

INCONTRO SEMESTRALE

Nell'incontro svoltosi il 17 dicembre 2010 il **Direttore Generale**, foriero di dati, ha comunicato l'andamento del conto economico della Cassa di Risparmio di Venezia.

Raffrontando il periodo 30/06/2009 – 30/06/2010 del bilancio civilistico l'utile risulta in aumento del 10%. Tale cospicuo incremento è dovuto dall'ingresso delle filiali ex Intesa (settembre 2009) diversamente l'utile avrebbe segnato una flessione di circa l'1%. Da ricordare che il consuntivo del 2009 raffrontato al 2008 aveva prodotto un segno negativo del 30,5%.

Il margine di intermediazione al 30/11/2010 è di circa 150 mln di € così suddiviso:

- Segmento retail circa 105 mln € pari al raggiungimento del 89% del budget assegnato;
- Segmento private circa 7 mln € pari al raggiungimento del 105% del budget assegnato;
- Segmento imprese circa 37 mln € pari al raggiungimento del 89% del budget assegnato.

I ricavi sono caratterizzati per 79 mln € da interessi (86,4% del budget) e circa 70 mln € da commissioni (95% del budget).

Forte incidenza negativa sul conto economico è data dall'accantonamento previsto sui crediti riferito a quelli problematici ed alle perdite attese che dovrebbe raggiungere i 18 mln € nel 2010.

Caratteristica consolidata della Banca è la raccolta (8,7 mln € su 8,8 mln di budget) che si mantiene elevata mentre calano i volumi degli impieghi (3,894 mln € - dato medio – su 4,021 mln di budget), soprattutto a breve termine.

Quest'ultimo dato conferma il consolidamento della negativa congiuntura economica in atto, che vede il deterioramento dei rating e purtroppo la conferma dello stato di crisi di molte piccole e medie aziende. Un altro segnale preoccupante proviene dal segmento imprese dove la loro gestione finanziaria tende ad accantonare molta liquidità, non utilizzando gli affidamenti concessi, confermando la mancanza del reinvestimento degli utili e del capitale nella produzione e ricerca. Tutto ciò contribuisce alla stagnazione della ripresa economica e non a caso l'Italia rimane tra gli ultimi Paesi dell'Unione Europea come previsione di crescita.

I risultati della nostra azienda sono in linea con l'andamento delle altre Aree – Banche dei Territori del Gruppo.

Dopo questa "indigestione" di cifre e percentuali l'Azienda, rappresentata dai Dr. Luisetto, Dr.ssa De Marchi e Dr. Sartori, ha fornito le dichiarazioni conclusive riferite all'incontro semestrale – annuale (art. 11 del CCNL 8/12/2007).

Le filiali retail sono 109 compresa la nuova apertura di Jesolo Pineta. Le filiali imprese sono 7.

ORGANICI al 31/12/2009

	DIR	QD3 e 4	QD1 e 2	A3L3 e 4	A3L1 e 2	Altri	Totale
TOTALE	7	96	276	514	256	39	1.188
di cui uomini	6	78	190	240	86	13	613
di cui donne	1	18	86	274	170	26	575

L'organico considerato è quello effettivo, composto dai dipendenti in servizio compresi 11 colleghi assunti con contratti a tempo determinato in sostituzione delle assenze per maternità e supporto stagionalità. I contratti di apprendistato erano 37 di cui alcuni confermati nel 2010.

Per tutto il 2010 non ci saranno e non ci sono state nuove assunzioni di personale.

CONTRATTI PART TIME

Sempre al 31/12/2009 i contratti di lavoro a tempo parziale erano 184, pari al 15% dell'organico, percentuale ben al di sotto del 20% prevista dagli accordi. Il 30/06/2011 scadranno 80 contratti part time e l'Azienda ha dichiarato che sono in corso di valutazione ed attuazione i criteri da adottare per la concessione del rinnovo (soprattutto il limite d'età dei figli).

Abbiamo fortemente rimarcato la necessità di concedere il part time ai rientri dalla maternità (ad oggi risultano alcune posizioni in sospeso) e l'adozione di criteri adeguati per

il rinnovo dei contratti in scadenza conciliabili con le mutate condizioni dell'offerta scolastica pubblica derivante dalla drastica riduzione delle classi a tempo pieno.

