

Peri\$copio

Notiziario a cura del Coordinamento



del Gruppo Veneto Banca

n. 9 anno 2010

QUESTO NUMERO DI PERISCOPIO OSPITA UN ARTICOLO DEL COORDINAMENTO DI VENETO BANCA SPA E VB HOLDING.

DOVE STIAMO ANDANDO?!

E' sotto l'occhio di tutti l'accelerazione nella crescita del Gruppo (decimo gruppo bancario italiano) avvenuta nel corso degli ultimi mesi.

Se da un lato possiamo ritenerci soddisfatti di questa crescita, che testimonia la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici di questo Gruppo di creare ricchezza, dall'altro aumentano le preoccupazioni sulla capacità di sostenere adeguatamente questo forte sviluppo.

Si continua a fare affidamento sul senso di appartenenza e di responsabilità dei dipendenti ma a lungo andare questo non è sufficiente e comincia già a serpeggiare un clima di **incertezza per il futuro**.

Le acquisizioni, naturalmente, richiedono risorse che devono essere reperite e questo si sta traducendo in una forte spinta commerciale con un notevole aumento delle pressioni sui dipendenti e con il rischio di una minore attenzione alla clientela ed al territorio.

Dall'altra parte si sta perseguendo un forte contenimento dei costi del personale che rischia di pagare, sotto diversi aspetti, il costo dell'espansione del Gruppo Veneto Banca.

A tal proposito, recentemente ci è stato illustrato il **progetto Rightsizing** attraverso il quale l'Azienda intende razionalizzare (ridurre?!) i propri costi (definizione di Rightsizing=Gli interventi che attraverso un approccio analitico consentono di valutare il corretto dimensionamento di unità aziendali allo scopo di definire un piano organici che ponga attenzione sia all'impatto economico per l'azienda sia alle gestione equilibrata di eventuali **eccessi di personale**).

La stessa Direzione Risorse Umane di Veneto Banca Spa aveva sempre esposto alle OO.SS. le proprie difficoltà a gestire la rete per le carenze di organico.

Come si faccia poi a produrre questi risultati quando è risaputo che le attività, soprattutto nei comparti operativi sono del tutto elastiche e flessibili, rimane tutto da spiegare: tanto più che nella media dei polli non si tiene conto di anzianità, professionalità, esperienza o altre variabili che sicuramente influenzano i numeri.

La banca nega che sia in atto "un processo di rilevante riorganizzazione" ai sensi del CCNL ma riteniamo ugualmente indispensabile avviare un tavolo di confronto nel merito delle ricadute di questo progetto, ricadute che non saranno "irrilevanti" sul personale della rete .

Valuteremo in seguito, se necessario, le risposte/azioni vertenziali da mettere in campo.

.....continua a pagina 2.....

Peri\$copyio

Notiziario a cura del Coordinamento



del Gruppo Veneto Banca

n. 9 anno 2010

Pag.1

Abbiamo già denunciato in questi ultimi tempi un peggioramento del clima aziendale con atteggiamenti e dichiarazioni che non fanno onore alla storia di questa banca e non rispettano il lavoro e l'impegno dei dipendenti (esempio liste nominative buoni-cattivi, assegnazioni di budget ai cassieri, ecc.) od affermazioni ed atteggiamenti poco rispettosi ("E' finita l'epoca del buonismo", "Chi sbaglia paga", "Sentitevi fortunati ad essere bancari perché avete un posto di lavoro altrimenti....." ecc.) .

Riteniamo invece che i lavoratori e le lavoratrici di questa banca, che con impegno e professionalità hanno contribuito alla crescita e al consolidamento del Gruppo, meriterebbero adeguati segnali di *ricoscenza!*

Continuate a segnalarci quanto avviene in banca sul fronte delle pressioni e dei prodotti commerciali all'indirizzo:

osservatorioetico.gruppoventobanca@informafisac.it

ARMONIZZAZIONE

Continua il lavoro sull'armonizzazione, percorso sul quale la Fisac è stata in prima linea, che ha visto concludere nei primi di aprile il capitolo riguardante gli INQUADRAMENTI.

L'ipotesi scaturita, a nostro avviso, è soddisfacente; particolare attenzione da parte nostra è stata posta sull'effettiva esigibilità degli inquadramenti e sulla migliore identificazione del ruolo del vice di filiale.

Questa pre-intesa potrà trasformarsi in normative aziendali da inserirsi nei rispettivi Cia alla fine del percorso di armonizzazione in atto.

Pag.2