

# PRESENZA

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI  
DAL COORDINAMENTO RSA FABI  
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA



FEDERAZIONE AUTONOMA  
BANCARI ITALIANI

c.i.p. Via Cappuccina, 9/g - Venezia Mestre  
tel 041987890 fax 041962880

VENEZIA 10.02.2012

TRIMESTRALE 07.02.2012

## SI NAVIGA A VISTA

..... IMMERSI NELLA NEBBIA

Il primo incontro di trimestrale 2012, che abbiamo voluto fosse focalizzato sugli effetti e le ricadute che il c.d. "Progetto 8000" sta avendo e avrà sull'Organizzazione della CARIVE, **ha per l'ennesima volta** evidenziato la **mancanza pressoché totale di un quadro di riferimento certo, e la totale dipendenza dell'Azienda dalla Governance di Gruppo anche per gli aspetti più direttamente applicativi del nuovo modello organizzativo.**

Su questi presupposti anche l'assenza del DG Gallia è apparsa **del tutto non significativa**.

**Cio' che conta è la visione di insieme, di Gruppo, che è quella espressa dal Direttore Generale di Intesa San Paolo Marco Morelli alle Organizzazioni Sindacali nella stessa giornata del 7 febbraio a Milano:**

- Il contesto recessivo in cui si posiziona il Paese "spiazza" un Piano di Impresa che prevedeva per il 2012 una crescita dello 0,80%;
- a livello europeo non è stata ancora definita una strategia per gestire la crisi che colpisce famiglie ed imprese;
- **su queste premesse è possibile quindi che il Gruppo registri una difficoltà a raggiungere i propri obiettivi. Di conseguenza la necessità, dichiara Morelli, di un'accelerazione del nuovo modello di servizio, con nuovo impulso commerciale, anche mediante l'offerta fuori sede.**

Ma quando proprio di applicazione si parla **le risposte diventano, come da tradizione, "poche e confuse".**

### **NUOVO MODELLO DI SERVIZIO e PROGETTO 8000**

Preliminarmente la FABI ha ribadito l'indispensabilità che le Oo.Ss. fossero messe a conoscenza **esattamente**, di quelli che sono gli effetti su CARIVE del nuovo modello organizzativo: quante nuove figure professionali siano state create nell'ambito aziendale, in quali realtà vadano ad operare; quante e quali siano le filiali capofila; quante e quali siano le filiali "grappolate"; di come vadano a sostanzarsi quantitativamente/qualitativamente i portafogli in carico a ciascun Gestore Famiglia/Personal/Small Business; quali siano, se ci sono, le ricadute derivanti dal processo di efficientamento e riqualificazione in corso sul personale; se siano previste chiusure di nuove Filiali – al di là di quella di Rio Terra' S.Leonardo e di Marghera -; quanti siano gli assistenti alla clientela sottoposti al processo di "riqualificazione" finalizzata al ruolo commerciale, come verranno utilizzati.

C'è certezza, parziale, sui numeri, ma sull'aspetto fondamentale legato alle nuove figure professionali, del **"CHI, FA COSA"** e delle relative responsabilità siamo ancora al **"KAOS"**, a cominciare dai **RESPONSABILI OPERATIVI** per arrivare ai **COORDINATORI COMMERCIALI**.

Per CARIVE sono previsti:

- **2 nuovi Gestori Imprese e 6 nuovi Small Business** in rafforzamento dell'attività di sviluppo, con portafoglio "ristretto", che andranno a potenziare;

- **8 Esperti Banca/Assicurazione** – assegnati ad una o piu' filiali grandi – **per lo sviluppo e la vendita di pacchetti assicurativi di “ampio spettro” del nuovo Polo assicurativo di Intesa San Paolo;**
- **50 assistenti alla clientela** individuati nelle Filiali di maggiore dimensione dedicheranno circa il **70%** del tempo lavorativo alla gestione del c.d. portafoglio in pool (previsti 3 giorni di aula);
- In corso di definizione **una task force** composta da **12 colleghi** per la **gestione del credito “incerto”** che in supporto ai singoli Direttori avranno il **compito di evitare il deterioramento del credito e quindi i relativi accantonamenti a riserva**. Anche in questo caso non è ancora certo se la posizione di questa parte di clientela verrà trasferita in capo alla Task Force.
- **Coordinatori Commerciali: non si sa ancora quanti saranno in CARIVE, si sa** che dovranno **coordinare le attività commerciali della Filiale indirizzata alla famiglie**, in particolare l'attività commerciale degli assistenti alla clientela – ad es. definendo la gestione dinamica delle casse -. Una sorta di Funzionario di sala di “Assicredito memoria”.
- **Supporto remoto investimenti. Struttura regionale che per CARIVE** prevede l'assegnazione di **8 colleghi** (collocati fisicamente in Via Torino con distacco in Intesasanpaolo). Avranno il compito di supportare il Direttore di Filiale senza Gestore Personal, per la gestione della clientela in capo al Responsabile.
- i **Coordinamenti di Mercato** passano da **2 a 4, ricoprendo le tradizionali aree territoriali della provincia – Venezia C.Storico; Mestre terraferma che comprende la prima cintura limitrofa; Area Nord Est; Area Sud Ovest.**
- gli **Specialisti del Personale** diventano **3.**
- **Referenti operativi:** abbiamo chiesto che venissero chiariti **in modo esaustivo contenuti, limiti e responsabilità di una figura che dovrebbe assorbire parte, o tutti ?, dei 58 controlli oggi in capo ai Direttori di Filiale. Abbiamo evidenziato come, sia per questa che per le altre figure, sia impensabile attribuire delle responsabilità senza che vi sia l'esatta definizione dei contenuti operativi della singola funzione. L'Azienda ha convenuto che in assenza di una declaratoria specifica, allo stato, i Referenti Operativi non sono investiti di specifiche responsabilità in materia di controllo.**