AVANZAMENTI DI CARRIERA

Attualmente risultano in essere i seguenti percorsi professionali relativi all'accordo del 29/01/2009:

- 98 GESTORI FAMIGLIE
- 39 GESTORI PERSONAL
- 108 GESTORI SMALL BUSINESS

PROGETTO SMALL BUSINESS

Il progetto ambisce ad uniformare le caratteristiche della clientela gestita, tentando di invertire il deterioramento della performance economica dell'ultimo biennio degli Small Business.

Sono stati individuati **4 Gestori Multifiliale** (raggio d'azione entro 15 km nel perimetro dei coordinamenti di mercato, a presidio degli Small Business Core):

- SPINEA 3 con gestione comprendente ZIANIGO e SPINEA VILLAGGIO DEI FIORI;
- CAMPALTO “ “ “ VE TESSERA e Mestre P.zza CARPENEDO;
- SAMBRUSON “ “ “ CAMPONOGARA;
- MARGHERA Via Orsato “ “ MARGHERA Catene.

Il Gestore sarà in carico alla filiale “capofila” e potrà lavorare e “vedere” tutti i rapporti del portafoglio da questa filiale. Non sono previsti addetti a supporto. Il costo e i ricavi verranno ripartiti pro quota nei conti economici delle filiali interessate. Il target del portafoglio, come del resto tutti i portafogli SB, è tarato su 130 clienti SB CORE. Rimane invariato il percorso professionale e gli inquadramenti previsti per il Gestore SB tradizionale. La valutazione sarà effettuata dal direttore della filiale “capofila” con la “supervisione” del Coordinatore di mercato. Per tutti gli spostamenti da e per le filiali di competenza si applicherà la normativa ed i rimborsi previsti per le missioni.

Mentre **5 saranno le Riportafogliazioni a 1 km** (clienti Small Business Core oggi privi di un Gestore di riferimento – senza modifica radicamento rapporto, a meno che il cliente non lo richieda):

- VE S.SOFIA con gestione comprendente S.G.GRISOSTOMO e S.M.FORMOSA;
- VE RIALTO “ “ “ S.GIACOMO dell'ORIO;
- VE ZATTERE “ “ “ VE GIUDECCA;
- VE SEDE “ “ “ VE S.STEFANO;
- CHIRIGNAGO “ “ “ CHIRIGNAGO 2.

La clientela residuale (MICRO e PROFESSIONISTI) di ogni filiale verrà assegnata ai rispettivi Direttori.

Sembra l'ennesimo “film già visto”, il ritorno della figura del “Gestore Itinerante” anche se l'azienda ha sottolineato l'assoluta differenza operativa dal ruolo precedente. E' forse anche un campanello di allarme per futuri accorpamenti e/o riduzione di sportelli?

SOSTITUTI DEI DIRETTORI

E' in corso la definizione delle attribuzioni del ruolo con le prerogative riferite alla durata delle sostituzioni:

- definizione di ruolo temporaneo, senza facoltà, per assenze sporadiche (ferie, permessi, corsi, ecc.);
- definizione di ruolo pro-tempore cioè subentro in modo completo (compresa l'assegnazione delle facoltà) per le assenze di lungo periodo dei Preposti.

L'annoso, è proprio il caso di dire, problema del corretto riconoscimento economico della differenza di grado non è ancora stato sanato! Solo tra qualche giorno è previsto l'insediamento di un'apposita commissione per lo studio, l'individuazione e comparazione delle molteplici differenze di trattamento economico derivante dalle Banche di provenienza. Si è perso un anno, intanto i sostituti hanno continuato a sostituire consentendo alle filiali la normale operatività, ma senza la dovuta considerazione dell'azienda.

CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI E TUTELA FISICA DEI LAVORATORI

Nel primo incontro del 15/10/2010 abbiamo consegnato l'elenco delle verifiche da effettuare nelle filiali in materia di condizioni igienico sanitarie e sicurezza (pulizie, uscite di emergenza, barriere architettoniche, adeguatezza sistemi antirapina, ecc.).

