



## **STOP AI REPORT GIORNALIERI E AI BUDGET INDIVIDUALI INCONTRO TRIMESTRALE AREA CARIVENETO SUD EST**

Il giorno 19 Marzo si è svolto l'incontro trimestrale con il Direttore Generale di Cariveneto, i rappresentanti delle Relazioni Sindacali e il Responsabile del Personale dell'Area Cariveneto Sud Est.

Il Direttore Generale Dr. Tussardi ha brevemente accennato ai risultati di bilancio di Cariveneto dell'esercizio 2011, che presentano una chiusura con segno positivo.

Gli impieghi alle imprese, nonostante l'andamento negativo dell'economia, registrano un incremento complessivo del 5% sull'esercizio precedente. Per Cariveneto, quindi, non si può parlare di credit-crunch, anche se i criteri di concedibilità sono più selettivi ed il monitoraggio molto rigoroso.

Continua ad essere pesante, in linea con l'intero sistema creditizio nazionale, l'andamento delle sofferenze e delle rettifiche sui crediti che conferma lo scenario di recessione dell'economia anche nel nostro territorio.

Risulta positivo l'andamento complessivo del numero netto di nuovi clienti, pur in presenza di dati disomogenei nel territorio regionale.

I primi mesi del 2012 presentano un andamento sostanzialmente positivo dei volumi di raccolta e di impieghi, ma con segni di raffreddamento nel corrente mese di Marzo.

**Rispondendo ad una nostra domanda, il Direttore Generale ha inoltre dichiarato che si attendono le indicazioni della Capogruppo in materia di corresponsione del sistema incentivante 2011.**

Nel corso dell'incontro sono stati affrontati molti problemi al centro dell'interesse dei lavoratori : part-time, report giornalieri e budget individuali, criticità del modello organizzativo (demansionamenti, interruzioni dei percorsi professionali, ricollocazione professionale dei Referenti Operativi, portafogli vacanti, etc.), stato di applicazione dell'Accordo 29 luglio 2011. Una parte del confronto è stata dedicata alla istituzione del "Polo Hub" di Padova.

### **PART-TIME e ASILI NIDO**

Nonostante l'accoglimento di 37 nuove domande di trasformazione da full-time a part-time nel corso del 2011, ad oggi restano in attesa di accoglimento 90 domande (di cui 67 in essere alla data del 29 luglio 2011).

**Le Organizzazioni Sindacali, nel rilevare il preoccupante rallentamento nella concessione delle domande nei primi mesi del 2012, hanno manifestato il proprio fermo dissenso sui comportamenti gestionali dell'azienda.**

Ancora una volta abbiamo rilevato come il part-time rappresenti, nell'attuale contesto di riduzione dell'operatività dovuta alla crisi economica, il principale ammortizzatore sociale in grado di rispondere alle necessità familiari e personali delle lavoratrici e, allo stesso tempo, di ridurre il costo del lavoro in modo socialmente sostenibile.

**Abbiamo chiesto con forza che il tempo parziale non sia applicato esclusivamente per sottrarre organico dalla singola filiale o ufficio, ma sia utilizzato anche come investimento aggiuntivo e possibile leva di sviluppo dell'attività.**

Abbiamo sottolineato come l'atteggiamento aziendale stia ormai generando un acuto problema sociale per le giovani lavoratrici madri.

**E' semplicemente inaccettabile rifiutare la concessione di part-time a colleghe con due o addirittura tre figli in tenera età, accampando veri o presunti problemi organizzativi.**

Le OO.SS. hanno formalmente richiesto di accelerare l'accoglimento delle domande a partire dalle situazioni sopra descritte o in presenza di assistenza a soggetti con handicap.

**Le OO.SS. hanno ancora una volta denunciato il vergognoso ritardo e l'ingiustificabile indifferenza dimostrata dall'azienda sull'annoso problema della creazione di una rete convenzionata di asili nido nel territorio regionale. L'inerzia su questo aspetto è tanto più inspiegabile se si tiene conto che l'iniziativa è già stata attivata presso altre Aree Territoriali e che non comporta costi aggiuntivi a carico dell'Azienda.**

#### **La posizione aziendale**

In merito al rallentamento nella concessione del part-time l'azienda ha riconosciuto il fenomeno e lo ha motivato con le difficoltà organizzative legate all'evoluzione del modello organizzativo di rete. Altro fattore di criticità è rappresentato dal fatto che non sono ancora disponibili le risorse provenienti dai Poli di Back Office in prossimità di chiusura (Rovigo entro giugno 2012 e Treviso entro settembre 2012) nonché le risorse che saranno "liberate" a seguito del piano di chiusura degli sportelli, in parte previsto entro il 2012.

#### **REPORT GIORNALIERI E BUDGET INDIVIDUALI**

Le OO.SS. hanno nuovamente denunciato il proliferare di report giornalieri, aggiuntivi rispetto alle rilevazioni ufficiali in ABC, e di costanti e intollerabili pressioni per la loro compilazione quotidiana. Riceviamo inoltre segnalazioni su iniziative estemporanee di assegnazione di obiettivi commerciali su base individuale.

