



FEDERAZIONE INDIPENDENTE SINDACATI AUTORITÀ VIGILANZA
BANCA D'ITALIA - C.O.N.S.O.B. - A.G.COMUNICAZIONI - A.G. CONCORRENZA - A.G.PRIVACY - A.V.C.P.

Sindacato Indipendente Banca Centrale

FILIALI STC

le rivendicazioni del SIBC

A più di sei anni dalla nascita delle filiali specializzate nel trattamento del contante, appare oggi doverosa una riflessione sul percorso effettuato.

È opportuna un'attenta critica costruttiva su specificità e potenzialità delle realtà specializzate, che a tutt'oggi si presentano come una grande incompiuta o comunque una "compiuta a metà".

È un impegno nei confronti delle colleghe e dei colleghi che hanno accettato questa scommessa e che oggi, più che mai, chiedono un cambio di passo verso una qualificazione del loro lavoro.

Il coordinamento STC del SIBC da tempo si è impegnato nell'ascolto dei bisogni e delle aspirazioni delle colleghe e dei colleghi che in esse prestano la propria opera.

Con questo documento, che affronta i bisogni dell'operatività quotidiana e le questioni di ampio respiro, noi del SIBC avanziamo proposte concrete, distintamente per aspetti gestionali e funzionali, per avviare un negoziato serio con la Banca nel quale l'obiettivo dovrà essere quello di far compiere alle filiali STC uno "scatto in avanti" in termini di qualità del lavoro e dei servizi offerti. Le specializzate nel trattamento del contante possono essere un utile elemento dell'istituzione Banca d'Italia sul territorio se le rendiamo SPECIALIZZATE NEL CONTANTE.

Aspetti gestionali

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Conversione dell'attuale modello di struttura organizzativa presente nelle 4 specializzate di minori dimensioni (Arezzo, Bergamo, Foggia, Padova) in ufficio unico con la costituzione dell'UNITA' OPERATIVA STC (U.O.S.). Con la definizione di Unità Operativa STC in luogo dell'attuale Divisione G.S.P. proponiamo una divisione i cui processi operativi siano resi più fluidi. A tale scopo si rende necessaria un'appendice alla Circolare 2 specifica per il modello STC.

Tale Unità Operativa STC:

- garantisce una maggiore flessibilità nella gestione dei processi lavorativi,
- libera una risorsa dell'area manageriale da porre in staff alla direzione in luogo di un maggiore impegno richiesto in termini di partecipazione ai processi lavorativi (P.O.C. e Modalità 4),
- concretizza un'effettiva rotazione del personale in ambiti lavorativi diversificati.

ORGANICI

La configurazione originaria degli organici delle STC va cambiata con particolare focus sulle filiali di minori

dimensioni (Padova, Arezzo, Foggia e Bergamo) il cui numero di addetti si è dimostrato fortemente ridotto e inadeguato all'effettiva necessità/capacità operativa. Nella sola filiale di Padova, recentemente, sono state ripianate le deficienze di organico grazie all'inserimento dei colleghi provenienti dalle filiali chiuse e di alcuni neoassunti.

Il SIBC propone che:

- sia aumentato l'organico teorico delle 4 specializzate di minori dimensioni (Bergamo, Arezzo, Foggia, Padova) da 29 a 32 elementi, in cui 3 componenti la Direzione, almeno 25 operativi e 2 operai.
- Per l'assegnazione degli operai proponiamo una sessione di mobilità incentivata per i colleghi di BAN, nel quadro della riorganizzazione di quel Servizio.
- Una sessione di Concorso ad hoc mesi specifica per operativi nelle STC da svolgere nei prossimi.
- Ulteriore proroga per la graduatoria vice-assistenti del concorso 2010 da utilizzare immediatamente per ripianare gli organici delle filiali ancora in forte sofferenza.
- Ricognizione delle limitazioni di utilizzo oggi presenti nell'organico delle STC: prevedere un numero minimo di addetti alla MMC e - se necessario - una posizione aggiuntiva in deroga alla pianta organica per ognuna di esse.

