



MOLTE RISPOSTE NON CI SONO

PERUGIA SEMESTRALE LUGLIO 2004 (C.C.N.L.ART.11/1999)

I COLLEGHI DI BANCA INTESA DELLE FILIALI DI PERUGIA - PERUGIA AG.1-PERUGIA AG.2 – PERUGIA CENTRO IMPRESE E PERUGIA CENTRO PRIVATE RIUNITI IN ASSEMBLEA PER UNA VALUTAZIONE SULLE “DICHIARAZIONI CONCLUSIVE” RESE DALL’AZIENDA IN MERITO ALL’ “INCONTRO SEMESTRALE”, HANNO ESPRESSO UN GIUDIZIO FORTEMENTE CRITICO SOPRATTUTTO PER QUANTO CONCERNE GLI ORGANICI, I CARICHI E RITMI DI LAVORO.

L’ASSEMBLEA HA INOLTRE PRESO ATTO DELLA VOLONTA’ DELL’AZIENDA DI RISOLVERE ESCLUSIVAMENTE I PROBLEMI DI CARATTERE “ IGIENICO-AMBIENTALI E TUTELA FISICA”, VOLONTA’ QUESTA, COMUNQUE, TUTTA DA VERIFICARE SUL CAMPO.

L’INSERIMENTO IN AREA DI SOLE 3 RISORSE LASCIA IRRISOLTI I NUMEROSI VUOTI DI ORGANICO.

CARICHI - RITMI DI LAVORO E FERIE

NEL DOCUMENTO VENGONO ENUNCIATI VALORI DI COMPORTAMENTO GENERICI CHE DAVAMO PER ACQUISITI E SCONTATI.

SI DICHIARA CHE “ **I TURNI DELLE FERIE CONFERMATI ANDRANNO RISPETTATI E CHE LE INIZIATIVE COMMERCIALI SARANNO IMPRONTATE AL MASSIMO RISPETTO DELLE PERSONE E DELLA NORMATIVA VIGENTE.....**”

CI MANCHEREBBE ALTRO!!!

IN CASO CONTRARIO NON AVREMMO ALCUNA ESITAZIONE AD INTRAPRENDERE ENERGICHE INIZIATIVE DI LOTTA .

ORGANICI

SARANNO ASSUNTE TRE PERSONE IN TUTTA L’ AREA DI CUI **UNA IN UMBRIA** DESTINATA ALLA FILIALE DI CITTA’ DI CASTELLO, PRIVA DELL’ADDETTO OPERATIVO FIN DAL 1 APRILE 2003.

E’ MOLTO GRAVE CHE UNA GRANDE BANCA, ANZI LA PRIMA BANCA ITALIANA, IMPIEGHI 16 MESI PER SOSTITUIRE UN ADDETTO ALLO SPORTELLO (PAGANDO MISSIONE E RIMBORSO CHILOMETRICO AL SOSTITUTO !!!...): PREFERIAMO NON AGGIUNGERE ALTRO, MA INVITIAMO LA PARTE DATORIALE A RIFLETTERE ATTENTAMENTE SU QUESTE NOSTRE CONSIDERAZIONI.

IL DOCUMENTO CONSEGNATOCI NON FORNISCE ALCUN RISCONTRO ALLE NOSTRE REITERATE RICHIESTE PER L’ASSEGNAZIONE DEI DUE ASSISTENTI AL CENTRO IMPRESE DI PERUGIA : IN TALE REALTA’ I COLLEGHI OPERANO IN UNO STATO DI GRANDE DIFFICOLTA’ E STRESS , PRESSATI PER L’ATTIVITA’ COMMERCIALE E PER I CARICHI AMMINISTRATIVI.

NON ABBIAMO INOLTRE AVUTO ALCUNA RISPOSTA SULLE RICHIESTE DI SOSTITUZIONE DELLA MATERNITA’ NELLA FILIALE DI FONTIVEGGE, SULLA RICHIESTA DI SOSTITUZIONE PER MALATTIA PROLUNGATA NELLA FILIALE DI TERNI, DOVE UN CASSIERE E’ ASSENTE DA DUE ANNI.

