



Segreterie di Coordinamento della Cassa di risparmio di Venezia

RISTRUTTURAZIONE E FORMAZIONE

La riorganizzazione del gruppo annunciata alla stampa a Dicembre 2008 e oggetto di due ordini di servizio, oltre che di circolari, mail e comunicazioni varie, sta procedendo, anche se con tempi non ancora ben definiti.

La Direzione Regionale, struttura di gruppo con sede a Padova, comincia a prendere forma, quantomeno per quel che riguarda l'organico complessivo e le posizioni di maggiore responsabilità. Questa nuova struttura conterà di 31 risorse, compresi i responsabili delle varie funzioni in cui sarà articolata, e dovrà assicurare "un maggiore presidio sul credito e su tutti i business del territorio".

Per quel che riguarda invece Carive la "dismissione" delle strutture di Mercato è ormai prossima e sarà accompagnata da una sostanziosa e sostanziale riorganizzazione di tutte le funzioni della Banca. In particolare si sottolinea che le uniche due strutture che rimarranno interamente in capo a Carive sono i **Crediti**, potenziati con complessive 49 unità, e i **Controlli** con altre 6 risorse e non scompariranno tutte le altre attività caratteristiche ma saranno gestite con modalità diverse, parte con accentrimento sulla Capogruppo, parte sulla Direzione Regionale senza nessun effetto in termini di mobilità del personale.

Sostanziale sarà anche il cambiamento dei riferimenti gerarchici con "accorciamento" della catena di comando: le **9 Filiali Grandi** (Sede Venezia, Sede Mestre, Sede Portogruaro, Sede San Donà di Piave, Filiale Ex Intesa San Donà, Filiale Mirano, Filiale Chioggia, Filiale Dolo, Filiale Ex Intesa di Via Lazzari a Mestre) faranno riferimento direttamente al Direttore Generale, mentre le altre saranno supportate da nuovi Coordinatori che riporteranno a loro volta al Direttore Generale.

Alla fine di questo complesso e per molti aspetti discutibile percorso, si libereranno **ben 18 risorse**, in netta prevalenza Quadri Direttivi, che andranno a rinforzare la rete.

Considerato l'avvicinarsi della stagione estiva, la riconfermata volontà di non incrementare gli organici, le previste ed inevitabili difficoltà legate al venire meno dei Mercati e del loro ruolo di supporto, **l'esercito dei 18 (diciotto)** lascia tutte aperte le incognite gestionali per i prossimi mesi.

Sarebbe troppo facile ironizzare sul fatto che l'importante è risparmiare, quindi ci asteniamo!!!

Meglio passare oltre in attesa di verificare sul campo la validità di questa **risparmiosa ristrutturazione**.

Personale interessato nelle nuove strutture:

DIREZIONE REGIONALE

31 risorse complessive ripartite tra le varie funzioni dettagliate nella nota di servizio 43 dell'11/03/2009.

CARIVE

- **DIRETTORE GENERALE** con un collaboratore a supporto.
- **COORDINATORE MERCATO RETAIL VENEZIA-MESTRE** (compresa Pellestrina): segue 49 Filiali.
- **COORDINATORE MERCATO RETAIL VENEZIA PROVINCIA**: segue 57 Filiali.
- **COORDINATORE MERCATO IMPRESE**: coordina 7 Filiali Imprese più il Centro Imprese ex Intesa.
- **COORDINATORE MERCATO PRIVATE** dal 18/04/2009 Intesa Private Banking.
- **UNITA' CREDITI**: 49 risorse che comprende il Responsabile e vari Specialisti.
- **UNITA' CONTROLLI**: 6 risorse complessive.
- **SPECIALISTI DIVISI PER TEMATICHE**: 67 unità per presidiare Agrario, Risparmio Tutela Previdenza, E-Banking, Enti e Relazioni Territoriali, Trade Italia, Trade Estero, Finanza d'Impresa, Prodotti di Finanza a Mlt, Pianificazione Commerciale, Personale, Assistenza Operativa, Segreteria Generale, Controllo Service, Verifica di bilancio.
- **SPECIALISTI EURIZON CAPITAL, MEDIOCREDITO ITALIANO E BANCA PROSSIMA**: 4 risorse complessive dipendenti delle rispettive Società.
- **CENTRO DI TESORERIA**: struttura con 3 risorse che verrà costituita non appena completato l'accentrimento delle attività transazionali delle Tesorerie presso il Back Office. Si occuperà unicamente dell'attività commerciale e relazionale nei confronti degli Enti.
- **DOMUS e UFFICIO LEGALE**: non previsto nella nuova organizzazione ma destinato a rimanere in attività ancora per alcuni mesi, forse addirittura fino al 2010, in attesa di interventi procedurali ed organizzativi.