INDENNITA'

La differenziazione nelle aliquote di calcolo dell'indennità per SFALSAMENTO orario è da superare se non altro a titolo di ristoro per l'impossibilità di fruire - in tutto o in parte - degli istituti di flessibilità previsti dal nuovo orario di lavoro.

- L'indennità di STC va aumentata poiché vi è stata sottovalutazione della quantità di MMC effettuata, destinata - peraltro - a crescere con l'avvio dell'operatività dei poli di stoccaggio delle monete metalliche.
- SFALSAMENTO: le indennità vanno livellate e riparamentrate con un'aliquota al 20%
- STC: il compenso va elevato a € 15 oltre che per le ragioni appena descritte, anche a titolo di contributo all'aumento dell'attrattiva delle filiali specializzate.
- Introduzione di una specifica MAGGIORAZIONE ALL'INDENNITA' STC (€ 5) per MMC ove non fossero integrati in pianta organica colleghi della categoria operaia.

FORMAZIONE DEL PERSONALE AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

A confronto coi pari grado, il personale addetto alle STC fa meno formazione, poiché escluso da materie non ritenute strategiche per il lavoro nelle specializzate.

L'attuale sistema di aggiornamento professionale presenta numerosi punti di criticità. Il Portale della mobilità professionale per le STC si è dimostrato insufficiente ad assolvere al compito in modo coerente alla normativa vigente.

- E' opportuno strutturare un ITINERARIO FORMATIVO con cadenza ANNUALE, INCREMENTANDO il numero di settimane di missione in TRE PER ANNO. L'introduzione del "Corso di base per addetti alle filiali STC" - pur apprezzabile - da solo non è certamente sufficiente.
- L'itinerario, concordato con la Direzione, deve INTEGRARE corsi specialistici per l'operatività delle specializzate, corsi di base sulle funzioni della Banca, integrando con essi le missioni di aggiornamento professionale da utilizzare quali stages per le materie "non-core".
- Il portale della Mobilità per le missioni di aggiornamento SCT deve contenere almeno 10 destinazioni sempre disponibili a cui vanno affiancati i capoluoghi di regione e filiali ad ampia operatività limitrofe per contemperare le esigenze dei colleghi che hanno difficoltà ad allontanarsi troppo dalla filiale di origine (ad esempio per Bergamo devono sempre essere disponibili Milano e Brescia, per Padova: Venezia e Verona, per Arezzo: Firenze e Perugia, per Foggia: Bari e Campobasso).

- Il portale della mobilità va implementato con una specifica sezione dove poter inserire richieste ed aspirazioni dei colleghi interessati ad approfondire un determinato aspetto lavorativo in base anche alle proprie conoscenze, esperienze personali e al titolo di studio posseduto.

ORARIO DI LAVORO

Sin dal 2015 la Banca si è riservata di svolgere approfondimenti riguardo l'applicazione di alcuni istituti presenti nel nuovo accordo sull'orario di lavoro. A nostro parere possono applicarsi senza difficoltà :

- La possibilità di ridurre l'orario mensa in luogo della concomitanza dei due turni di intervallo (il primo 12,15-13,15 e il secondo 13,15-14,15); attualmente la concomitanza dei due turni provoca una carenza di personale lunga due ore in un momento di tensione operativa. Accorciare la pausa mensa significa avere qualche risorsa in più negli uffici; i minuti in più possono essere recuperati con l'anticipo dell'uscita per chi fa il primo sfalsamento (se - ad esempio - fa una pausa di 40 min., esce alle 15.40 anziché alle 16.00); chi invece fa il secondo sfalsamento potrà recuperare il tempo della pausa pranzo compresa entrando più tardi il giorno dopo se non già entrato più tardi il giorno stesso.
- La possibilità di comprimere la presenza in servizio alla prestazione minima giornaliera assicurando comunque la presenza a inizio turno nel primo sfalsamento e a fine turno nel secondo;
- La possibilità di accedere all'istituto dell'orario concentrato pur in regime di sfalsamento.
- Forme di part-time leggero: 35 ore o 32,5 ore che non devono necessariamente avere orario rigido; Il part-time, previo accordo, può essere gestito in modo più flessibile assicurando comunque uno dei due presidii previsti (in entrata h07:30 od in uscita h17:30).
- la possibilità di prevedere posizioni di telelavoro, con riferimento alla gestione di siparium, alla ricerca economica, ovvero con affidamento per delega dalla sede regionale di compiti specifici a distanza (es: Centrale dei Rischi).

