La settimana scorsa abbiamo avuto un incontro con la funzione HR dell'Area sud avente per oggetto la ristrutturazione organizzativa dell'Area. L'accordo, anche se non è stato sottoscritto dalle OO.SS. centrali, prevede il coinvolgimento delle R.S.A.

L'Area Territoriale Sud e Sicilia avrà un General Manager con a riporto diretto l'Ufficio Estero (Middle Office e Commerciale Estero) e l'Ufficio monitoraggio e sviluppo commerciale (suddiviso in Monitoraggio/Sviluppo e Coordinamento)

Nell'Area Sud e Sicilia verranno istituite:

- **7 DTR** con sedi a Napoli – Salerno – Bari – Lecce – Reggio Calabria – Palermo e Catania, ognuna con organico composto da 1 General Manager, 3 Segment (small – premium – valore), 2 Execution e 3 Specialisti prodotto;
- **3 DTC** con sedi a Napoli – Bari e Palermo con organico composto da 1 Manager, 2 Segment, 2 Execution e 3 Specialisti;
- **2 DTP** con sedi a Napoli e Catania con 1 Manager.

Dal "nuovo" progetto abbiamo evidenziato alcune criticità:

1. la DTR Napoli – Caserta sarà composta da 48 filiali, ma non comprenderà le Filiali di Benevento, Montesarchio e da Torre del Greco a Sorrento, che saranno di competenza della DTR di Salerno – Avellino – Benevento. Con quale logica non si è capito, ma l'unica certezza che il nostro management non conosce il territorio.
2. Dalla nomenclatura dei manager di DTC, DTR e DTP è sparita la **leader she**.

A margine della riunione abbiamo ribadito che non saranno più tollerate le pressioni commerciali. Ci auguriamo che, con l'accordo sottoscritto dalle OO.SS. Centrali, le pressioni a cui sono sottoposti quotidianamente i colleghi tendano a scomparire, che finalmente sia patrimonio di tutti che i budget non sono individuali (non lavoriamo a cottimo).

Se gli obiettivi di budget, a volte non vengono centrati, perché possono essere **sbagliati o irraggiungibili** e le indicazioni delle funzioni commerciali, spesso, **sono ambigue sul rispetto della normativa** (vedi DPI collocazione diamanti).

Schede di valutazione della prestazione: il sistema di valutazione adottato dalla Banca non è efficiente ed efficace rispetto allo scopo che si prefigge: valutare *la prestazione*.

Non tutti i lavori sono misurabili soprattutto in termini qualitativi; non è misurabile la soddisfazione del cliente rispetto alla professionalità del collega; il lavoro di contabili e cassieri; l'opera di sviluppo in profondità ed estensione. Rispetto al corretto funzionamento di una Filiale piuttosto che di un Ufficio di Area, la prestazione del singolo non è quantificabile/misurabile; ovvero l'inefficienza organizzativa non può essere imputata al singolo lavoratore. E soprattutto, bisogna tener presente, **la non obbligatorietà dell'autovalutazione.**

Vigileremo sul rispetto dell'accordo sulle pressioni commerciali e che le professionalità dei colleghi degli uffici dismessi non vengano mortificate. Chiediamo ai lavoratori di informarci su ogni atto lesivo della dignità personale e professionale.

Napoli, 28/02/2018 **Le Segreterie**

Photo by RLHyde