SIAMO CURIOSI DI CAPIRE CON QUALE PERSONALE INTENDE L’ AZIENDA FARE MOBILITA’, SOSTITUZIONI, ROTAZIONI FORMATIVE

PIU’ CHE PAROLE SAREBBERO GRADITI I FATTI, MA AD OGGI NON NE ABBIAMO RISCONTRATO ALCUNO. COME VERRANNO SVOLTI GLI AFFIANCAMENTI PER ISTRUZIONE SE NON C’E’ PERSONALE A SUFFICIENZA PER POTERLO FARE ?....

PART-TIME=NON ABBIAMO RISPOSTA

“SARANNO ESAMINATE ..LE RICHIESTE” DI PART-TIME, ANCHE QUELLE GIA’ PRESENTATE,SOSTIENE L’ AZIENDA...

BENE !! NON E’ MAI TROPPO TARDI : CI SONO COLLEGHE CHE ASPETTANO UNA RISPOSTA DA QUALCHE BUON ANNO.

L’ AZIENDA HA INOLTRE DICHIARATO CHE “ VERRA’ DATA COMUNICAZIONE SCRITTA DELL’ ESITO DELLA RICHIESTA”, STIAMO ANCORA ASPETTANDO E NE DUBITIAMO.

RICONOSCIMENTI DI GRADO ED ECONOMICI

NEL DOCUMENTO CONSEGNAOCI NESSUN ACCENNO ALLA POSIZIONE DI ALCUNI COLLEGHI CHE AVEVAMO SEGNALATO,QUALI AD ESEMPIO :

RESPONSABILE FILIALE DI TERNI, GESTORE CENTRO IMPRESE PERUGIA, R. O. P. PERUGIA, GESTORE FAMIGLIA P.S.G. E GESTORE FAMIGLIA PERUGIA FONTIVEGGE

NON E’ PIU’ ACCETTABILE LA LATITANZA DELL’AZIENDA SU QUESTIONI COSI’ DELICATE ED IMPORTANTI : LA SOLUZIONE A QUESTI PROBLEMI, CHE SI TRASCINANO ORMAI DA MESI, VIENE DATA SEMPRE PER IMMINENTE MA MAI RAGGIUNTA . TALE SITUAZIONE OLTRE AD ARRECARRE DANNO AGLI INTERESSATI SPESSO PROVOCA NEGATIVE RICADUTE SULL’INTERA STRUTTURA, SIA IN TERMINI DI LAVORO CHE DI UMORE.

SICUREZZA

MANCA RISPOSTA ALLA RICHIESTA DELL’ AGENZIA DI PONTE SAN GIOVANNI DI POTER CONCORDARE ANCHE CON AZIENDE LOCALI L’ ASSUNZIONE DI UNA GUARDIA GIURATA .

CONDIZIONI IGIENICO-AMBIENTALI E TUTELA FISICA

RITENIAMO IMPORTANTE RICORDARE L’AUTONOMIA CHE VIENE RICONOSCIUTA ALLE FILIALI PER FAR FRONTE ALLE NECESSITA’ URGENT I : EURO 500,00 CIRC.655/25.07.2003 ; CIFRA ,PERALTRO, CHE NON GRAVA SUL CONTO ECONOMICO DELLA FILIALE STESSA.

SIAMO CONVINTI CHE SU TALE MATERIA QUALCHE PROGRESSO POTRA’ ESSERCI ; DA PARTE NOSTRA NON MANCHEREMO DI VIGILARE SULLA PUNTUALE SOLUZIONE DEI PROBLEMI A SUO TEMPO SEGNALATI ALL’AZIENDA.

NON POSSIAMO ESIMERCI DAL SEGNALARE IL NOSTRO DISACCORDO CON L’AZIENDA CIRCA IL PROBLEMA DELLE VISITE OCULISTICHE, PROBLEMA EMERSO AL MOMENTO DELLA CONSEGNA DEL VERBALE D’ INCONTRO E LEGATO ALL’INTERPRETAZIONE DELLA L 626/94.