**Su tutto, l'incertezza della futura collocazione delle nuove figure professionali nell'attuale assetto dei percorsi professionali.**

**PART TIME:** Al 31.12.11 i part time in essere sono 185, pari al 15% dell'organico. Alla stessa data **le richieste in sospenso sono 10, delle quali 7 sono quelle ancora residuali dalla precedente scadenza del 30.6.2011. Abbiamo sollecitato l'Azienda, alla luce degli impegni contrattuali** assunti dalla Capogruppo, ad accelerarne la concessione.

Abbiamo chiesto che l'Azienda sulla scadenza del 30.06.2012 assuma un atteggiamento meno restrittivo che nel recente passato. **Su questo aspetto CARIVE SPA si è dichiarata disponibile ad un trattamento gestionale diverso e migliore.** Vigileremo. Invitiamo sin d'ora le colleghe a presentare motivata richiesta di rinnovo.

**MOBILITA'** Al 31.12.2011 **234 sono stati i colleghi trasferiti su iniziativa aziendale. Abbiamo nuovamente chiesto che ci venga data indicazione di quanti tra questi 234 colleghi abbiano subito un maggior disagio in termini territoriali – trasferimenti oltre i 22 Km dalla residenza/domicilio -, e a quanti di questi sarebbe spettata e/o sia stata erogata l'indennità di pendolarismo - € 0,46 al km - che, come noto, viene contrattualmente applicata su tutte le Aziende del Gruppo ma non in CARIVE. Unica Azienda ad essere priva, a causa di quella che riteniamo e che abbiamo sempre dichiarato essere stata la devastante scelta di una ben nota sigla sindacale, di una qualsiasi tutela contrattuale in materia di mobilità che non sia quella, labilissima, offerta dal CCNL. Unica eccezione per i colleghi ex Intesa “acquisiti” in CARIVE, per i quali gli accordi di tutela sulla mobilità esistenti in Intesa sono stati confermati con gli accordi di cessione. E CARIVE questa volta, come primo passo, ha soddisfatto la nostra richiesta con riferimento al mondo ex Intesa: su 234 trasferiti 21 sono di colleghi ex Intesa. Di questi 1 ha beneficiato dell'indennità di pendolarismo. Abbiamo ribadito, come FABI, il diritto di sapere quanti, tra i restanti trasferimenti aziendali, siano stati i colleghi trasferiti oltre i 22 Km dalla residenza.**

**FERIE:** Ai colleghi con residui arretrati maggiori di 10 giorni – circa 200 -, L'Azienda, **Il Gruppo**, intende chiedere la fruizione di **almeno una settimana** entro aprile 2012 – il che non significa necessariamente entro il 31.3 -. Ammesso e non concesso che un'Azienda possa invitare perentoriamente i propri dipendenti a fare delle ferie arretrate, abbiamo evidenziato:

1) **chiedere di far fare 5 o 10 giorni di ferie al 10% del personale**, in aggiunta alle assenze per ferie già programmate o per malattia significa rischiare di mettere in ginocchio l'operatività delle Filiali;

2) **alla luce dell'accordo sul "Progetto 8000" abbiamo provocatoriamente chiesto** quali assunzioni ad hoc l'Azienda, che ne ha il potere, intenda effettuare per coprire tali vuoti;

3) **abbiamo ribadito che "l'istituto delle ferie obbligate" non esiste** e che, quindi, l'Azienda, **al di là del legittimo invito a fare, e all'opportuno richiamo al senso di responsabilità del personale, non potrà andare oltre, se non innescando un potenzialmente ampio contenzioso.**

**Molto spesso gli accumuli di ferie sono diretta conseguenza o di necessità di servizio, o di non ricercati periodi di malattia.** Siamo convinti che, **con il necessario BUON SENSO**, l'esigenza dell'Azienda e l'interesse del collega possano rimanere entrambi soddisfatti.

<p><b>Il pretendere da parte di Capogruppo che tale equilibrio possa essere raggiunto in un mese e mezzo, "a prescindere" dalle specifiche situazioni, e dagli stessi equilibri gestionali di Filiale, riteniamo non sia la migliore espressione del BUON SENSO.</b></p>
--

**ISGS POLO BACK OFFICE:** Sull'evoluzione del modello progettuale in capo all'ISGS ad oggi manca qualsiasi indicazione che possa fare chiarezza su tempi e modi dell'evoluzione del Polo HUB di Padova e il conseguente riallineamento delle operatività in capo ai due Poli satelliti di Mestre e Vicenza. Chiarimenti che dovranno comunque essere definiti a breve, alla luce della prevista partenza della riorganizzazione prevista per il 22.02.2012.

.....