



“Dobbiamo guardare tutti al bosco che cresce”

Venerdì 30 giugno si è tenuto ad Udine l'incontro trimestrale, con la presenza del Direttore Generale, dell'Ufficio del Personale e delle Relazioni Sindacali di Gruppo.

Abbiamo chiesto notizie sul tema evoluzione Piano Industriale/Riaspetto della Banca dei Territori, ed al momento la risposta è stata che non ci sono ulteriori comunicazioni, e che il tutto andrà valutato anche alla luce del nuovo Piano Industriale (siamo anche in attesa di comprendere anche l'impatto che avrà sul nostro territorio la recente acquisizione delle ex-Banche Venete).

Rispetto all'andamento economico della CariFVG il Direttore Generale ha rappresentato come i risultati siano in miglioramento anno su anno sui principali driver, e che tutto questo succede principalmente grazie **all'enorme impegno che i colleghi danno ogni giorno**.

Il Direttore ha detto che **“dobbiamo guardare tutti al bosco che cresce”**:

Gli abbiamo chiesto che il riconoscimento dello sforzo profuso dai lavoratori non si limiti al tavolo sindacale, ma che venga anche “tradotto” nelle riunioni che si tengono ad ogni livello, dove invece nulla di tutto questo appare, anzi, dove si tende sempre a dire “che si fa troppo poco” ed a ribaltare sui colleghi solo risultati negativi. Se **“il bosco cresce”** lo si deve principalmente al lavoro quotidiano dei colleghi, e all'impegno da loro profuso tra numerose avversità.

Il clima nella filiali è sempre più pesante, il morale sempre più basso. **L'exasperazione delle pressioni commerciali, del “metodo e dei risultati commerciali”, l'aumento dei carichi e ritmi di lavoro, hanno ormai superato la soglia della “normale” tolleranza, e ci preoccupano le ricadute che si manifestano sulla salute dei colleghi.**

Abbiamo chiesto con forza che l'azienda si impegni in un serio progetto di formazione e di crescita relazionale dei Capi (Direttori di Area, ma anche Direttori di Filiale e Coordinatori), perché in troppi casi ci sono segnalazioni di comportamenti non rispettosi della dignità della persona, e contrari ai recenti accordi aziendali e nazionali sulle “politiche commerciali e sul clima aziendale”.

La sollecitazione all'utilizzo della programmazione tramite “agenda” **non deve ricomprendere solo la parte commerciale/appuntamenti, ma anche la parte amministrativa, la formazione e l'aggiornamento individuale, ed invitiamo tutti i colleghi ad inserire sempre nelle loro agende tutte queste attività**, che l'azienda continua a far finta di non vedere ma che invece vanno fatte a tutela “personale” e del “patrimonio aziendale”.

La continua rincorsa e contrapposizione fra Market e Compliance ci preoccupa non poco, e notiamo un aumento dei casi di contestazioni disciplinari su questi ambiti. In alcun modo **non bisogna sottovalutare la normativa aziendale per raggiungere i risultati** e non esiste alcun livello autorizzativo che permetta di derogare la normativa. La Compliance vince sempre e l'applicazione delle regole è la vera tutela. Abbiamo segnalato anche che i recenti malfunzionamenti delle procedure hanno messo in grossa difficoltà le filiali ed il rapporto con la clientela, e che la “palese fretta” nella distribuzione di nuovi applicativi si è rivelata controproducente.

Sul tema “Ruoli, figure professionali e percorsi di sviluppo professionale”, abbiamo nuovamente evidenziato come nelle comunicazioni sulla “complessità” servirebbe ottenere non solo il dato finale, ma anche gli elementi che lo compongono, segnalato come persistano situazioni in cui clienti sono attribuiti ai Direttori di filiale e non inseriti nei portafogli, e chiesto di migliorare l'attenzione sulla gestione dei trasferimenti fra filiali (Direttori) e portafogli (Gestori) onde evitare problematiche che poi vanno a pesare sugli inquadramenti dei Colleghi.

Preoccupa e non poco l'evoluzione del modello distributivo sul territorio del Friuli Venezia Giulia, e abbiamo ben evidenziato come la sensazione sia quella di un passaggio dalla "corsa" all'apertura degli sportelli a quella alla loro chiusura.

