

## COMUNICATO

In data 11.02.2014 si è svolto l'incontro previsto dall'art. 13 del CCNL che prevede la possibilità, da parte delle Organizzazioni Sindacali, di prospettare all'Azienda le problematiche relative ai carichi e ritmi di lavoro, organici, condizioni igienico-ambientali, alla tutela fisica.

In attesa della risposta Aziendale Vi sintetizziamo quello che questa Organizzazione Sindacale ha rappresentato.

L'organico è rimasto invariato rispetto all'ultima semestrale del novembre 2012, ma la presenza di un part-time ed una maternità non sostituita, di fatto, rappresentano un sottodimensionamento, in particolare le risorse che si occupano delle "sostituzioni" nell'area sono diminuite di 1 unità con grande impatto sulle sostituzioni "non programmate". Si precisa che l'accordo del 12.10.2012 ha introdotto la concessione dei part-time anche nel "mondo delle filiali" costituendo, pertanto una buona prassi e un valido precedente, per il futuro accoglimento di altre richieste.

L'inadeguatezza numerica è la premessa per sostenere il gravoso carico di lavoro che incombe su Tutti i Colleghi a cui vanno aggiunte le operatività sempre nuove e sempre comportanti grandi criticità, non certo dovute all'impegno e alle prestazioni professionali dei Colleghi, bensì a problemi tecnologici e a comunicazioni pubblicate in ritardo. Si è rappresentata la situazione Tipo degli sportelli nei quali si parla al telefono e contemporaneamente si scrive o una mail o si digita un'operazione.

Ci siamo impegnati con l'Azienda a sollecitare i Colleghi al maggior utilizzo della WEB e della CHAT che nascono per consentire contatti più immediati per migliorare l'operatività.

L'inadeguatezza dell'organico genera grande difficoltà per organizzare i turni di ferie perché l'Azienda si preoccupa prevalentemente di assicurarsi le "coperture" necessarie per fronteggiare eventuali emergenze, scaricando ancora una volta l'inadeguatezza dell'organico sui lavoratori stessi. Abbiamo inoltre richiamato l'attenzione dell'Azienda circa i criteri di precedenza in tema di ferie, in particolare sull'attenta lettura dell'art. 55 CCNL al punto 6: "...viene data la precedenza ai lavoratori...disabili... per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio", dando erroneamente rilievo solo all'anzianità di servizio.

Abbiamo segnalato che il lento incedere del Progetto Cashless che non ha ancora eliminato le attività di "basso profilo" agli sportelli, ma, in compenso li ha caricati di molteplici e sempre nuove attività costringendo i colleghi ad un continuo, incessante aggiornamento che, necessariamente dovrebbe implicare un'operatività allo sportello rallentata.

Da un lato di porta avanti il progetto Paperless (per l'eliminazione della "carta") e dall'altro si raddoppia il lavoro costringendo a lavorare il "Gianos", sia in procedura G200, sia in cartaceo.

In merito alle condizioni igienico-ambientali alla tutela fisica abbiamo parlato della **ristrutturazione degli Sportelli** più vetusti soprattutto per avere servizi igienici fruibili e riservati al personale di B.F. (priorità Bari e Caserta). L'Azienda ci ha confermato la prossima apertura dei Nuovi uffici di Bari che risolveranno, tra gli altri, la "questione bagni". Per Caserta con l'individuazione della nuova sede e con i lavori di realizzazione si troveranno idonee soluzioni.

In merito ai nuovi locali di P.zza Dei Martiri a Napoli si conferma la prossima apertura del Centro Private e la contemporanea chiusura dei locali a via dell'Incoronata e la prossima ristrutturazione della Filiale del Centro Direzionale di Napoli che non vedrà "nessuna deportazione" di colleghi, così come questa Organizzazione Sindacale ha sempre sostenuto.

Si è richiesto una maggiore ed efficace comunicazione in merito alle "notizie" circa i nuovi locali di lavoro che non devono arrivare attraverso il tam tam della rete dei PB ma direttamente dall'Azienda.

Infine si è segnalato all'Azienda il problema legato allo **stile di comunicazione del Vicario** che ostacola il necessario clima di collaborazione e dialogo ed è caratterizzato da forte aggressività sia di toni, che di modi, che di contenuto, al punto da essere fonte per i colleghi di stress prolungati, di approccio ansioso alla quotidianità e alla relazione con il Vicario stesso. L'approccio poco cordiale del Vicario è risaputo in Azienda, ma la situazione è ulteriormente peggiorata negli ultimi anni.

Si è sottolineato che il **lavoratore stressato** commette maggiori errori professionali, è più esposto al rischio di infortunio lavorativo, rende di meno, è più vulnerabile allo sviluppo di patologie fisiche o psichiche o a condizioni di disagio personale.

Restiamo in attesa delle risposte Aziendali per conoscere e valutare come l'Azienda ha a cuore i problemi dei Colleghi fiduciosi che le **evidenze** segnalate vengano accolte e risolte.

Fiba Cisl Banca Fideuram Napoli