PER AGGIRARE TALE OSTACOLO SARA’ SUFFICIENTE FAR PERVENIRE ALL’AZIENDA SINGOLE RICHIESTE DI VISITA, UTILIZZANDO IL MODULO ALLEGATO ALLA CIRCOLARE DI GOVERNO 81/13.03.2002.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

RILEVIAMO L’ASSENZA DI RISPOSTE AZIENDALI DI FRONTE ALLA SITUAZIONE DI CARENZA DEL PERSONALE, CHE SCARICA SUI LAVORATORI RESPONSABILITA’ NON DOVUTE.

EVIDENZIAMO E RIBADIAMO L’IMPOSSIBILITA’ - A CAUSA DELLA DRASTICA DOMINUZIONE DELL’ ORGANICO - DI GARANTIRE NELLE NORMALI ORE DI LAVORO UN SERVIZIO ADEGUATO ALLE NECESSITA’ DELLA CLIENTELA E TALORA, ANCHE, LA STESSA APERTURA DEGLI SPORTELLI.

NON MANCANO SOLO I RICONOSCIMENTI DOVUTI, MA ANCHE, COSA PIU’ GRAVE, LA CONSIDERAZIONE....CON QUALE SPIRITO PENSA IL DATORE DI LAVORO CHE SI POSSA OPERARE PER IL BENE DELL’ AZIENDA E UNITI PER IL SUO SVILUPPO? UN AZIENDA CHE VUOLE DARE ALL’ ESTERNO UNA IMMAGINE LEGATA A PRINCIPI ETICI E

**DI SOLIDARIETA' (BANCA DISARMATA, IL POSTO DEL CUORE, LA FABBRICA DEL SORRISO ,ETCC),
DEVE AVERE ALL' INTERNO LO STESSO COERENTE COMPORTAMENTO. FINO A QUANDO
CONTINUERA' A CONSIDERARCI ESTRANEI?**

**SIAMO CONVINTI CHE L'AZIENDA DEBBA ASSUMERSI LE PROPRIE RESPONSABILITA' ED
IMPEGNARSI PER RICREARE QUELL 'ARMONIA CHE IN PASSATO E' SEMPRE ESISTITA NEL NOSTRO
AMBIENTE DI LAVORO.**

**LA MANCANZA DI RISPOSTA ENTRO IL 10 SETTEMBRE ALLE PROBLEMATICHE SOPRA RIPORTATE
CI COSTRINGEREBBE AD INTRAPRENDERE PIU' INCISIVE INIZIATIVE DI PROTESTA.**

**RR.SS.AA.
AREA UMBRIA
F.A.B.I. SINFUB**

AREA UMBRIA A.C. – INCONTRO SEMESTRALE

(art. 11 C.C.N.L. 11 luglio 1999)

Verbale di Incontro

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali, l'Azienda ha dato luogo all'incontro semestrale relativo alle Strutture dell'Area.

Nel corso delle riunioni, tenutesi presso la Direzione di Area, i Dirigenti sindacali facenti parte della Delegazione hanno prospettato i problemi relativi agli organici, ai carichi e ritmi di lavoro, alle condizioni igienico-ambientali ed alla tutela fisica del personale delle predette Strutture.

Detti problemi, riassunti nei documenti sindacali che si allegano al presente Verbale, hanno formato oggetto di approfondito esame, con particolare riferimento alle specifiche situazioni evidenziate presso le singole Strutture dell'Area, ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei.

L'Azienda, in relazione a quanto prospettato dalla Delegazione sindacale, ha formulato, nella riunione odierna, le seguenti dichiarazioni conclusive:

Organici

A seguito della riduzione degli organici intervenuta con effetto dal 1° aprile 2004, in esecuzione di quanto previsto dall'Accordo 15 gennaio 2003 a conclusione della procedura ex lege n.223/91 nonché delle ordinarie dinamiche occupazionali, la forza lavoro presente alla data del 23 luglio 2004 presso le Strutture dell'Area, distinta per inquadramento e con la specifica del numero di contratti a tempo parziale, si attesta ai livelli indicati nei prospetti che si allegano al presente Verbale.

In relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive - che si sono determinate per effetto della predetta riduzione degli organici - e tenuto conto delle specifiche situazioni rappresentate dalle Rappresentanze sindacali delle filiali interessate:

1. sono stati previsti n. 3 inserimenti nell'Area di risorse che ne avevano fatto richiesta, idonei a realizzare un maggiore equilibrio degli organici ed un migliore servizio alla clientela.
Detti inserimenti sono in avanzata fase di attuazione.
Alle predette Rappresentanze sindacali verrà fornita tempo per tempo l'informativa sulle filiali di assegnazione e sui provvedimenti gestionali (mobilità interna territoriale e/o professionale) che potranno essere adottati a seguito delle predette assegnazioni;
2. sono stati disposti i conferimenti di incarico per la copertura dei ruoli di coordinamento relativi alle unità organizzative interessate dal recente processo di mobilità;

3. si continuerà a valutare, caso per caso, l'esigenza di inviare collaboratori in missione presso le Filiali che presentino specifiche ed eccezionali criticità operative, anche in relazione all'andamento dei flussi turistici stagionali;
4. non viene esclusa la possibilità di prendere in esame, compatibilmente con le esigenze di servizio, scambi di personale con altre Aree e/o richieste di trasferimento verso altre Aree, nell'ottica di corrispondere sia a prospettive di sviluppo professionale e/o di migliore ricollocazione delle risorse sul territorio sia a comprovate necessità di carattere personale/familiare, secondo quanto previsto dall'Accordo del 16/7/2004 in materia di mobilità territoriale;
5. verranno favorite le rotazioni del personale nelle attività proprie dell'area di appartenenza al fine di consentire l'acquisizione di conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti;
6. verrà assicurato, nei casi di cambiamento di mansioni e/o di attività, adeguato supporto formativo, anche attraverso specifico "affiancamento" sul lavoro, che sarà protratto per il tempo necessario a fare acquisire al personale interessato la preparazione necessaria per lavorare con sufficiente autonomia;
7. saranno esaminate eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, comprese quelle già presentate, per verificare se, nel rispetto dei criteri e delle modalità operative di cui all'Accordo dell'11 dicembre 2003 in materia di "tempo parziale", sussistano le condizioni che ne consentano l'accoglimento, adottando, se necessario, anche eventuali idonei interventi gestionali. In ogni caso, al personale interessato verrà data comunicazione scritta sull'esito della richiesta.

Ritmi e Carichi di lavoro

Per l'incidenza che possono avere sulle condizioni di lavoro si forniscono i seguenti elementi conoscitivi.

Da parte della Direzione di Area verrà posta la massima attenzione affinché:

- ✓ i turni ferie, confermati, vengano tempo per tempo rispettati e fatti rispettare;
- ✓ il ricorso alle prestazioni aggiuntive, da richiedere nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto, venga attentamente monitorato al fine di individuare le soluzioni organizzative e/o gestionali che ne consentano il contenimento.

E' imminente l'attuazione di quanto previsto dall'Accordo del 10 dicembre 2003 in materia di Formazione, con le modalità che si stanno definendo da parte delle competenti Funzioni aziendali e che verranno quanto prima portate a conoscenza di tutto il personale. Nel frattempo, ad iniziativa dell'Area sono stati avviati, durante l'orario di lavoro, interventi formativi di supporto, con impostazione essenzialmente tecnica/operativa, per migliorare le conoscenze specialistiche del personale impegnato in campo sia amministrativo che commerciale.

Il Piano sportelli dell'Area è ancora in fase di progettazione. Si confermano comunque le prospettive già rappresentate in materia, finalizzate a realizzare, ricorrendone i presupposti, una presenza mirata della Banca in zone ritenute commercialmente interessanti.

