

Il 17 ottobre si è svolto un incontro via Teams sulla **situazione delle strutture di Direzione Generale presenti nella DT Veneto Est e Friuli-Venezia Giulia, come richiesto unitariamente dalle OOSS.**

L'incontro ha visto, lato aziendale, la presenza della Responsabile Gestione RU DG, Barbara Bittoni - che ci ha presentato i coordinatori di Team Gestione RU - e di un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

Come OO.SS., abbiamo immediatamente presentato all'Azienda la situazione attuale, raccolta all'interno degli uffici, durante le nostre visite. A quasi un anno dall'uscita di oltre 4000 colleghe e colleghi e dalla riorganizzazione aziendale, **ci siamo trovati a dover ribadire la necessità di un confronto costante e di una collaborazione reciproca per gli impatti importanti sui carichi di lavoro e sulla stessa organizzazione del lavoro.** Impatti che, nel tempo trascorso, non si sono assorbiti e che sono **quotidianamente testimoniati dal disagio espresso da lavoratrici e lavoratori, dallo stress da lavoro correlato, dalla preoccupazione per l'aumento dei rischi operativi e quindi di eventuali contestazioni, il tutto aggravato dalla mancanza di chiarezza sull'evoluzione degli organici di questi uffici.**

Abbiamo inoltre riferito della **difficile interlocuzione con i GRU di riferimento**, vuoi per la distanza geografica, ma anche per gli avvicendamenti avvenuti in corso d'anno.

Abbiamo presentato la **situazione operativa di uffici che soffrono di particolari criticità, come Estero (MOE) e Tesorerie** - solo per citare qualche esempio - sia perché, a diretto contatto con la Rete e la filiera commerciale, finiscono per dividerne la pressione operativa, sia in previsione di attività straordinarie, quali quelle relative alla chiusura dell'anno, ma anche di **altri uffici, impegnati in task force o che ricevono aiuto da task force appositamente create con personale della rete - vedi Ufficio Successioni - o, ancora, che hanno personale in distacco per aiutare altre strutture, pur appartenenti alla medesima area.**

In questi ultimi casi, sono la costante provvisorietà di organici e mansioni e la "formazione in corsa" a non consentire di lavorare in modo efficace e sereno.

Inoltre, il fatto di non aver provveduto in questo periodo, se non limitatamente, alla revisione e al miglioramento dei **processi operativi**, che - di fatto - **sono rimasti gli stessi di sempre**, mette in crisi le strutture, costrette a **svolgere lo stesso lavoro, con gli stessi strumenti e procedure, ma con molte persone in meno.**

Abbiamo **affrontato anche la tematica spinosa del lavoro fuori orario, realtà evidente, ma non riconosciuta, talora neppure dagli stessi responsabili degli uffici.**

L'Azienda:

- ci ha fornito alcuni dati sugli uffici del nostro territorio ed il loro dimensionamento post esodo;
- ci ha parlato di prossime visite organizzative per valutare sia i carichi di lavoro - vedi Estero - ma anche le strutture che saranno interessate da riduzioni di organico;
- ci ha dato conto - a seguito delle nostre precise richieste e situazioni rappresentate - di task force e di personale in aiuto all'interno della stessa area, ma pur sempre sottratto all'operatività del proprio ufficio di riferimento;
- ci ha parlato di spostamento di carichi di lavoro da una struttura ad un'altra, per fronteggiare picchi di lavoro (vedi supporto operatività di rete) precisando che l'azienda calcola gli organici di questi uffici, a livello complessivo nazionale, e non di singoli poli, proprio perché le lavorazioni vengono assegnate in modo flessibile ai vari poli, a seconda delle necessità.

Sul tema straordinario, ci è stato fatto presente che è monitorato in quanto rappresenta un costo ma che, **nei casi in cui l'azienda, tramite i responsabili degli uffici, ravvisi la necessità di lavoro straordinario, lo chiede e ne autorizza il pagamento.**

In mancanza di autorizzazione, non possiamo che invitare i colleghi a interrompere il lavoro alla fine dell'orario

e dedicarsi alla propria vita, segnalandoci appelli ambigui ad un malinteso senso di responsabilità.

Infine, ciliegina sulla torta, ci è stata comunicata la forte volontà del nostro Amministratore Delegato di perseguire l'obiettivo di Piano - ovvero il rapporto Rete/DG = 70/30 - attraverso le **uscite di personale dalla DG, "entro fine anno"** e che, a tal fine, si sta già ragionando sui criteri da adottare per le uscite, tra i quali:

a. delocalizzazioni territoriali con organici minimi

b. pregressa esperienza di filiale

c. richieste di trasferimento in essere

Allo stesso tempo, le RU di DG condividono che è necessario "ragionare sulla continuità operativa della DG", tenendo conto del rispetto delle professionalità presenti negli uffici.

Ecco, proprio su questo tema **vorremmo che fosse finalmente messo in atto un percorso condiviso con le OO.SS., con particolare riferimento all' "Accordo programmatico sulle relazioni industriali aziendali" del 23 dicembre scorso**, che prevede che ***"...le RSA periferiche continueranno ad essere coinvolte con adeguati livelli di informativa in ordine ai nuovi assetti, al fine di poter valutare compiutamente tempo per tempo l'applicazione del nuovo modello e le ricadute sulle risorse interessate"***.

Individuazione del personale interessato e colloqui con la funzione RU non possono prescindere da un confronto serrato e partecipe con le Rsa di riferimento, se questa Azienda, come più volte ribadito, tiene veramente al benessere delle persone che vi lavorano, siano esse di Rete o di DG, ed entrambe parimenti interessate da questa ennesima riorganizzazione. Non va dimenticato che il personale, nel corso del 2023, ha continuato a mettere impegno ed abnegazione nel portare la nostra Banca ai risultati attuali, che ci hanno permesso di riaprire il capitolo premi e sistema incentivante, e questo dopo anni di impegno e sacrifici, per superare i problemi della banca e non perdere la fiducia della clientela.

Come OO.SS., a conclusione dell'incontro, abbiamo ottenuto **l'impegno da parte delle funzioni aziendali affinché vi sia l'apertura di un percorso - anche in presenza - di dialogo e di confronto che consenta di migliorare le condizioni di lavoro** delle lavoratrici e dei lavoratori degli uffici di DG, presenti nei nostri territori.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori chiediamo di **tenere costantemente informate le RSA sulle problematiche esistenti, di operare nel rispetto degli orari di lavoro e delle normative aziendali, evitando di farsi carico di responsabilità non proprie, in modo da continuare a far emergere con chiarezza le criticità esistenti, anche nell'ottica di contrastare la fuoriuscita dalla DG di professionalità**, che metterebbe veramente a rischio la continuità operativa della Banca, come affermato dalla stessa Azienda.

Padova, 25 ottobre 2023