



L'albero del Capo.....

Si è tenuto alcuni giorni fa l'incontro trimestrale di Area del quale diamo un breve riepilogo.

In apertura di incontro è intervenuto il Direttore Generale che ha illustrato la situazione generale e prospettica della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia e del Gruppo IntesaSanpaolo.

Il bilancio del 2015 si è chiuso, come noto, con un disavanzo per oltre 9 milioni di Euro e come per gli anni precedenti hanno inciso molto gli accantonamenti sui crediti, oltre 70 milioni. Per il 2016 è ancora presto per ipotizzare quale sarà il risultato finale ma i dati definitivi del primo trimestre sono positivi con un significativo calo delle rettifiche sui crediti, ed anche i due mesi successivi fanno ben sperare per la chiusura semestrale a giugno.

Il Direttore ha illustrato una fase molto pesante del sistema creditizio italiano delineando però per la nostra Cassa di Risparmio una situazione in miglioramento e sicuramente positiva dal suo punto di vista; ha evidenziato che IntesaSanpaolo è considerata la migliore banca italiana e fra le migliori banche d'Europa illustrando come **"i tassi a zero salvano l'Euro ma distruggono le banche"**, che i margini da interesse scenderanno ancora ed il futuro economico dell'Azienda, non potrà prescindere dal sostegno dei ricavi "commerciali" da perseguire attraverso l'applicazione del "metodo". Va migliorato il risultato della gestione operativa (i costi rispetto all'anno precedente sono calati, ma sono calati anche i ricavi). I crediti deteriorati continuano ad essere un problema, ma la loro gestione proattiva, innovativa nel Gruppo e ben applicata dalla struttura crediti della Cassa, sta dando ottimi risultati.

Ottimi risultati anche per quanto riguarda l'erogazione dei crediti, specie a medio lungo, con un aumento considerevole delle erogazioni a medio lungo, alle aziende ed ai privati (soprattutto nel comparto mutui dove ora siamo leader a livello regionale) .

Il cost income resta elevato, se paragonato ad altre realtà del Gruppo, ma va anche detto che a livello di banche regionali siamo fra le migliori.

In chiusura del suo intervento ha paragonato la nostra Azienda (ed il nostro Gruppo) **ad un grande albero, solido e forte**, del quale **troppo spesso ci si sofferma a guardare le foglie che cadono**, senza evidenziare la sua robustezza, soprattutto **in un momento in cui gli altri "alberi" del bosco cadono o bruciano a causa dell'incendio** divampante.

Dal nostro punto di vista, **abbiamo apprezzato le parole del direttore, cogliendo significativi aspetti positivi nell'andamento dell'Azienda, che mettono a frutto l'impegno, l'abnegazione ed il sacrificio di tutti i Lavoratori** della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia. **Per quanto riguarda "l'albero"**, la nostra attenzione ricade anche sulle "foglie che cadono" e non possiamo che tener conto della "foresta che brucia": **"l'albero" va mantenuto sano e curato e verso il resto della foresta va tracciato un grande solco** per preservarlo dalle fiamme. **Va liberato dagli infestanti** che ora fanno cadere le foglie ma che rischiano, se non eliminati, di far cadere più foglie e di far morire l'albero stesso (**clima in alcune filiali ed uffici, organici all'osso, pressioni commerciali, disorganizzazione, orari estesi inutili e da rivedere, perseguimento del budget ad ogni costo che poi si rivela un arma a doppio taglio, capi e capetti inutili e capaci solo di soffiare sul collo dei propri collaboratori etc etc**) e che il **solco da tracciare attorno all'albero stesso** rispetto al resto della foresta a nostro modo di vedere, **non può prescindere dal "cambiare rotta" puntando sui risultati di "lungo termine" e sulla piena soddisfazione delle Colleghe e dei Colleghi che porterà al miglioramento del clima aziendale e del senso di appartenenza.**

Abbiamo poi proseguito con il dibattito sugli altri argomenti da noi presentati nel consueto ordine del giorno.

ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Complessità filiali e portafogli: qualche mese fa sono stati resi noti i dati per le filiali, e da poco anche quelli per i portafogli dei gestori. Entrambi i dati si collocano su una fascia medio-bassa e questo determina che le ricadute in termini di inquadramenti e/o indennità sono assai modesti. In particolare per i gestori le indennità di ruolo si limitano a poche decine, ancor meno per i direttori. Per sgomberare il campo da equivoci

o voci incontrollate va detto che in base agli accordi le complessità attuali valgono per il 2015 e per il 2016, il ricalcolo avrà effetto dal 2017.

