

## **DELTA 2** **FINALMENTE QUALCOSA SI MUOVE SUL FRONTE DEGLI ORGANICI**

Nell'incontro tenutosi ieri, presso la Direzione Centrale, la delegazione aziendale ci ha comunicato di aver accettata la richiesta sindacale di posticipare al 16 gennaio, la partenza operativa della seconda tranche delle Filiali attinenti al progetto DELTA2, compresa nel Piano industriale 2005/2007 del Gruppo Capitalia; in particolare verrà estesa l'apertura anche all'ora di pranzo a 82 Filiali già inserite nell'elenco della prima tranche le quali erano interessate all'apertura del sabato o dai servizi extra-bancari.

**La notizia positiva, anche se la riteniamo non ancora soddisfacente per garantire la normale attività della Rete ormai in carenza cronica di organici, è l'iniziativa che prevedrà entro la fine di febbraio l'assunzione di 100 – 120 giovani da collocare interamente nelle Filiali.**

Come abbiamo scritto nel precedente comunicato, nel mese di dicembre l'azienda ha confermato in servizio il 75% dei 290 colleghi (trasformando il loro rapporto di lavoro da tempo determinato a indeterminato o, rinnovando i contratti interinali in scadenza). Nell'incontro odierno l'Azienda ha inoltre mantenuto l'impegno alla riassunzione a metà gennaio del rimanente personale.

Riteniamo quanto sopra un segnale positivo ma non esaustivo all'emergenza della Rete e abbiamo rinnovato all'azienda la necessità, come già segnalato in occasione dei vari incontri con la Capogruppo Capitalia, di anticipare le assunzioni previste nel Piano Industriale.

Abbiamo comunque ribadito alla delegazione aziendale che il progetto DELTA2 non è la sola preoccupazione del sindacato anzi, abbiamo richiesto un incontro per discutere le problematiche ancora irrisolte che condizionano negativamente la vita quotidiana dei colleghi:

- Insufficienza delle misure di sicurezza nelle Filiali;
- invio continuo ed esasperante di lettere di contestazioni;
- impossibilità ad operare con la dovuta serenità in assenza di normative che risultano attualmente caotiche e non organizzate;
- pressioni commerciali a tutti i livelli (gestori Corporate, Business, Personal, Family, etc);
- impossibilità, per carenza di organici, a sviluppare una seria crescita professionale con la giusta ed adeguata formazione;
- riassetto continui delle strutture e dell'organizzazione con le conseguenti discrasie operative e di gestione; etc.

Se la strada maestra per fornire un servizio di qualità alla clientela e quindi al mercato, è, come afferma l'Azienda, la sempre maggiore specializzazione delle risorse umane, i problemi sopra esposti vanno assolutamente affrontati e risolti in tempi rapidi.