Fermo l'impegno da parte di tutte le componenti aziendali al conseguimento degli obiettivi di budget, si conferma che le iniziative/azioni, commerciali e formative, finalizzate al perseguimento dei predetti obiettivi:

- ✓ continueranno ad essere costantemente improntate, a tutti i livelli di responsabilità aziendale, al massimo rispetto delle persone e della normativa vigente;
- ✓ verranno attivate in modo da renderle sempre più compatibili con il presidio dell'operatività delle filiali.

Condizioni igienico-ambientali e tutela fisica

Si conferma che l'Azienda è impegnata in un programma di interventi, economicamente importanti nel contesto di una imprescindibile razionalizzazione dei costi, volti a migliorare in maniera significativa la funzionalità e la sicurezza delle apparecchiature e degli ambienti di lavoro, anche con riferimento alla attività di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. n.626/94.

Il predetto programma, fatti salvi gli interventi di carattere straordinario, è stato predisposto nell'intento di avviare prioritariamente a soluzione le situazioni che rivestono carattere di maggiore urgenza, fermo restando l'impegno dell'Azienda a proseguire nell'opera di risanamento, di ottimizzazione e di messa in sicurezza degli ambienti di lavoro che lo richiedano.

In tale contesto, resta altresì confermato l'impegno a fornire alle RR.SS.AA, di volta in volta, un'informativa, come sinora fatto, prima dell'attivazione dei relativi provvedimenti, anche per i riflessi che potrebbero derivarne nei confronti del personale interessato.

Inoltre, si ribadisce che per rendere tempestivi gli interventi di riparazione/manutenzione ordinaria, coperti da contratti di manutenzione o in autonomia, finalizzati alla risoluzione di guasti ed al ripristino del regolare funzionamento degli impianti elettrici, meccanici, di elevazione e di sicurezza, è stata affidata, ai Responsabili delle Strutture territoriali (Filiale, Centro Imprese, Centro Private) e di Area, la responsabilità di disporre direttamente i necessari interventi - nei limiti di spesa (IVA compresa) rispettivamente sino a 500 € e sino a 3000 €- secondo le procedure semplificate di cui alla Circolare n. 655/2003 emanata dalla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione il 25/7/2003 all'oggetto: " Nuovo processo di inoltro ed evasione delle richieste di natura immobiliare".

Al fine di verificare la corretta esecuzione dei servizi di pulizia - sulla base di specifici capitolati delle prestazioni che le ditte appaltatrici debbono assicurare in assoluta autonomia organizzativa - è stata altresì affidata ai Responsabili delle Strutture aziendali interessate la responsabilità di segnalare sistematicamente alla Direzione Immobili e Acquisti la rispondenza tra le prestazioni effettivamente rese e quelle previste nei predetti capitolati, in modo da mettere la Banca nella condizione di effettuare i necessari interventi, per il ripristino dei livelli di servizio pattuiti, nei confronti delle ditte appaltatrici eventualmente inadempienti, non esclusa la revoca dell'appalto.

Si conferma infine, in materia di misure di sicurezza, che la prevista eliminazione del servizio di vigilanza presso la filiale di Avezzano avverrà previa attivazione dei dispositivi strutturali di sicurezza previsti dal protocollo ABI (allarme, bussola auto gestita, metal detector).

----- O -----

Quanto dichiarato dall'Azienda, a conclusione del primo Incontro Semestrale tenutosi per le Strutture dell'Area, verrà costantemente monitorato al fine di assicurarne la puntuale realizzazione da parte delle Strutture e delle persone interessate.

Entro il mese di novembre 2004 l'Azienda promuoverà apposito incontro per effettuare, con le OO.SS. di cui al presente Verbale di Incontro, il punto della situazione sullo sviluppo/esito delle iniziative nel frattempo attivate, o che ha previsto di attivare, in materia di organici, di condizioni igienico ambientali e tutela fisica del personale.

Letto e sottoscritto a Terni il 28 luglio 2004

DIREZIONE AREA UMBRIA- ADRIATICO CENTRALE

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI CENTRO

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Fabi

Federdirigenti

Sinfub