



## COMUNICATO

Si è svolto venerdì scorso il secondo incontro relativo alla semestrale della B. Pop. Di Lodi UP Roma. Come ricorderete uno dei motivi principali per i quali avevamo richiesto all'azienda questa "semestrale" è che **a nostro avviso i "numeri" della nostra Area non sono più sufficienti a garantire una operatività corretta, una operatività che permetta di presidiare il rischio, a tutti i livelli.** Inoltre sostenevamo che ..... "la carenza di organico rende a volte impossibile ottemperare ad una serie di regole non scritte, ma di "buon senso", relative ad esempio alla gestione dei mezzi forti".... e che ..... "sono inoltre numerose le criticità riscontrate dai colleghi nella gestione dei nuovi sistemi di sicurezza ( cash in/out, sistemi di temporizzazione, bussole ) e tutto contribuisce ad accrescere lo stress lavorativo vissuto quotidianamente dai lavoratori, già notevole per le peculiarità del nostro territorio".....

### **Sicurezza**

Abbiamo apprezzato la presenza all'incontro di venerdì, oltre che della sig.ra Angela Gentile e del sig. Stefano Rotini (Rel.Sindacali) del sig. Maurizio Ferrari, che è uno dei Responsabili della Sicurezza Fisica di Gruppo (e, fra l'altro, intrattiene i rapporti con le forze dell'ordine), al quale abbiamo rivolto una serie di quesiti e di osservazioni che avevamo raccolto fra i lavoratori.

Abbiamo richiesto, tra l'altro, di riportare in un documento aziendale (circolare o altro) tutta la normativa relativa alla gestione delle chiavi delle agenzie, dei mezzi forti, dei sistemi di sicurezza, in modo da fugare i numerosi dubbi dei colleghi.

Riteniamo legittimo che per diminuire i costi si effettui un accentramento di determinate funzioni; ma non è corretto che per effetto di questo accentramento si determini una gestione della sicurezza che non si cala nelle diverse realtà, che invece variano da territorio a territorio e che quindi, nei fatti, la riduzione dei costi si scarichi sulle condizioni dei lavoratori.

Vanno quindi ampliati e consolidati i presidi territoriali.

Per l'azienda è importante non rendere appetibile la rapina (e quindi introduce il cash in/out) in modo da diminuire i danni patrimoniali e d'immagine; ma il contenimento dei costi non può e non deve entrare in conflitto con quello che invece è importante per il sindacato: diminuire i danni ai lavoratori.

Va dato maggior valore alla "persona".

**Riteniamo che l'intervento di piantonamento straordinario sia anche il risultato della nostra pressante e continua azione sull'azienda, per questo abbiamo espresso il nostro apprezzamento, ma auspichiamo che possa essere migliorato e prorogato (non crediamo che dopo Natale i malviventi andranno tutti in vacanza!!!)**

E abbiamo richiesto (e ottenuto) che la vigilanza venga estesa anche alle agenzie ora escluse (probabilmente perché già provviste di nuove bussole e cash in /out), in attesa del completamento dell'istallazione di strumenti tecnologicamente più innovativi degli attuali, di cui saranno dotate n. 16 agenzie entro il 31 marzo 2010.

**Abbiamo infine richiesto una sorta di "tavolo tecnico" dove fare una mappatura delle agenzie e valutare gli interventi più adatti.**

### **Organici Rete**

L'azienda ci ha poi fornito i seguenti dati :

Addetti 199 (29 area e 14 CI) - 2 delle risorse sono considerate "masse di manovra"

Part - time 10 (non ci sono richieste in sospeso)

Apprendistato /tempo determinato 4

Entrate 2 Uscite 6

Sulla rete ci sono poi 8 risorse che fanno parte degli Sviluppatori (Direzione Retail).

### **Rapine (al 19/11)**

20 (a Roma) 2 (a Latina) 4 tentativi (ma per noi sono molti di più: aiutateci a monitorarli!)



### **Igiene**

Tutti gli interventi da noi richiesti (derattizzazioni, manutenzione, etc) sono stati effettuati o sono in via di completamento. **Segnalateci eventuali altre criticità.**

### **Formazione**

L'azienda ci ha informato che a inizio 2010 è prevista una sessione del corso sulla CAI  
Siete invitati tutti ad iscrivervi!

Continueranno poi i corsi "emergenza antirapina" per i quali auspichiamo che, come già avviene in altre aziende del Gruppo, oltre allo psicologo che cura la parte "comportamentale", partecipi anche un "tecnico" per rispondere ai tanti dubbi dei colleghi.

Abbiamo poi espresso apprezzamento per i corsi sull'**antiriciclaggio che si svolgono in aula anziché in autoformazione (era stata una richiesta delle OOSS al tavolo aziendale della formazione).**

### **Pressioni commerciali**

Non ne abbiamo parlato. Come sapete è un tema che non possiamo certo risolvere a livello di unità produttiva!!!

Nel corso dell'incontro precedente abbiamo sottolineato come a molti colleghi risulti incomprensibile il fatto che aziende del nostro stesso Gruppo ci facciano concorrenza e il fatto che non sia chiaro in quale modo le politiche commerciali aziendali si calino nella realtà del nostro territorio: queste contraddizioni non contribuiscono certo a creare entusiasmo fra i colleghi, bensì disorientamento.

E poi abbiamo richiesto per tutti (soprattutto per le colleghe che, lasciatecelo dire, qualche problema in più lo hanno senz'altro!!!) che le riunioni di lavoro si svolgano, di norma, durante l'orario di lavoro.

oooooooooooo oooooooooo

Infine, essendo venuti a conoscenza del nuovo appalto del servizio di "facchinaggio" in vigore dal 1° novembre, abbiamo lamentato la mancata informativa ai sensi del vigente CCNL e, sempre in relazione al tema degli appalti, sollecitato quanto richiesto nel corso del recente incontro annuale.

### **LAVORATORI IN DISTACCO PRESSO ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO**

Ci risulta che i colleghi distaccati su attività accentrate in Banco Popolare sono stati contattati dalla Gestione Risorse ed invitati ad effettuare quanto prima una scelta.

Abbiamo rappresentato all'azienda il nostro disappunto per le modalità con le quali si svolgono i colloqui. I colleghi giustamente si chiedono perché debbano effettuare una scelta prima della naturale scadenza del loro distacco che è stata prorogata, collettivamente, al 30 giugno 2010.

Abbiamo ribadito che tutti i colleghi della BPL distaccati nelle varie aziende del Gruppo (SGS, BP, SGC, Efibanca) si occupano di queste attività con impegno e professionalità e la maggior parte di loro non possono che auspicarsi di continuare a svolgere il loro lavoro.

Per dar loro la possibilità di una scelta serena e meditata è necessario però che l'azienda si impegni e dichiari in modo inequivocabile e trasparente che tali attività si consolideranno sul territorio.

Roma, 3 dicembre 2009

**RSA DIRCREDITO FIBACISL FISACCGIL  
BANCA POPOLARE DI LODI UP ROMA**