



**Ai lavoratori della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia**

## **Alle PAROLE seguano i FATTI**

In data 16 dicembre si è tenuto un incontro con l'Azienda, con l'importante presenza della Capogruppo e della Direzione Regionale, nel quale il Direttore Generale ha illustrato l'andamento economico della banca e le prospettive future.

A fronte di **un risultato complessivo che vede uno scostamento negativo di circa il 10%** rispetto alle previsioni (e questo dato è sostanzialmente costante in tutto il gruppo) **va però segnalato un incremento degli impieghi tra il 2 e il 3 per cento che rappresenta un significativo segnale di partecipazione della banca alla realtà produttiva ed è particolarmente importante se confrontato con il dato di gruppo che vede invece un rallentamento complessivo.** Da parte nostra abbiamo evidenziato come questo risultato positivo richieda, per poter rimanere stabile, un impegno a tutti i livelli e soprattutto, da parte di chi ha compiti di coordinamento e direzione, comportamenti lineari e trasparenti con le conseguenti assunzioni di responsabilità.

**Il modello della Banca dei Territori è stato confermato come fattore strategico** anche in un momento di difficoltà come quello attuale, con aggiustamenti legati alla necessità di riorganizzare la presenza locale che hanno portato alla chiusura di una decina di sportelli anche se nel contempo è stata annunciata la volontà di procedere ad alcune nuove aperture. Riguardo all'articolazione della rete l'elemento di criticità, peraltro non nuovo, è la ridotta dimensione di gran parte delle filiali ed è nostra convinzione, ribadita nel corso dell'incontro, che l'Azienda debba provvedere affinché i lavoratori siano messi in grado di poter operare senza affanni legati alla esiguità di mezzi e di risorse.

**Il Direttore Generale ha fatto un importante passaggio sulla qualità del servizio reso alla clientela, affermando come fattore distintivo la capacità di fornire alla clientela un servizio di consulenza completo e aderente alle necessità della stessa, senza la miope prospettiva del risultato a breve ma traguardando un consolidamento e una crescita nel tempo.**

Non possiamo che condividere, anche se molteplici segnali che ci giungono dai colleghi non sono in sintonia con queste affermazioni, e allora il nocciolo del problema è che se la banca crede veramente in una prospettiva di medio lungo periodo **sarà opportuno che tutta la catena di comando, soprattutto ai livelli intermedi, si comporti di conseguenza ed assuma atteggiamenti coerenti.** Troppe volte riceviamo segnalazioni che invece vanno nella direzione esattamente opposta, e questo è un grave problema di coerenza che la banca deve risolvere agendo sulle proprie strutture senza ricorrere alla troppo comoda scorciatoia di scaricare tutto sui lavoratori.

Sono state poi affrontate alcune problematiche specifiche sulle quali diamo una breve sintesi.

**Assistenti alla clientela:** a seguito del progetto "fiducia" abbiamo evidenziato come quanto esplicito in aula sia distante dalla realtà quotidiana. La figura dell'assistente mal si adatta alle realtà medio piccole, che sono la stragrande maggioranza, ed in alcuni casi la situazione è ulteriormente peggiorata da improvvise iniziative commerciali che creano un afflusso di pubblico ingestibile a fronte di risultati quantomeno dubbi. L'Azienda ha riconosciuto questo fatto impegnandosi a rivedere o disdettare nei termini contrattualmente previsti le convenzioni che creano maggiore criticità.



**Sostituti di filiale/Gestione del Credito e Indennità:** è una problematica presente in tutto il gruppo e a breve dovrebbe uscire una nuova normativa per risolvere le criticità presenti. Lo speriamo, visto che il problema si trascina irrisolto da oltre un anno ... (a proposito di efficacia ed efficienza) ...

**Centro Domus:** al momento il processo di allocazione sul back office è sospeso, e l'Azienda sta valutando eventuali altre soluzioni. Non ci è stata data alcuna indicazione sui tempi.

**Part-Time:** l'azienda si è impegnata ad analizzare per tempo le varie situazioni vista la numerosità dei part-time in scadenza il prossimo settembre 2011 e marzo 2012, con particolare riguardo ed attenzione ai casi per i quali ci sarà una criticità per il rinnovo al fine di garantire una corretta gestione delle priorità e della rotazione che consenta di accedere al part-time a quei colleghi ai quali per ora questo è stato negato o che si trovano in situazioni di precarietà con contratti di 6 mesi.

**Back-Office:** sono stati effettuati i colloqui con i colleghi di Monfalcone ed Udine, allo stato attuale mancano una ventina di colleghi assenti. L'azienda ha dichiarato che non ci saranno ulteriori distacchi pertanto chi non cederà il contratto a ISGS rientrerà in rete, nel rispetto della normativa Nazionale ed Aziendale, prevalentemente come Assistente alla Clientela con opportuni percorsi di formazione ed affiancamento. E' nostro impegno seguire tutti questi colleghi, sia che cedano il contratto o che rientrino in rete, e vigileremo affinché la loro attività possa proseguire correttamente nel pieno rispetto delle scelte da ciascuno effettuate.

**Small-Business:** il gruppo ha definito una riportafogliazione della clientela ed è stata introdotta una significativa modifica organizzativa che prevede che la clientela principale, quella "core", sarà comunque assegnata ad un gestore mentre adesso per le piccole filiali è il direttore che segue tutti. Questo porterà alla creazione di portafogli "aggregati" che saranno composti da clientela di più filiali, territorialmente vicine, con la conseguente creazione di alcuni nuovi percorsi professionali di gestore small. Questa è l'ennesima ristrutturazione del settore nel giro di pochi anni e ogni volta ci è stato spiegato come fosse stata trovata la soluzione ideale e invece siamo ancora qui a parlarne, prima di dare una valutazione aspettiamo di vedere come concretamente si darà attuazione al progetto.

**Abbiamo ascoltato dichiarazioni importanti, a maggior ragione perché fatte dal Direttore Generale con l'importante presenza delle Relazioni Sindacali di Gruppo e della Direzione Regionale. Ma quel che conta è che si ponga veramente mano alla soluzione dei problemi che abbiamo evidenziato, e che lo stato di malessere da noi più volte denunciato venga affrontato e ne vengano rimosse le cause.**

**Il primo passo è che alla PAROLE seguano i FATTI.**

**Udine, 20 dicembre 2010**

**Le Segreterie di Coordinamento Aziendale di CariFVG Spa**

**Dircredito**

**Fabi**

**Fiba/Cisl**

**Fisac/Cgil**

**Uilca**