ATTIVITA' DI SEGRETERIA

L'operatività dell'ufficio segreteria risente in modo evidente dell'impatto riveniente da un organico estremamente limitato e diviso in due tronconi dalle turnazioni nonché dall'assenza di autonomia di spesa che rende complessa per la filiale qualsiasi forma di acquisto per necessità a volte molto urgenti.

- Aumento delle risorse in organico per le filiali di Roma CDM e Piacenza; superamento della struttura organizzativa attuale con l'unificazione in un'unica unità operativa del personale per le 4 filiali di minori dimensioni.
- Restituire AUTONOMIA DI BUDGET E DI SPESA a tutte le filiali specializzate.

Aspetti funzionali

BPS e CONTAZIONE

Le macchine selezionatrici sono delle apparecchiature estremamente complesse. La formazione dei colleghi che progressivamente sono stati inseriti negli organici delle filiali specializzate è divenuta sempre meno specialistica. È oggettivamente difficile distaccare risorse che facciano da formatori in luogo di organici in sofferenza costante.

Materiali consumabili: l'INCAUTA ed AVVENTATA scelta di ricercare la concorrenza nell'acquisto dei materiali consumabili necessari al funzionamento delle macchine selezionatrici ha creato un'infinità di problemi.

- i test di affidabilità dei materiali devono essere effettuati in una filiale pilota.
- Formalizzazione per i neo-addetti alle specializzate di uno stage di formazione/addestramento tenuto in collaborazione tra personale esperto di Banca e tecnico G&D esperto della macchina.
- L'orario di presenza del tecnico in filiale deve coincidere con quello di lavorazione alle macchine, con particolare riguardo all'avvio ed alla chiusura dei turni.
- Manutenzione del modulo di confezionamento ed inscatolatura automatizzata dei valori (IPS): la manutenzione ogni 1000 ore di esercizio per il modulo IPS è insufficiente, ad essa dovrebbe essere

aggiunta una seconda manutenzione ogni 500ore ossia ogni tre mesi circa.

- La pulizia giornaliera/settimanale delle macchine deve essere affidata al tecnico locale, che con l'occasione provvede alle piccole registrazioni di organi meccanici (es: cinghie) per mantenere le macchine in perfetta efficienza.

MONITORAGGIO DEI FLUSSI DEL CONTANTE

ATTIVITA' ISPETTIVA

Le STC devono divenire il "braccio operativo" di Cassa Generale (CGE) sul territorio attraverso specifiche attribuzioni di competenza per ampie aree territoriali riguardo la dinamica dei flussi del contante ed i controlli su gestori, sportelli bancari, apparecchiature.

Punto qualificante del lavoro di una STC può essere, in stretta connessione con CGE, l'istituzionalizzazione presso le specializzate di un settore che si occupi in modo stabile e continuativo dell'analisi della circolazione del contante per macro-area (rilevazioni statistiche dei fenomeni di introito/esito ed eventuali anomalie corroborate dalla conoscenza delle dinamiche territoriali).

- Attribuzione di un ruolo di coordinamento in tali ambiti coi direttori delle filiali afferenti la macroarea con compiti di indirizzo dell'attività
- Attribuire alle STC il ruolo di capofila per i controlli ai gestori del contante, gli sportelli, bancari, le apparecchiature della macro-area di riferimento.

SPORTELLI ALL'UTENZA E CSR

Nelle filiali specializzate, 6 ore di apertura dello sportello CSR al personale in quiescenza non sono sufficienti. Occorre QUALIFICARE il servizio che la Banca ancora offre alla collettività.

- Prevedere, quindi, la possibilità di riprendere il **progetto di Entry Point** già formalmente proposto qualche anno fa, istituendolo presso le STC con la riapertura di uno sportello polifunzionale che offra servizi "leggeri" oltre che ai correntisti CSR anche all'utenza minuta come ad esempio:
 - Cambio taglio banconote
 - Cambio monete metalliche
 - Cambio banconote danneggiate
 - Emissione e Pagamento VBI
 - Presentazione di Istanza di accesso ai dati della Centrale dei Rischi
 - Presentazione di Istanza di accesso ai dati della CAI
 - Primo accesso alle informazioni ed alla modulistica di presentazione dei ricorsi all'ABF
 - Primo accesso alle informazioni ed alla modulistica di presentazione degli esposti

MOVIMENTI FONDI

Le filiali specializzate effettuano frequenti movimenti fondi con relativo spostamento dei carichi con transpallet elettrici e manuali.

In generale la movimentazione dei carichi sugli automezzi adibiti a K1 è molto delicata e pericolosa ed è per questo che la si affida a personale SPECIALIZZATO in tali mansioni. Le STC sono luoghi di lavoro in cui anche la Divisione Salute e Sicurezza sul lavoro del servizio ORG, nelle recenti visite, ha definito la movimentazione dei carichi continuativa, innalzando il livello di sorveglianza sanitaria del personale addetto.

- Occorre inserire nella pianta organica di TUTTE le filiali STC personale appartenente alla carriera OPERAIA.

MOVIMENTI FONDI DI NRT

Al fine di armonizzare i flussi verso le filiali specializzate verso le quali afferiscono minori quantità di versamenti si propone di istituire dei Movimenti fondi di prossimità intrafiliali per il tramite delle società di servizi di quantità ed importo limitato (es. tagli piccoli).

BANCONOTE FALSE

Specializzazione nelle anomalie dei biglietti (danneggiati e falsi): un passo oltre la FALDAN che sarà a breve oggetto di un'importante innovazione tecnologica che di fatto accentrerà quasi del tutto il lavoro legato a queste casistiche presso il servizio CGE.

La prospettiva deve essere quella di divenire FORMATORI ed ISPETTORI:

- Formatori degli attori che gestiranno il processo in prima persona: forze dell'ordine, società di servizi, banche, ecc...
- Ispettori, coinvolgendo un massiccio numero degli addetti alle STC nei controlli ai gestori del contante ed agli sportelli bancari.

EDUCAZIONE FINANZIARIA

L'educazione finanziaria deve divenire un'attività istituzionalizzata e programmata anche nelle specializzate aprendo queste opportunità oltre che agli operatori professionali (banche, società di servizi) ed alle forze dell'ordine, anche alle scuole primarie e secondarie, alle associazioni di categoria, alle associazioni dei consumatori presenti sul territorio attraverso i consueti incontri in Filiale a scopo formativo per i docenti, ma anche con progetti di divulgazione della materia da svolgere presso scuole e associazioni.

RICERCA ECONOMICA

Riconoscimento della filiale specializzata quale soggetto formalmente coordinato con la Sede regionale nella partecipazione alla raccolta dati effettuata attraverso i questionari INVIND, conseguendo lo status di "ufficio distaccato" con competenze affidate dalla sede di afferenza sulla raccolta dati attraverso i questionari, il sondaggio autunnale per la nota sull'aggiornamento congiunturale e tutte le comunicazioni alle imprese da svolgere nell'arco dell'anno. A ciò si può affiancare anche la partecipazione delle specializzate nell'ambito delle "interviste in presenza" in accompagnamento ai colleghi dell'Aret.

PRESIDI SANITARI E POLO DELLE MONETE

L'istituzione presso alcune filiali STC (Roma CDM, Piacenza, Foggia) di un polo di stoccaggio e lavorazione delle monete metalliche solleva molte perplessità a partire dall'aggravio della movimentazione dei carichi, l'aumento dei rischi da infortunio, l'aumento del rischio dell'insorgenza di patologie da lavoro.

Proprio nell'ottica di una prevenzione seria dal rischio da infortuni, andrà rivista e potenziata la pianta organica di tali realtà con personale operaio.

Ulteriore necessità - comunque centrale per tutto il personale delle STC - sarà quella di rafforzare la sorveglianza e le tutele sanitarie per il personale addetto (su base annuale), limitando al massimo l'incidenza di personale con problematiche di tipo fisico.

Il Coordinamento del SIBC per le STC

Gennaro Langella

Auro Rosciarelli

Michele Palmitessa

Paolo Borgese

Vittorio Graziano