



## 2° Incontro trimestrale 2011

### Relazione UILCA Carifvg

In data 11/10/2011 si è tenuto il secondo incontro trimestrale 2011 alla presenza del Direttore Generale dr. Maurizio Marson, del Responsabile del Personale Giorgio Zorzi, del Responsabile del Personale Direzione Veneto FVG e Trentino AA Giorgio Sartori e dei colleghi della Capogruppo: De Marchi Antonella, Valeria Villicich, Mauri Nicola, Panaghiotis Meletis.

Il Direttore Generale ha aperto l'incontro soffermandosi sulla congiuntura del mercato e le difficoltà in tema di raccolta. Per quanto attiene i risultati economici della banca al 30 di settembre (dato anticipato ma suscettibile di alcune rettifiche) siamo sotto quota 100 (99,4%) – mentre il dato consuntivo al 31/7/2011 era 100,3%. Ha poi continuato dichiarando che il sistema bancario viene accusato di “strozzare” l'economia – ma è necessario effettuare un sostegno alle imprese e se il futuro prepara per noi situazioni critiche, quelle dei nostri concorrenti saranno ampliate al quadrato!!! Abbiamo replicato che pur esprimendo preoccupazione per i prossimi mesi, che ci vedranno impegnati ancora una volta ad affrontare le incertezze dei mercati, sia importante riconoscere l'impegno, la dedizione e la professionalità dei lavoratori profuso nonostante tutte le difficoltà legate al particolare periodo che attraversiamo.

Il DG ci ha lasciati per partecipare alla riunione plenaria.

E' stata fornita l'informativa a livello di Area in materia di organici, formazione, orario di lavoro, distribuzione territoriale delle filiali, sicurezza e andamento economico e produttivo, dati aggiornati al 31 di agosto e/o al 30 settembre e di cui riportiamo ad ogni buon fine una sintesi.

<b>DIPENDENTI CARIFVG AL 31/07/2011</b>		Numero dipendenti		<b>1188</b>
CARIFVG		Donne	Uomini	<b>1090</b>
	Dir.	0	6	6
	QD 3 e 4	23	75	98
	QD 1e2	90	170	260
	A3 L3 e 4	304	203	507
	A3 L1 e 2	103	103	206
	Altri	3	10	13
	Totale →	<b>523</b>	<b>567</b>	
<b>n. 1087 a tempo indeterminato, 2 a tempo determinato ed 1 apprendistato</b>				
<b>Risorse in mobilità nel 2011 -&gt; N. 33</b>				
<b>Part-time n. 205</b>				
ISGS		Donne	Uomini	<b>39</b>
	QD 3 e 4	1	2	3
	QD 1e2	3	5	8
	A3 L3 e 4	10	11	21
	A3 L1 e 2	4	3	7
Intesa Sanpaolo Private Banking		Donne	Uomini	<b>36</b>
	QD 3 e 4	1	9	10
	QD 1e2	3	11	14
	A3 L3 e 4	5	2	7
	A3 L1 e 2	4	1	5
Intesa Sanpaolo		Donne	Uomini	<b>22</b>
	QD 3 e 4		3	3
	QD 1e2	7	4	11

	A3 L3 e 4	2	11	4
	A3 L1 e 2	4	3	4
Banca Prossima	QD 1e2	Donne	Uomini	1
			1	

### PART-TIME

I contratti part-time in essere sono 205 dati 31/7/2011 che rappresentano il 19% dell'organico complessivo. Al momento attuale rimane in sospeso 1 domanda.

Abbiamo rimarcato all'Azienda l'atteggiamento quanto meno "strano" su rinnovi effettuati a 6 mesi o a 3 anni senza una motivazione apparente... sottolineando che il nuovo accordo prevede anche l'accoglimento – con gradualità nel periodo del piano industriale - di tutte le domande di Part Time in sospeso, nonché l'impegno a favorire la soddisfazione delle future richieste di trasformazione e di rinnovo.

Ci è stato risposto che la composizione delle nostre filiali (maggioranza base) non sempre consentirebbe la concessione del part-time, e che l'Azienda è, invece, sempre venuta incontro alle esigenze delle colleghe!!! Sulla durata variabile... sono stati indicati motivi di ordine previsionale, per consentire l'accesso al p/t alle neomamme, che altrimenti non vedrebbero garantita questa possibilità.