L'azienda ci ha informato di aver effettuato i necessari accertamenti, tramite la DIA, e di aver provveduto ad adeguare le criticità. Molti interventi di *revamping* e di *rivisitazione del layout* secondo il nuovo modello di filiale sono programmati per il 2011.

Sarà nostra cura verificarne l'esecuzione e in caso contrario rinnoveremo le segnalazioni nei prossimi incontri, riservandoci eventualmente di denunciare le mancanze alle autorità pubbliche competenti.

Gli eventi criminosi, esclusi i molteplici assalti alle apparecchiature bancomat, al 30/11/2010 sono stati 3 (nel 2009 furono 4) ed hanno interessato le filiali di VE S.Giacomo dell'Orio, Ceggia, Sottomarina 3.

CARICHI E RITMI DI LAVORO

Nell'incontro abbiamo formulato la richiesta: "Viste le difficoltà a concedere ferie e permessi, godimento comunque puntualmente sollecitato dall'azienda al termine del periodo estivo, le continue pressioni commerciali, la difficoltà a usufruire dei corsi di formazione previsti dal contratto, si richiede l'assunzione di personale da adibire nella rete con particolare riferimento alla creazione di una congrua massa di manovra. Si richiede inoltre di ristabilire l'applicazione delle previsioni della legge 68/99 in materia di assunzioni di soggetti diversamente abili nonché la conferma dei tempi determinati".

E' proprio il mancato rispetto della legge 68/99 che ci amareggia; In provincia di Venezia, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro, risultano circa 1.500 domande di impiego inevase. Molte aziende non applicano la legge, ma che anche Carive lo faccia è ignobile perché colpisce proprio le persone più in difficoltà ed urta la sensibilità individuale.

CONCLUSIONI

Il processo di riorganizzazione del Gruppo con l'applicazione del nuovo modello organizzativo, avviato ormai da due anni, sembra ora attraversare una fase di assestamento che non è ancora in grado di cogliere gli effettivi e rilevanti problemi che interessano i colleghi.

La "rete" rimane gravata da enormi problemi organizzativi su tutti i fronti, dalla sostituzione per ferie e malattie, al ruolo degli assistenti alla clientela, alla formazione dei gestori, specie Small Business, alla consulenza da parte delle Strutture Centrali. L'Help Desk che spesso mostra carenze conoscitive e lunghi tempi di attesa e di risposta rende spesso demotivante la ricerca di adeguata consulenza.

Da rimarcare i ritardi di molti mesi con cui vengono riconosciuti gli avanzamenti di grado per i ruoli previsti dall'accordo sui percorsi professionali e addirittura sugli automatismi previsti dal Contratto Nazionale.

Solo la tenacia della gran parte dei colleghi, disposti ad assumersi anche rischi impropri, a svolgere "gratis" mansioni che spetterebbero ad altre figure, consente alla Banca di poter "aprire i battenti" tutte le mattine e di potersi poi proporre come grande erogatore di servizi di "alta qualità".

Il nuovo modello organizzativo appare sostenibile unicamente se accompagnato da interventi radicali sulle procedure informatiche e su una definizione precisa e sensata dei ruoli e delle responsabilità. La soddisfazione dei lavoratori è l'ultimo dei problemi dell'Azienda, salvo quando si intravedono impatti sul conto economico. Non c'è più alcun legame tra la gestione della Banca, le scelte strategiche ed il ruolo del personale che si vorrebbe ridotto a piazzista.

Una prova ne è la gestione dei part time. L'Istituto ha ribadito che non si tratta di un diritto. In tal senso si è cominciato a respingere le richieste, a far capire che non si concilia con le esigenze di carriera. Il tutto in spregio al ruolo delle donne all'interno della famiglia e della società, alla necessità di contemperare le esigenze personali con le aspettative professionali. Forse non è un caso che siano donne, spesso con contratto di lavoro part time, le persone che da gestore famiglie non cassiere sono state "demansionate" nel ruolo di assistenti alla clientela. Il tutto alla faccia della cosiddetta Responsabilità Sociale dell'Impresa condita dal "Progetto Gemma".

La Segreteria di Coordinamento