolabile alla salute dei lavoratori e all'immagine della Banca. Abbiamo chiesto il ripristino della pulizia quotidiana dei bagni in tutte le filiali, di sollecitare le segnalazioni formali delle filiali sulle carenze violazioni del capitolato, di agevolare l'effettuazione di pulizie straordinarie. Il direttore Operativo, non avendo autonomia in materia, nel *condividere la difficile situazione sul versante delle pulizie*, ha dichiarato che *si farà nuovamente portavoce di queste richieste e che le pulizie straordinarie, se richieste dalle filiali vengono regolarmente autorizzate*. Invitiamo tutti i colleghi ad **accedere alla sezione reclami** del portale (utilità/strumenti/economato e logistica/pulizie/reclami) per segnalare la situazione della propria unità operativa e a sollecitare i propri titolari a richiedere periodicamente le pulizie straordinarie.

Cassa Mutua: la direzione di area ha disposto di sua iniziativa, nonostante sia sempre stata attività posta in capo ai fiduciari, la lavorazione delle pratiche nelle filiali. Nessuna comunicazione è stata data ai colleghi o al sindacato che, tramite i fiduciari, segue e verifica il corretto uso dei soldi dei lavoratori. Abbiamo stigmatizzato tale comportamento, denunciando le possibili violazioni di privacy, le violazioni normative cui vengono esposti i colleghi, la necessità di professionalità specifica. Abbiamo chiesto il ripristino della soluzione organizzativa precedente, anche alla luce di analoga organizzazione del lavoro in altre grandi realtà. Il Direttore operativo *si è impegnato ad una verifica e all'eventuale conseguente revisione*.

Organici: la situazione nelle nostre filiali sta assumendo toni drammatici. Gli esodi, i licenziamenti, i pensionamenti derivanti dall'accordo separato hanno ridotto l'organico di oltre 60 unità **nelle sole filiali, fatta ovviamente eccezione per alcune filiali rette da "titolari amici" che addirittura godono di aumenti di organico**. A questo dato vanno aggiunti i "buchi" dei centri PMI, private, Enti, Uffici di Area, ecc. La scomparsa del nucleo, l'incremento corposo delle assenze determinato dall'obbligo di fruizione di giornate di solidarietà, ferie arretrate e non, festività soppresse e banca ore stanno creando situazioni di assoluta ingestibilità nella rete, aggravate anche dalle "allegre" gestioni del personale messe in atto dalla direzione: trasferimenti continui tra filiali con conseguenti illegittime richieste di revisione di piani ferie già approvati, responsabili di linea family- un tempo tassativamente esclusi dall'attività di sportello in quanto responsabili unici della linea e del suo presidio commerciale- addetti alla cassa, per giunta con spesso nemmeno 3 giorni di istruzione. Stessa situazione sta riguardando gli addetti small ed affluent.

In modo assolutamente schizofrenico, però, le pressioni commerciali continuano in modo esasperante, i budget individuali restano immutati come i piani di azione: **quale coerenza c'è con la scelta di riconvertire tutti allo sportello? Che immagine si fornisce al cliente che ogni giorno deve fare la caccia al tesoro per trovare il proprio referente?** Abbiamo chiesto all'azienda che vengano assunti ragazzi vincitori del concorso categorie protette della Provincia di Caserta che aspettano ormai da oltre 16 mesi notizie dalla Banca (a proposito di immagine ed affidabilità...), abbiamo chiesto che si dia seguito anche a Napoli allo stesso concorso già indetto ed in attesa di svolgimento, abbiamo sollecitato l'accoglimento delle richieste di trasferimento in essere per le filiali (compresi i colleghi addetti alla DAACA). Il direttore

Operativo, pur ammettendo di essere in grande difficoltà con l'organico, ha dichiarato che è *prioritario tenere aperte le filiali - anche a scapito dell'attività commerciale - , sulle nuove assunzioni non risultano ancora ipotesi, sulle assunzioni delle categorie protette non risulta nessuna volontà aziendale in tal senso, sui trasferimenti in rete è in attesa di risposte da Siena.*

Un'unica comunicazione di merito è arrivata da parte del Direttore operativo: **l'istruzione di cassa non può essere effettuata in soli 3 giorni.** Il Direttore ignora o fa finta di non sapere quanto accade nelle filiali ad opera dei GRU che sono i suoi diretti collaboratori?

Lo sa il dir. Capuano che in alcune filiali l'istruzione di cassa è stata certificata in **2.5 ORE???**

Ci aspettiamo che, coerentemente con quanto affermato e verbalizzato, la direzione di area richiami i propri collaboratori al rispetto delle norme e dei dovuti tempi di formazione ed addestramento per tutti, azzerando improprie e dannose assegnazioni promiscue che espongono i colleghi e la banca a maggiori rischi operativi e possibili denunce.

Diffidiamo il MPS dal continuare tale comportamento che lo rende responsabile esclusivo a tutti gli effetti civili e penali delle possibili ricadute sui dipendenti.

Chiediamo che si provveda tempestivamente alle dovute e necessarie assunzioni, procedendo nel contempo **alla revisione dei budget assegnati.**

Su organici e gestione allegra del personale a scapito della fidelizzazione dei clienti e dell'attività commerciale, giriamo i quesiti ai sig. Fontanelli e Dalla Riva sperando che almeno loro siano in grado di fornire soluzioni e risposte concrete....

Le recenti assunzioni manageriali con personale proveniente da SKY anche per la direzione operativa, la collocazione in ruoli apicali di personale con nessuna esperienza in rete ed anzianità un tempo nemmeno sufficienti ad uscire dal ruolo di ods, stanno a testimoniare che la "nuova" banca non ha più bisogno delle competenze e che, quindi, il progetto di Profumo & Viola per il MPS forse punta non al rilancio, ma allo snaturamento complessivo del MPS.

Dal nostro punto di vista e per tornare al nostro territorio, non è credibile l'atteggiamento di chi, in un ruolo definito dall'azienda "operativo", non fornisce soluzioni o risposte, dichiarando troppo spesso di non sapere nulla...

Riteniamo l'atteggiamento della Direzione di Area ostativo di relazioni sindacali, anche minime, ma corrette ed abbiamo dato mandato ai nostri legali di presentare istanza per il ripristino del rispetto delle normative di contratto e di legge.

Napoli, 31/5/2013

la segreteria