### PERCORSI PROFESSIONALI

In base all'accordo del 29/1/2009, i percorsi avviati nel 2011 (agg.to dati al 31/8/2011) sono i seguenti:

Addetti imprese	2	Gestori Imprese	2		
Gestore Fam.	9	Gestori Personal	3	Gestori SMB	5

### MOBILITA' TERRITORIALE

I trasferimenti effettuati nel periodo fra Unità Operative sono stati 131, di cui 1 per accoglimento domanda. I reali "movimenti" di personale (considerando quindi anche gli spostamenti effettuati sulla stessa piazza di lavoro) sono stati 417, di cui 21 per accoglimento domanda.

### FORMAZIONE

La formazione erogata nel periodo ammonta a 7.739 giornate uomo, di cui 2379 in aula, 5.246 con FAD – 12 con FAD Multimediali – Esterna 7 – Stage 95 .

Abbiamo nuovamente segnalato all'Azienda che la modalità FAD non garantisce la corretta fruizione della formazione, in quanto generalmente svolta contemporaneamente all'attività lavorativa. Abbiamo ribadito la necessità di predisporre apposite postazioni nelle filiali per consentire ai colleghi di svolgere i corsi FAD senza interruzioni. C'è forte preoccupazione per la scarsa attenzione al rispetto della normativa. In questo momento è indispensabile l'unità fra i colleghi ed un comune intento nella rigorosa applicazione delle regole. E' un pericolosissimo campanello d'allarme quello che è successo con il corso ISVAP, nelle condizioni in cui si trova la rete 23 ore di FAD sono uno sproposito per le oggettive difficoltà a seguire il corso con serietà e continuità, e le modalità di svolgimento dell'esame finale lasciano a dir poco perplessi. L'attestato finale fornisce ai lavoratori una specifica responsabilità nella gestione dei prodotti e non può essere un pro-forma, non svolgerlo correttamente è una gravissima responsabilità dell'Azienda **ma che espone i colleghi a pesanti rischi con conseguenze potenzialmente assai gravi.**

### PIANO FILIALI

Non verranno chiuse filiali, almeno fino a novembre p.v.

Implementazione di modello 100% commerciale con apertura filiale di Trieste Piazza Garibaldi

Abbiamo evidenziato come le scelte dell'azienda in merito alle ri-allocazioni avvenute siano quanto meno discutibili... Clienti di Trieste che hanno dovuto variare lo sportello di riferimento, con intuibili disagi, che sicuramente non aiutano la retention della clientela in una piazza con una elevata presenza di Istituti di Credito.

## Sistema Incentivante.

In CARIFVG sono state premiate: 22 filiali ( 4 filiali Imprese e 18 filiali Retail) pari al 15,6% del totale;

Risorse premiate		premio medio erogato	Risorse premiate		premio medio erogato
Fil. Imprese	4	€. 17.574	Coord. Fam	2	€. 2.578
Gestori	10	€. 7.277	Gest. SMB	12	€. 2.854
Add. Imprese	16	€. 1.995	Gest. Personal	12	€. 3.416
Add. Amm.	5	€. 2.114	Gest. Fam	19	€. 2.517
Direttori Fil. Retail	20	€. 10.107	Ass. clientela	39	€. 1.292

L'Area non ha raggiunto gli obiettivi, quindi i colleghi degli uffici interni non hanno ricevuto il premio.

## FERIE

L'andamento dei residui medi di ferie e banca ore non fruite Sullo specifico argomento **le OO.SS. hanno evidenziato come questo dato sia elevato.** Stante l'operatività della banca che ci dicono essere in calo, abbiamo replicato come il problema delle ferie non godute vada gestito con estremo equilibrio, infatti spesso accade che il lavoratore sia INVITATO a rinviare le ferie per esigenze organizzative e produttive...

Abbiamo quindi invitato l'azienda ad astenersi da comportamenti unilaterali ed autoritari nella gestione delle ferie residue, cercando la massima condivisione con il personale interessato, dato che la causa è da individuarsi quasi esclusivamente per gli organici carenti.

## SICUREZZA

**rapine effettuate presso le filiali 0** anche se potremo citare fatti incresciosi avvenuti anche a causa di un organico sempre carente...

L'Azienda si è assunta l'impegno ad intraprendere interventi di correzione dell'attuale situazione.

In merito agli organici, il numero totale di dipendenti, rimasto sostanzialmente invariato, non risulta assolutamente congruo. Abbiamo ribadito che tale numero è assolutamente insufficiente già oggi, essendo la rete in forte sofferenza e abbiamo ulteriormente rappresentato che tale carenza di organico ha portato in non poche occasioni la difficoltà di garantire la regolare apertura delle filiali, soprattutto nelle piccole realtà operative.

