



Il giorno 21 u.s. le scriventi OO.SS. sono state convocate dalla Direzione dell'Area Sud e Sicilia in merito all'incontro informativo relativo al progetto sulla razionalizzazione ed al riassetto organizzativo delle Aree Territoriali che, sebbene non sottoscritto dalle OO.SS. centrali in quanto non condiviso, prevede comunque il coinvolgimento delle R.S.A. periferiche per l'implementazione ed attuazione del progetto stesso, che prevede, inoltre, la riduzione delle Aree Territoriali da 6 a 5.

L'azienda è stata rappresentata dal Gestore R.U. Massimiliano Pietrangeli, confermato nel ruolo per la nascente DTR Salerno/Napoli Sud, e del Responsabile del Settore Gestione R.U. dell'A.T. Dir. Luca Morrone, che ci hanno illustrato le nuove strutture e la loro composizione.

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.

La sede della DTR "Salerno/Napoli sud" sarà ubicata a Salerno con competenza sulle Filiali della provincia di Salerno, Avellino, Benevento, Potenza e parte della provincia di Napoli fino a Torre del Greco per un perimetro complessivo di 41 Filiali e 4 Spav. Salerno avrà anche un distaccamento della DTC di Napoli, composto da 1 Segment e 2 Specialisti, oltre al già presente Ufficio Private. Restano invariati i centri PMI.

Altre novità riguardano l'Organizzazione e le Risorse Umane che gestiranno le DTR, le DTC e le DTP. Avremo, quindi, 12 Aolas, 12 Gru + 1, che coordina le risorse degli Uffici di Area, a riporto diretto della D.G.. Questa "modifica", che segue la filiera commerciale, è una delle discrasie più evidenti del progetto che ci ha portato a confermare il giudizio, già espresso dai nostri O.d.C., riguardo "alle profonde perplessità sui contenuti non perfettamente adeguati al nuovo contesto aziendale e di settore, soprattutto con attinenza ad un'organizzazione del lavoro che dimostra di essere concepita come una rivisitazione di modelli e strumenti appartenenti ad altre epoche storiche che, già in passato, hanno dimostrato una scarsa efficacia". Per questo motivo non è stato possibile sottoscrivere con l'azienda l'intesa riguardante la riorganizzazione, pur mantenendo il presidio sul capitolo delle ricadute in termini di mobilità professionale e territoriale. Quindi in perfetta analogia con il clima politico che stiamo vivendo, anche qui vediamo regnare sovrana la confusione ed il pressappochismo.

Nel corso dell'incontro il Dir. Morrone ci ha comunicato che la Direzione R.U. ha avuto colloqui con circa 200 colleghi per i 150 posti coinvolti dalla riorganizzazione, dichiarando di avere riscontrato condivisione per le mansioni nella "stragrande maggioranza dei casi". Questa affermazione, per quanto ovvio, verrà monitorata e verificata unitariamente dalle scriventi OO.SS. sul territorio. Rileviamo, però, che le modalità e le tempistiche, con le quali i colleghi sono stati interpellati, escludono logiche di effettiva condivisione e verifica dei perimetri professionali, ed infatti a molti colleghi è stato segnalato l'ambito ma non l'attività che andranno a svolgere. L'incremento esponenziale dei rischi operativi costituirà un altro frutto avvelenato e non potrà che essere a carico di un'azienda che non ha pianificato tempestivamente e puntualmente le necessità formative.

La Direzione, altresì, ha risposto alle nostre perplessità sul numero dei Gru che dovrebbero essere coinvolti nelle "trattative" locali, affermando che il Dir. Pietrangeli, presente sul territorio, farà da tramite anche per le esigenze dei

colleghi che non sono di sua pertinenza. Anche questa affermazione sarà tutta da verificare in termini di efficacia e la dice lunga su come anche i diretti interessati si rendano conto delle incongruenze di questa nuova organizzazione.

Le risorse di competenza dei GRU, infatti, sono molto dissimili tra le Direzioni, in modo particolare per le future DTR, e auspichiamo che sarà prevista una implementazione del ruolo o un suo ridisegno. Le medesime problematiche sono riscontrabili anche per gli AOLAS, in quanto questa nuova organizzazione genererà una serie infinita di ricadute operative che costituiranno un problema per le lunghe e lunghissime distanze che si interporranno tra i colleghi e i propri referenti AOLAS, senza quella necessaria e dovuta assistenza sinora sempre garantita dalle normative contrattuali e dalle discipline interne che, lo ricordiamo a tutti, restano invariate ed in vigore.

Ci è stato comunicato, inoltre, che gli Uffici di Area - Middle Office, Controlli e Conformità e Servizi di Funzionamento - saranno trasferiti alle dipendenze della Capogruppo Bancaria, uscendo quindi dal perimetro dell'Area Sud e Sicilia. Tale operazione non comporterà, però, alcuna modifica di carattere funzionale e/o di mobilità, ma solo di riporto gerarchico. Verificheremo puntualmente le ricadute del riassetto.

In questo proliferare di ruoli e uffici altra nostra ovvia rimostranza ha riguardato un "evergreen": le pressioni commerciali. La nostra paura è che in questa nuova organizzazione possano solo moltiplicarsi a danno di un clima aziendale già precario. I toni continuano ad essere spesso "esagitati" e non sempre i titolari riescono a "filtrare" questi messaggi dei vari responsabili senza creare ansia e malessere nei colleghi tutti.

Ricordiamo a tutti i colleghi che non bisogna assolutamente operare al di fuori delle norme e delle leggi, non possiamo assumere rischi operativi che l'azienda nonostante le forzature non coprirà perché alla fine si è operato non secondo le regole!

Abbiamo inoltre discusso anche degli organici, sempre nota dolente vista l'impossibilità di assumere al momento nonostante in molte filiali ed uffici la carenza sia ormai cronica. Unica nota positiva la condivisione dell'esigenza di 2 risorse per il Back office e di 1 risorsa per l'Ufficio pignoramenti di Salerno che saranno individuate a breve e copriranno le carenze. Per quel che riguarda l'Ufficio pignoramenti abbiamo anche posto il problema dell'utilizzo della posta certificata aziendale da parte degli addetti che a parer nostro non è di loro competenza, restiamo in attesa di una risposta che chiarisca l'aspetto da parte della Direzione.

Abbiamo infine contestato la costante "mancata segnalazione" dello straordinario in molti uffici e filiali, a volte giocando anche sulle interpretazioni normative e sulle forzature di qualche titolare. La Direzione ci ha confermato che se necessari e autorizzati vanno segnalati e confermati, invitiamo tutti a segnalarci eventuali forzature sul tema.

Un'ultima annotazione: visto che siamo in periodo elettorale auspichiamo che colleghi con incarichi di responsabilità non aggiungano pressioni "psicologiche elettorali", indebite e vietate dalle norme, a quelle commerciali che già subiscono quotidianamente i lavoratori. È opportuno che gli strumenti aziendali, come la posta elettronica, non vengano utilizzati per usi impropri come sollecitare voti per le consultazioni elettorali avvalendosi magari di un ruolo aziendale per opportunistiche strumentalizzazioni.

Le segreterie.

Salerno, 26/02/2018