



Nuovo Modello Organizzativo e.... Vecchi Problemi

Con la partenza del nuovo modello organizzativo la struttura della banca è stata completamente modificata con un pesantissimo impatto sulle già precarie condizioni della rete.

La riportafogliazione di una parte della clientela con il passaggio di parte dei clienti small business alle imprese, la creazione delle filiali personal, la totale ridefinizione delle figure professionali sono operazioni già di per sé particolarmente complesse a cui si sono aggiunti centinaia di trasferimenti, in molti casi con cambio di ruolo. **Tutto questo, su una rete già in affanno, non poteva che aggravare la situazione e gli effetti sono sotto gli occhi di tutti, almeno di quelli che vogliono vedere.**

Ci saremmo aspettati, ma evidentemente siamo degli ingenui, **che l'Azienda si preoccupasse della formazione dei lavoratori adibiti a nuove mansioni e che provvedesse ad aumentare gli organici già carenti soprattutto del front office.**

Sulla prima questione, la formazione, l'atteggiamento aziendale è stato quello purtroppo già visto in altre occasioni. Vai, fai, e se hai bisogno chiedi (poco possibilmente). Corsi ? Sì, più avanti, adesso non c'è tempo.

Sulla seconda, gli organici, l'Azienda ha pensato di venirci incontro aumentandoli per davvero ma ahinoi, forse per un malinteso, non quelli che hanno il rapporto diretto con la clientela ma piuttosto quelli dei controllori di vario genere. **Già perché, a conti fatti e senza nulla togliere a nessuno, il numero dei gestori è diminuito ed è aumentato il numero dei coordinatori/direttori. Tutto questo, ovviamente, per dare un miglior servizio alla clientela.** Se a questo aggiungiamo "Insieme per la crescita" e "Progetto accoglienza" come dargli torto ?

Nell'immediato, pur se abbagliati da tanto sfavillio di fuochi d'artificio, ci preme rimarcare alcune considerazioni, ricordando che siamo a disposizione per qualunque chiarimento e per intervenire in caso di necessità.

FORMAZIONE

E' un diritto del lavoratore, ed un dovere per l'Azienda. Non lavorate improvvisando, chiedete e pretendete risposte, e soprattutto attenetevi alla normativa. Nei momenti di cambiamento è ancor più facile del solito sbagliare, ma nessuno poi sarà comprensivo con voi.

TRASFERIMENTI

Devono essere comunicati con un preavviso che, a seconda dei casi, varia da 15 a 45 giorni di calendario. Non è un favore, è un obbligo contrattuale che l'Azienda deve rispettare e, se non lo fa, deve corrispondere al lavoratore un'indennità.

PRESSIONI COMMERCIALI

Come in ogni cambiamento sicuramente ci sarà qualcuno più realista del re che vorrà dimostrare che tutto funziona subito e a meraviglia. **Ricordiamo all'Azienda quanto da lei stessa dichiarato, e cioè che non ha bisogno di report, lynch e compagnia varia in quanto già in possesso dei dati che le servono per verificare l'andamento dell'attività.**

Riportiamo testualmente da una lettera inviataci nell'agosto scorso :

"... gli applicativi informatici assegnati in uso ai lavoratori sono strumenti di lavoro messi a disposizione dall'azienda la cui unica finalità è, quindi, di supportare il lavoratore nello svolgimento della sua attività ... è esclusa l'effettuazione di alcun intervento mediante sistemi hardware e software specificatamente preordinati al controllo a distanza dell'attività lavorativa ... inesistenza di qualsivoglia politica di utilizzo di strumenti ed applicativi informatici per il controllo dell'attività dei lavoratori ..."

Chiediamo ai colleghi che dovessero riscontrare comportamenti difformi di segnalarcelo, dandoci possibilmente "casi concreti" da poter utilizzare, in forma anonima, ai livelli più opportuni.

Udine, 12 febbraio 2015

Le Segreterie di Coordinamento di CariFVG Spa

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Uilca UGLCredito