Per quanto a nostra conoscenza continua la prassi, sbagliatissima, che vede i direttori **lasciare la propria password a qualche collega per le autorizzazioni** in sua assenza, o anche addirittura quando è presente. E' un rischio enorme per entrambi che non trova giustificazioni di sorta. Se, come si giustificano molti colleghi, la normativa è impossibile da rispettare allora va cambiata ma in nessun caso ci si deve esporre ad una così palese violazione.

Le gestioni degli accessi alle filiali, del contante, dei mezzi forti, dei bancomat e delle casse continue debbono essere fatte applicando pedissequamente la normativa (cfr. Manuale Sicurezza Fisica); le previsioni in materia di Antiriciclaggio, Mifid, normativa sui Crediti, ecc. non sono una facoltà ma un obbligo.

Richiamiamo infine (nuovamente) l'attenzione dei Vicari di Filiale, nello svolgere il loro compito nel rispetto dei compiti e delle autonomie (specie sulla gestione del credito) assegnate, ricordando che il **Vicario opera solo quando il Titolare rimane assente per l'intera giornata lavorativa.**

## MISSIONI E TRASFERTE

alle nostre obiezioni sul fatto che il **pagamento del chilometraggio sul percorso "più corto" riportato da ViaMichelin** in molti casi **non corrisponde al tragitto realmente effettuato** ci è stato risposto che, a fronte di **preventiva richiesta** da parte del lavoratore (da inserirsi in Intesap nel momento della "richiesta di utilizzo auto propria"), verrà **autorizzata la percorrenza autostradale.**

Invitiamo quindi tutti i lavoratori interessati a comportarsi di conseguenza e a segnalarci eventuali difformità.

Punto saliente per le OO.SS. (per quanto ci riguarda tema centrale della trimestrale) sarebbe dovuto essere l'impatto sui lavoratori dell'attuazione dell'accordo del 29 luglio. Nel corso dell'incontro abbiamo richiesto

i dati disaggregati per la banca, dati indispensabili per poter valutare correttamente le ricadute sugli organici, carenti già oggi con la prospettiva di divenire del tutto inadeguati con la fuoriuscita di pensionati ed esodati. Si deve registrare una indisponibilità dell'Azienda a fornire tali cifre, se pur nell'impegno di comunicarle appena possibile.

Come OO.SS. vigileremo sulle condizioni di lavoro e sulle ricadute dell'accordo di luglio affinché la ristrutturazione non sia unico tributo a carico dei lavoratori, ritenendo che in questo momento sarebbe stato indispensabile che il confronto vertesse soprattutto sui dati richiesti per ragionare insieme delle ricadute.

Abbiamo inoltre sottolineato anche il drammatico perdurare di filiali "acefale" prive di direttore che subiscono un direttore ad interim... Mentre su quest'ultimo tema l'Azienda conferma che è un avvenimento fisiologico ... cioè non siamo l'unica banca in cui ciò avviene! Saremo vigili affinché questo malvezzo non causi problemi ai colleghi, che per snellire l'operatività si prendono responsabilità che non competono a loro.

Sono stati poi presentati: il progetto Pro, mirato ad alleggerire l'attività degli assistenti alla clientela; l'implementazione delle filiali 100% commerciali; la riorganizzazione dei back office;

Si è parlato di tracciabilità di colleghi destinati a ruoli di natura commerciale. **Dalla chiusura del BO di Udine (2° semestre 2012) dovrebbero affluire in rete 27 risorse** (dato senza la mappa delle adesioni all'Esodo il cui termine non risulta ancora scaduto) saranno quindi previsti dei colloqui ed i colleghi verranno inseriti in specifici percorsi formativi (Pro). In SAP verranno contraddistinti da uno specifico codice di assegnazione secondaria che permetterà una gestione corretta del loro percorso.

**Abbiamo fatto presente come questi colleghi destinati al BO in quanto NON COMMERCIALI, improvvisamente ora, evidentemente dopo una permanenza al BO, si rivelino destinati alla rete proprio per il ruolo, a cui solo 1 anno fa non risultavano idonei ... potere del BO !!!**

Sono allo studio sperimentazioni di flessibilità oraria che per ora non impattano nella nostra Banca; Seguirà volantino comunitario.

Con i migliori saluti.

Noi della UILCA CariFVG

Ecco i nostri riferimenti:

Maria Grazia Coianis 0432/599651 - 339/4182222

Fabiana Lattanzi 0432/599208 - 338/6271257

Sebastianutto Anna 0432/402777 – 349/6114004

Paolo Vitri 040/3792111 – 335/6320076

Maurizio Calvino 040/362812 - 347/6056170

Culot Andrea 349/0566097

Rosolin Fabio 320/6576920