Il recente accordo sugli inquadramenti, per il quale confermiamo il nostro sostanziale apprezzamento, ha però comportato la nascita della figura dell'**Assistente alla Clientela** che sta creando non pochi problemi organizzativi, sia attuali che prospettici.

Questa figura è stata nei fatti snaturata dall'intervento dei Direttori che, per necessità contingenti e funzionali, hanno riassegnato le abilitazioni che erano state azzerate per default dalla Banca.

Si delinea però una geniale soluzione: il profilo dell'Assistente verrà di nuovo modificato a monte assegnando un'abilitazione che consentirà di effettuare interrogazioni e ogni altro intervento che non comporti assunzione e/o valutazione sul rischio (attività unicamente informativa e non dispositiva). **Non sarà più consentito ai Direttori intervenire per modificare le abilitazioni!**

Diversa la posizione degli apprendisti: nell'ottica del "tutoraggio" e del "percorso di apprendistato professionalizzante" **sono tutti Gestori Famiglie e possono quindi fare tutte quelle operazioni "rischiose" che gli Assistenti con 20 anni o più di servizio non sono in grado di "valutare"**.

Pur non potendo entrare nel merito dell'organizzazione del lavoro abbiamo espresso tutta la nostra preoccupazione in merito a questa scelta che sposta responsabilità su figure con scarsa esperienza, avvilendo ed esautorando nel contempo risorse già esperte e, ne siamo certi, con ampie capacità di valutazione del "rischio".

FORMAZIONE

L'Azienda ha fornito le comunicazioni previste dall'art. 66 del CCNL sul tema della Formazione.

Il dato più rilevante è la conferma del massiccio ricorso alle famigerate FAD che coprono circa il 70% della formazione complessiva.

Anche in questa sede abbiamo ribadito le nostre perplessità su uno strumento che riteniamo poco efficace sia per la sua stessa natura, sia perché nella normale operatività non viene fruito con sufficiente serenità e completezza. Indicare le ore medie di formazione (46 come più sotto riportato) includendo la durata teorica dei corsi FAD fruiti significa gonfiare consapevolmente il dato: sappiamo benissimo che, nella maggior parte dei casi, corsi che dovrebbero durare diverse ore sono invece fruiti in mezz'oretta o a spizzichi e bocconi.

Siamo la patria dei Pico della Mirandola o c'è qualcosa che non va?

L'azienda ha ribadito che tutti i colleghi dovrebbero ricevere dai propri Responsabili ad inizio annuo una comunicazione con l'elenco dei corsi previsti per la specifica figura professionale; sarà quindi cura di ogni singolo concordare col proprio Responsabile la formazione da fruire nel corso dell'anno.

DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA E GENERE

categoria	ore fruite in orario di lavoro			media procapite		
	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini
Quadri direttivi	18.495	5.896	12.599	56	62	53
Aree professionali	33.220	20.278	12.941	42	45	38
totale	51.714	26.174	25.540	46	48	44

I piani formativi per il 2009 avranno come riferimento le previsioni del prossimo Piano Industriale e troveranno applicazione solo dal secondo semestre del 2009.

Stanno comunque partendo dei corsi di formazione sui crediti destinati ai Direttori delle Filiali Privati entro il primo semestre e per i Direttori delle altre Filiali Retail nel secondo.

Altri percorsi formativi saranno destinati ai gestori Small Business (aula), a tutti per il corso antiriciclaggio riaggiornato con le nuove previsioni di legge (FAD) e verrà completato il "progetto inserimento nuovi Direttori".

Abbiamo inoltre espresso forti preoccupazioni sul ripresentarsi di "malcelate" pressioni commerciali relativamente ad alcuni prodotti (UNIT LINKED) non particolarmente brillanti ed appetibili da proporre alla clientela; proprio in questo periodo vengono recapitati da EURIZON ai clienti gli avvisi di riduzione di oltre il 30% del capitale investito.

Sembra che qualcuno dimentichi facilmente il momento economico che stiamo vivendo ma soprattutto che non si renda conto della forte crisi ed impatto sociale mondiale che ha generato la finanza.

In molti Paesi l'esasperazione dei clienti/consumatori sta montando, i fatti di cronaca sono noti (sequestri di managers, manifestazioni di protesta contro i Banchieri) e nel nostro Paese l'avversione verso le lavoratrici ed i lavoratori del Credito sta crescendo: la deontologia, il profilo di rischio del cliente sono strumenti che abbiamo a disposizione e che devono essere usati in modo corretto ma non stravolti per miopi e pericolose scelte commerciali di brevissimo periodo.

Venezia, 01/04/2009

Le Segreterie di Coordinamento della Cassa di Risparmio di Venezia

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA