



Comunicato ai lavoratori

Il 5 e 10 dicembre scorsi le RSA dell'Area Territoriale Antonveneta si sono incontrate con il Direttore Operativo (DOR) per l'informativa sui temi oggetto dell'incontro del 1 dicembre a livello centrale a Siena.

Di seguito ne riportiamo una sintesi.

ESODI

88 colleghi hanno aderito all'esodo, 72 sono già usciti e 16 usciranno a partire dal 1 gennaio prossimo.

MUOVERSI IN RETE

Le adesioni alla mobilità incentivata sono state 14, di cui 8 in fase di chiusura. Di queste, 7 andranno in altre Aree.

TRASFERIMENTI

- **Verso altre A.T.** - Dall'inizio dell'anno sono state presentate **23 domande di trasferimento di cui 15 già evase, 4 in uscita, 3 nuove domande.**
- **Interne all'A.T. Antonveneta** – **delle 43 domande presentate, ne sono state evase 27.** L'obiettivo del DOR è di evadere le rimanenti 16 nel corso del prossimo gennaio.
- **Da altre A.T.** – Le domande verso la nostra Area sono 48, di cui solo 2 in corso di evasione.

MODELLI DI SERVIZIO

Il DOR ci ha informato che per l'applicazione dei nuovi modelli di servizio retail (riportafogliazione della clientela) sono stati **effettuati 575 colloqui con i colleghi coinvolti da mobilità professionale e/o territoriale, solo pochi hanno evidenziato delle criticità.**

LAVORO STRAORDINARIO

Il totale delle ore aggiuntive effettuate **da inizio anno** è di **63.921 ore.**

In merito al **lavoro straordinario** abbiamo ribadito con decisione al D.O.R. che vigileremo affinché venga correttamente segnalato. ***Il DOR ha affermato che il lavoro straordinario va fatto se serve e – se fatto – va pagato. Si è impegnato a intervenire dal punto di vista disciplinare nei confronti dei responsabili che lo chiedono senza poi autorizzarne la corretta segnalazione.***



PART TIME E ASPETTATIVE

Da inizio anno: 88 nuovi P/T; 82 rientri a tempo pieno; 309 rinnovi; 33 rinnovi con modifiche di orario; 22 rifiuti; 20 richieste di aspettativa (tutte accettate).



Ma quante saranno le domande di part time non inserite perchè scoraggiate fin sul nascere dai GRU?

PRESENTAZIONE PROGETTO GEMINI - RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CREDITO

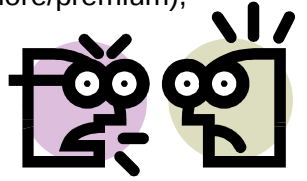
Il nuovo modello del credito che coinvolge l'Area Antonveneta come ultima Area della banca, prevede una nuova riorganizzazione dei due distinti settori, il "Credito Qualità" e il "Rischio Anomalo". Evidenziamo che non sono previste evoluzioni organizzative per il "settore legale". Per una migliore comprensione alleghiamo le slides del nuovo progetto.

Il nuovo modello Settore Credito e Qualità sarà costituito a tendere da 10 team che seguiranno le DTM dell'Area, composto da un referente del team e un numero di addetti a seconda della dimensione della DTM. L'attività dell'addetto è la vera novità del progetto perchè questa figura professionale sarà di supporto concreto nella gestione del credito ordinario alla rete assegnata. La gestione degli incagli verrà tolta alla filiale e accentrata ai team del settore Rischio Anomalo.

Nei prossimi giorni verranno effettuati i colloqui da parte dei GRU; il 18 dicembre si terrà un incontro con le Organizzazioni Sindacali di verifica del progetto; il 22 dicembre uscirà il regolamento di Area in materia e a gennaio partirà un massiccio intervento formativo. Come OOSS abbiamo preso atto della rinnovata

attenzione da parte della banca sul credito ma evidenziato la nostra preoccupazione sui carichi di lavoro già molto pesanti per i colleghi del rischio anomalo.

