



TRIMESTRALE DI DIREZIONE REGIONALE CAMPANIA BASILICATA CALABRIA PUGLIA

Il giorno 5 aprile 2019 si è tenuto l'incontro annuale relativo alla Direzione Regionale.

La delegazione aziendale vedeva la presenza delle Relazioni Industriali, del Direttore Regionale, dei Direttori Commerciali, del Capo del Personale, della Gestione del Personale Strutture centrali e della Sicurezza Fisica.

La relazione del Direttore Regionale ha evidenziato per il 2018 il mancato raggiungimento dell'obiettivo (MINT al 97,1%) pur sottolineando come la Direzione, grazie al fattivo contributo di tutti i colleghi, sia stata la migliore in Italia. A fronte di ottimi risultati sui crediti, sul risultato finale hanno pesato le difficoltà incontrate nel risparmio gestito, dovute alle incertezze sui mercati, e la ritardata partenza sul comparto protezione.

Il dott. Guido ha poi proseguito sottolineando le tante iniziative intraprese dalla Direzione regionale per mantenere e rafforzare il legame tra il nostro Istituto ed il territorio di riferimento: finanziamenti alle ZES di Napoli, Bari e Taranto; iniziative per canalizzare investimenti esteri in favore delle aziende nostre clienti (tour a Dubai e prossimamente in Cina); collaborazione crescente con le università meridionali (HUB Innovation con la "Federico II di Napoli" e con l'Università di Bari, convenzione con l'università Vanvitelli per lo sviluppo del settore "Fashion" attraverso stage presso aziende del settore al fine di formare profili richiesti dal mercato, analoghi accordi con l'Università di Cosenza per sviluppare agricoltura e turismo); forte sostegno alle start up meridionali; 42 incontri sul territorio per presentare "Resto al Sud"; collaborazione con molte scuole per l'alternanza "scuola-lavoro" ed infine una serie di incontri settoriali con gli imprenditori nostri clienti per raccontargli come sarà il loro mercato e come saranno le loro aziende nel 2022.

Proseguirà poi la collaborazione con l'università "Federico II" di Napoli per la formazione degli stagisti. Al momento si tratta di 80 neo laureati che al superamento dell'esame da consulente finanziario potranno essere assunti in questa o nelle altre Direzioni Regionali.

Il 2019, ha poi concluso il Direttore Regionale, è iniziato con difficoltà ma il mutato clima sui mercati e la focalizzazione su prodotti con protezione dovrebbero consentirci di riprendere un passo adeguato. Analoghe le prospettive sul tema della protezione. La partenza è stata lenta ma in crescendo ed a Marzo abbiamo centrato l'obiettivo mensile per la prima volta. Per l'anno in corso, infine, è intendimento della Direzione Regionale rafforzare il supporto alle filiali.

Parte sindacale ha evidenziato come i risultati aziendali hanno come contraltare eccessivi ritmi di lavoro e crescente stress, rinveniente dalla necessità non solo di raggiungere gli obiettivi assegnati ma anche di far fronte alle numerose incombenze ed attività professionali che esulano dalla mera attività consulenziale e che l'azienda non considera. Inutile nascondere, poi, che forte è stata la delusione per la mancata corresponsione della parte di eccellenza del PVR.

Partendo proprio da questo elemento, le OO.SS. hanno sottolineato come gli obiettivi debbano essere coerenti e perseguibili. Appare difficile comprendere come sia possibile il mancato raggiungimento pieno del budget assegnato in un anno che ha visto comunque la Rete migliorare le proprie performance e segnalarsi come la migliore direzione regionale della Banca dei Territori.

Le OO.SS. hanno quindi colto l'occasione per stigmatizzare come ancora si registrano minacce di trasferimenti in relazione al raggiungimento o meno dei risultati commerciali pur in presenza di un accordo nazionale sul tema estremamente chiaro. L'accordo 8/2/17 in tema di politiche commerciali, infatti recita: ***“Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione”***.

Il Sindacato ha quindi rappresentato che l'adozione ad inizio anno di un nuovo modello di servizio necessitava e necessita di momenti di una forte spinta alla formazione, per i nuovi team estero come per i nuovi gestori aziende Retail. A tal proposito su nostra segnalazione, ci saranno poi verifiche su quei portafogli anomali, in particolare dei Gestori Aziende Retail come sui portafogli più piccoli delle Filiali Imprese nei quali rileviamo concentrazioni di incagli e sofferenze. Forse un portafoglio, per ogni Filiale Imprese, dedicato ai crediti problematici e presidiato da chi mostra passione e competenza per tale genere di posizioni, potrebbe rappresentare una soluzione ottimale.

Inoltre sia a causa del nuovo modello che per il prosieguo degli accorpamenti si sono amplificate in numerosi casi le difficoltà dovute al sovraffollamento delle filiali ed anche alla macchinosità degli iter che devono seguire i gestori per soddisfare le esigenze dei clienti con rapporti radicati su altre filiali. Infine molti colleghi, cambiando ruolo, si ritrovano privi di un percorso professionale.

Sono stati quindi rappresentati i problemi che investono i colleghi delle **FOL** specie sul versante dei **turni**, dei **trasferimenti**, del part time e persino della **fruizione delle ferie**. L'Azienda ha risposto che la soluzione potrebbe trovarsi nella prossima apertura di nuove sale, come ad esempio quella di Bari.

La trimestrale è stata l'occasione anche per chiedere un preciso impegno per lo sviluppo **occupazionale** del meridione. La Rete appare già oggi sguarnita ed a breve molti colleghi usciranno avendo aderito all'ultimo accordo di esodo.

In questa situazione, il prossimo 17 Maggio, si svolgerà a Bari una trimestrale di Area con un focus particolare sul riassetto organizzativo dovuto alla fusione di Banca Apulia. A tal proposito abbiamo segnalato la critica situazione nella gestione del Personale in Puglia, anche a causa dell'accorpamento Banca Apulia, già per tempo preavvisata, che ha acuito le difficoltà di organizzare quel territorio.

La delegazione sindacale ha infine richiesto la necessità di ulteriori hub aziendali dove i lavoratori possono svolgere la propria attività in smart working ed evidenziato forti perplessità sull'avvio della procedura Upper e l'utilizzo di TETI Competenze.

Le risposte aziendali sono state tese a minimizzare le questioni evidenziate e del tutto insoddisfacenti. Nota di merito la disponibilità ribadita dal Direttore Generale a garantire la possibilità di far fruire ai colleghi formazione prevista anche con la chiusura delle filiali nelle ore pomeridiane ove necessario.

Napoli, 13/5/2019

I COORDINATORI AREA CAMPANIA BASILICATA CALABRIA PUGLIA