Abbiamo contestato l'assoluta mancanza di trasparenza, su un aspetto così importante del rapporto di lavoro dovrebbe essere ben chiaro come si ottiene il risultato finale e ognuno dovrebbe essere in grado di verificarlo da se, senza dover prendere comunque per buono, non ce ne voglia l'Azienda, quanto comunicatogli via mail.

Indennità di sostituzione: con soli 18 mesi di ritardo (a proposito di metodo e organizzazione ...) è finalmente operativa la procedura per il caricamento delle indennità di sostituzione.

Fondo Pensioni di Gruppo: l'avvio definitivo ci sarà con il 2017, per intanto è stata completato il passaggio dei lavoratori iscritti ai fondi "aperti".

Abbiamo affrontato con l'Azienda le peculiarità dei fondi ex Crup ed ex Carigo, per quanto riguarda la garanzia del 4% non c'è alcun dubbio che proseguirà anche nel nuovo fondo con impegno della Cassa, le previsioni in caso di premorienza o invalidità saranno oggetto di una valutazione complessiva all'interno del gruppo in funzione di una armonizzazione dei diversi trattamenti in essere.

Pressioni commerciali: l'Azienda ha ribadito la sua volontà di rispettare l'accordo di ottobre evidenziando come in tutto il gruppo siano state pochissime le segnalazioni dirette da parte di singoli lavoratori per mezzo della apposita casella di posta elettronica.

Su questo specifico aspetto abbiamo contestato che non è per nulla sorprendente, stante il diffuso clima di pressioni anche pesanti e di minacce più o meno velate. E' responsabilità dell'Azienda se i suoi quadri intermedi non sono capaci di creare un clima di serenità e collaborazione ma al contrario ricorrono alle più bizzarre e misere fantasie non essendo evidentemente capaci di gestire il loro lavoro con autorevolezza. Dalle richieste di "previsioni" sui risultati da conseguire passando per le fotografie (sic!) delle lavagne la casistica è lunga e imbarazzante. Continueremo a denunciare i comportamenti scorretti e a mettere l'Azienda di fronte alle sue responsabilità, e a tal proposito ribadiamo ai lavoratori che prima di budgets e reports vengono le normative di legge e aziendali, che il lavoro va fatto correttamente senza forzature o azzardi, e che ci segnalino prontamente qualunque caso di pressione. Peraltro questo è un problema di tutto il gruppo e più in generale di tutto il settore bancario, e per questo motivo è fondamentale la vertenza che si sta aprendo a livello nazionale per porre effettivi paletti alla deriva di comportamenti scorretti e in alcuni casi ignobili che i lavoratori si trovano a subire.

Giornate di sospensione volontaria: sono state richieste da oltre 200 lavoratori, un numero elevato che dovrebbe far riflettere sul clima presente nella nostra azienda senza tanto scomodare barometri vari o eroi dei fumetti.

Mobilità e trasferimenti: fino a maggio risultano trasferite 80 persone su un organico di 907 di cui però nessuna in accoglimento di richiesta presentata dal lavoratore (che ricordiamo permetterebbe all'Azienda di risparmiare l'eventuale indennità di mobilità e di avere i dipendenti più sereni e motivati). Se continua così anche quest'anno avremo una mobilità che coinvolge circa il 20% del personale (speriamo almeno qualcuno in accoglimento della richiesta).

Part-time: viene considerato part-time chi ha un orario compreso tra le 15 e le 32,5 ore settimanali; in Carifvg ce ne sono 232 che sono sicuramente una percentuale elevata, però va considerato che più della metà di questi ha un orario che supera le 30 ore settimanali. Ad oggi risultano in sospeso 5 domande, però al netto di quelle che, viste le difficoltà, sono state ritirate.

Alla luce dei dati sopra riportati, e considerando anche i trasferimenti "tappabuchi", viene da domandarsi dove siano qui in regione le "eccedenze" di personale di cui parla l'Azienda.

Valutazioni professionali: con il nuovo modello, che ha tolto una fascia di valutazione, il risultato complessivo si è appiattito con oltre il 60% delle valutazioni "in linea", circa il 25% "al di sopra" di cui il 2% "molto al di sopra" e un 10% tra "parzialmente" e "non" in linea. Mancano qualche decina di lavoratori per i quali, per vari motivi, non è stato completato il giudizio. Abbiamo chiesto quanti sono stati i ricorsi ma l'Azienda ha dichiarato di non avere questo dato (?), a nostro avviso sono aumentati rispetto agli anni precedenti.

Udine, 15 luglio 2016

Le Segreterie di Coordinamento di CariFVG Spa

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil UGLCredito Uilca UNISIN