Come OOSS in merito all'informativa aziendale sui **modelli di servizio retail** (valore/premium), abbiamo evidenziato come la scelta aziendale di calare dall'alto questa riorganizzazione, **SENZA ALCUN ACCORDO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI** e in tempi non compatibili né con una corretta formazione dei colleghi né con un'adeguata informativa ai clienti, **potrebbe provocare gravi disagi in termini di carichi di lavoro, di clima lavorativo e di motivazione del personale, oltre che di servizio alla clientela.** Se a questo si aggiungono le conseguenze negative delle uscite dall'Area (pari a circa il 4% dell'organico) e la rivisitazione dei modelli di servizio **ci potremmo trovare a partire da subito in una situazione difficile.**



Sulle conseguenze della riorganizzazione dei modelli di servizio abbiamo richiesto che vi siano tempi veloci e certi per la **formazione** delle colleghe/colleghi interessati.

Abbiamo inoltre evidenziato come in fase di colloqui per l'applicazione dei modelli di servizio vi sia stato anche il coinvolgimento dei DTM. Su questo aspetto chiederemo un approfondimento. **Riteniamo che tutto ciò che riguarda la "gestione" del Personale debba essere di competenza del DOR e dei GRU e non dei responsabili del commerciale (DTM, settoristi).**

Abbiamo insistito su un dato evidente:

le decisioni aziendali assunte a livello centrale e poi realizzate a livello periferico si basano su modelli e dati teorici che sempre più si scontrano con la pratica e con la quotidianità che ognuno di noi vive che è caratterizzata da situazioni completamente diverse che hanno portato ad un "clima aziendale" pesante!

Un esempio è l'argomento organici in particolare della rete. Le analisi della Capogruppo basate su modelli astratti (muoversi in rete, modelli di servizio, trasferimenti ecc) rimarkano la presunta abbondanza di personale nell'area Antonveneta! La realtà è ben diversa: nella nostra Area ci sono svariate DTM in palese sofferenza di organici, mancanza di ods e odsc, addetti al supporto operativo adibiti alla cassa (non previsto dalle norme), nucleo (massa manovra) insufficiente, carichi di lavoro (anche nei centri PMI) oltre la media. A riprova di ciò l'aumento delle ore di straordinario e soprattutto in talune zone la pressante richiesta aziendale di allungamento delle ore di part time o di rientro a full time.



Pensiamo che i soloni della Capogruppo invece che ragionare solamente su modelli teorici dovrebbero fare "rieducazione professionale" in rete!

Dire che il Triveneto è in esubero di personale è una **"grande falsità"**! L'azienda censisca le DTM dell'Area Antonveneta ognuna per la propria specificità (non con le solite medie matematiche dove tutto risulta uniforme) e sblocchi tutte le domande di trasferimento in entrata verso il Triveneto che ad oggi continuano a risultare inevase per tale miope presa di posizione a livello centrale.

Abbiamo infine ripreso l'argomento **"pressioni commerciali"**. Dopo il confronto e le decisioni assunte in Area, da una prima verifica fatta con i colleghi, risultano esserci in alcune realtà segnali di miglioramento. In altre purtroppo permangono da parte di DTM e settoristi comportamenti non conformi a quanto deciso! Questi **"soliti noti"** insistono a somministrare richieste di report inutili, moniti intimidatori nonché a moltiplicare a piacimento i budget Regata (il budget ufficiale non conta nulla, dobbiamo raggiungere il 300/400%) o ad anticiparne le scadenze.

Abbiamo richiesto al DOR interventi urgenti per far rientrare tali modalità nell'ambito condiviso con il Direttore dell'Area (no ai monitoraggi pluri-giornalieri, utilizzo limitato di lynch, no ai budget su singoli prodotti, richiesta dati giornaliera limitata ai pochissimi prodotti per i quali tali dati non sono automaticamente disponibili in procedura).

Infine come OOSS abbiamo chiesto delucidazioni in merito alla **presenza di amianto** in 3 filiali dell'Area. Ci è stato precisato che è stata effettuata la valutazione dei rischi così come previsto dal D.Lgs 81/08 ed è stato certificato lo stato di integrità dell'amianto che non è presente nei locali adibiti all'attività lavorativa. La dichiarazione che l'azienda sta sottoponendo ai lavoratori interessati è per ottemperare all'obbligo di informare i lavoratori rispetto alla presenza dell'amianto, del quale è stato in ogni caso certificato lo stato d'integrità.