#### **La posizione aziendale**

**Il Responsabile del Personale ha confermato quanto già dichiarato dal D.G. Dr. Tussardi, in occasione del precedente incontro trimestrale: non sono previsti né autorizzati strumenti di rilevazione commerciale diversi rispetto a quelli codificati in ABC, né sono ammesse ed autorizzate assegnazioni di obiettivi commerciali su base individuale.**

**Invitiamo pertanto tutti i colleghi e le colleghe ad astenersi dalla compilazione dei report in questione e respingere ogni assegnazione di budget individuale.**

#### **TRASFERIMENTI A RICHIESTA**

Il Responsabile del Personale di Area ha dichiarato l'impegno ad accogliere in tempi ragionevoli le domande di trasferimento legate alle situazioni di pendolarismo più disagiato.

Si tratta di una decina di casi sul totale di 83 domande di trasferimento verso l'Area Sud Est, ancora in attesa di accoglimento.

## CRITICITA' ORGANIZZATIVE

Le OO.SS. hanno chiesto una verifica della situazione in merito ad alcune criticità legate all'evoluzione del modello organizzativo: portafogli e ruoli di direttore vacanti, interruzione di percorsi professionali, ricollocazione professionale dei Referenti Operativi, demansionamenti.

Hanno inoltre riportato il profondo disagio diffuso tra i colleghi legato non solo allo stato confusionale in cui opera la rete a seguito della revisione dei portafogli, del cambiamento delle mansioni e della catena di trasferimenti legati alla riorganizzazione, ma anche allo stato di incertezza sui destini di un progetto già sensibilmente modificato prima dell'avvio.

### La posizione aziendale

I Rappresentanti aziendali, dopo aver negato problemi di caos organizzativo, hanno dichiarato che sono attualmente vacanti solo una decina di portafogli famiglia dei quali si sta progressivamente provvedendo l'assegnazione, mentre esiste una sola filiale con direttore ad interim.

Per quanto riguarda i 7 colleghi già destinatari del ruolo di Referente Operativo, non più previsto nel modello di filiale, l'azienda ha contattato gli interessati e si è riservata di proporre loro, quanto prima, altri ruoli professionali coerenti con i rispettivi inquadramenti professionali. A seguito della riorganizzazione, si è verificato un solo caso di demansionamento, deciso di concerto con l'interessato per evitare un trasferimento oltre le distanze territoriali previste dalla normativa contrattuale. Ad oggi, inoltre, non si registra secondo l'azienda alcun caso di interruzione di percorso professionale.

**Invitiamo i colleghi a segnalare alle scriventi OO.SS. le situazioni sopra descritte.**

## STATO DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO 29 LUGLIO

A seguito delle indicazioni pervenute dalla capogruppo, è stata confermata la convocazione del personale che ha aderito alla parte A dell'accordo 29 luglio per l'eventuale esercizio dell'opzione **(su base strettamente volontaria)** di accesso al Fondo di Solidarietà. **I colloqui individuali saranno attivati entro il mese di Aprile e interesseranno tutti i colleghi dipendenti delle Società presenti nell'Area Sud Est.**

## ISTITUZIONE DELL'HUB DI PADOVA

Dal 21 febbraio scorso è istituito l'HUB di Padova articolato in tre sedi territoriali : **Sarmeola, Torri di Quartesolo e Mestre.** E' confermata la chiusura dei Poli di Back Office di Rovigo e Treviso rispettivamente entro giugno e settembre 2012.

Le attività produttive previste nell'HUB di Padova sono le seguenti:

Padova/Sarmeola:	Estero	Specialistico-Mutui-Tesoreria	Enti-Servizi	Specialistici
Vicenza/Torri:	Estero	Specialistico-Servizi	Specialistici (Mifid)	
Mestre:		Mutui – Tesoreria	Enti	

L'azienda ha confermato che non sono previsti trasferimenti tra le tre sedi del HUB, mentre ha dichiarato che è allo studio la costituzione di un **Nucleo di Estero Specialistico** presso la Sede di Mestre che consentirebbe di dare positivo accoglimento ad alcune richieste di trasferimento provenienti da colleghi attualmente in servizio presso il

Polo in chiusura di Treviso. Tale provvedimento, se confermato alla conclusione dell'analisi in corso, consentirebbe di salvaguardare le specializzazioni professionali esistenti e di contenere la mobilità territoriale.

L'azienda ha confermato la fine dei lavori di ristrutturazione dello stabile di Sarmeola di Rubano entro l'estate prossima

Le Organizzazioni Sindacali hanno posto all'attenzione dell'azienda l'importanza dell'offerta formativa in generale ed in particolare per sostenere ed accompagnare i lavoratori interessati al cambiamento di mansione e di attività lavorativa.

I Rappresentanti Aziendali hanno confermato l'offerta formativa già programmata per il 2012 costituita da attività in aula, affiancamento e FAD.

In ogni sede è presente una "TASK FORCE" incaricata di monitorare l'intero processo di riorganizzazione dell'HUB.

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO CARIVENETO  
I COORDINATORI TERRITORIALI AREA CARIVENETO SUD EST**

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL- UILCA

Padova, 20/3/2012