Non condividiamo l'abbandono di alcune realtà importanti e in crescita economica (ad esempio la recente chiusura dello Sportello presso l'Ospedale di Cattinara a Trieste e quello presso l'Aeroporto di Ronchi dei Legionari).

Non condividiamo in alcun modo la prossima chiusura della storica filiale di Trieste Piazza della Borsa, a pochi anni (giugno 2012) dalla sua "nuova" inaugurazione dopo un grande investimento di ristrutturazione. La filiale è il fiore all'occhiello del nostro istituto sulla città di Trieste da più di cent'anni, punto di riferimento per la cittadinanza, di "visibilità ed attrazione commerciale" (grazie alla sua invidiabile posizione) per tutto il Gruppo.

Il Direttore ha spiegato le "nuove logiche distributive del Gruppo" (in sintesi filiali grandi e con orario esteso) sui grandi centri urbani, ma come detto durante la riunione queste tesi non possono essere sempre applicate. Accogliamo invece con favore l'affermazione aziendale, sempre da parte del Direttore Generale, di "mantenimento" della presenza sul territorio anche nei comuni e nelle zone disagiate della nostra regione.

L'azienda sta anche procedendo con una verifica puntuale (quasi in tempo reale) sulla fruizione e pianificazione delle ferie, e contatta quotidianamente i colleghi che per qualche motivo non hanno rispettato il piano ferie inserito. Condividiamo l'attenzione sulla fruizione delle ferie e sul rispetto della loro pianificazione, ma abbiamo evidenziato come **vorremmo "che la stessa attenzione" venisse posta ad esempio sul tema del "lavoro straordinario non riconosciuto"** o delle "riunioni effettuate in pausa pranzo", situazioni che continuano tristemente ad esistere.

Sul lavoro straordinario invitiamo i colleghi a chiedere prontamente (e per iscritto) l'autorizzazione alla prestazione straordinaria (**l'azienda ci ha detto che nessuna richiesta fatta è stata negata**) ed a segnalare alle scriventi le situazioni contrarie. Lo stesso discorso vale chiaramente anche per i quadri, che non hanno, ricordiamo, alcun bisogno di chiedere autorizzazione al "recupero in autogestione".

Abbiamo fatto ancora presente come permangono le difficoltà nelle filiali "flexi" chiedendo nuovamente una integrazione degli organici ed una "riflessione" sugli orari.

Anche per le filiali semplici abbiamo chiesto che vengano date "chiare" disposizioni rispetto alla garanzia che tutti i colleghi effettuino l'intervallo pranzo di un ora, in quei casi e situazioni che vedono l'organico "effettivo" sotto le quattro persone.

Ricordiamo che la chiusura della cassa e il caricamento del bancomat prevedono che le operazioni vengano fatte in "contraddittorio" e quindi sempre in due persone.

In tema di previdenza complementare procede il percorso del "Nuovo Fondo Pensioni di Gruppo", da questo mese saranno attive le nuove linee di investimento (invitiamo tutti a leggere con attenzione la documentazione pubblicata dal fondo). Le vecchie linee sono state trasformate in automatico nelle nuove in base ad una tabella predefinita, se l'aderente accetta la trasformazione non occorre faccia nulla, altrimenti ha la possibilità di cambiare linea. Ricordiamo che la possibilità di switch esisterà anche per il futuro, nel limite di uno ogni 12 mesi. Permangono le tutele e le prerogative rivenienti dagli accordi pregressi.

Sicuramente positivo infine il nuovo progetto di "formazione flessibile da casa, **in orario di lavoro**", che dovrebbe permettere ai Colleghi di fruire in modo più efficace della formazione on line tramite tablet. Sul tema l'azienda ci ha comunicato che nei prossimi giorni verranno intrattenuti i Direttori di Area ed i Direttori di Filiale per illustrare il progetto. Vedremo comunque nei fatti la sua applicazione.

Udine, 6 luglio 2017

Le Segreterie di Coordinamento di CariFVG Spa
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil UGLCredito Uilca UNISIN