



## Alla ricerca dei dipendenti “FANNULLONI”?

Care Colleghe e cari Colleghi,

la nostra Azienda, a seguito della nota riorganizzazione/ristrutturazione, ha subito delle trasformazioni sostanziali soprattutto nell’“area business” costituita dagli uffici più prettamente legati alla produzione: Area Mercato e Area Contratti (acquisizione).

Questi mutamenti hanno portato, come era prevedibile e più volte preannunciato in sede di trattativa dalle OO.SS., a numerose disfunzioni. La Rete Commerciale, come era organizzata originariamente, aveva trovato il suo equilibrio (filiali/corner, Client Manager, Middle Office). Tale configurazione permetteva la necessaria elasticità per gestire le reti bancarie di diversi Istituti (soci e non) che operano su territori più o meno ampi.

La Direzione di Alba Leasing, con la sua consueta “lungimiranza”, ha deciso che le cose dovevano cambiare.

Pertanto, nel nuovo modello organizzativo ci sono Client Manager che seguono poco più di 20 sportelli in un raggio limitato di km. e altri colleghi che seguono più di 300 sportelli distribuiti in varie Regioni: **QUESTA SITUAZIONE È INSOSTENIBILE.**

Tra le Banche che lavorano con Alba Leasing ce ne sono alcune la cui sensibilità per il prodotto leasing è più spiccata ed altre che hanno una sensibilità minore, ma i Client Manager non sembrerebbero essere distribuiti in funzione di tali differenti sensibilità.

La riorganizzazione/ristrutturazione attuata ha comportato la chiusura delle filiali, la trasformazione dei Client Manager in “specialisti di prodotto” oltre all’eliminazione della figura del Middle Office. Le attività e gli ex Middle Office sono stati accentrati sui Poli di Milano e Bologna, dando luogo alla spersonalizzazione della produzione: le Banche non hanno un unico interlocutore; la linea commerciale e la linea operativa sono “distanti” tra loro; i colleghi della rete commerciale si sentono isolati dal resto dell’Azienda, la stessa Azienda che li obbliga ad espletare una pletora di attività operative che in qualità di specialist non dovrebbero compiere, al fine di riscontrare tempestivamente le filiere bancarie. Inoltre molti ex Middle Office sono costretti a lunghe percorrenze.

Gli obiettivi di produzione attualmente assegnati sarebbero stati sfidanti ma raggiungibili con il modello organizzativo precedente. Con l’attuale modello organizzativo, gli stessi **obiettivi** sono **difficilmente raggiungibili!**

Chi si assume la responsabilità di tali “scelte” aziendali? I Dipendenti?

I suddetti obiettivi condivisi con le Banche e contenuti nelle linee guida del Piano Industriale, sono costantemente presidiati e sollecitati alle Direzioni delle stesse?

E se gli obiettivi non venissero raggiunti la colpa è dei dipendenti “FANNULLONI”? L’orientamento della Direzione sembrerebbe questo in quanto nei mesi scorsi sono giunte alle OO.SS., in modo insistente e da tutte le latitudini, informazioni riguardanti l’attuazione di una politica di forti pressioni commerciali che, in taluni casi, è sfociata in aggressioni verbali che sarebbero state discusse “nelle opportune sedi” se non vi fosse stato un “dietro front” di chi le ha perpetrate!

Tra l’altro, le OO.SS. sono venute a conoscenza che nei prossimi giorni la Direzione presenterà alla rete commerciale una nuova piattaforma software che dovrebbe servire a monitorare, in modo analitico, le attività quotidiane del personale commerciale.

Le OO.SS. non sono state ancora messe a conoscenza dalla Direzione della reale natura della piattaforma, possono solo supporre, ancora una volta, quale potrebbe essere lo scopo: il controllo a distanza?

Le OO.SS. diffidano la Direzione, nello spirito e ai sensi dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (“Impianti audiovisivi”) all’attivazione di apparecchiature o software o altro strumento di qualsiasi natura avente per finalità il controllo a distanza delle attività dei lavoratori, se non previo accordo con le Rappresentanze Sindacali.



Con una organizzazione come quella descritta e così condotta, fortemente voluta dalla Direzione, saremo in grado di reggere l'impatto delle oltre 500 filiali del Credito Valtellinese che dovremo presto supportare?

Alla luce di quanto su esposto, le OO.SS. e i Dipendenti tutti invitano la Direzione di Alba Leasing ad effettuare una ADEGUATA verifica della struttura organizzativa, apportando le necessarie misure correttive **SENZA** che ciò comporti **ULTERIORI RICADUTE SUL PERSONALE DIPENDENTE**.

Le OO.SS. con le loro strutture, e i Dipendenti tutti con le loro professionalità, si rendono sempre disponibili al confronto per la ricerca e la realizzazione dell'ideale architettura da dare alla NOSTRA AZIENDA, anche al fine di **evitare inutili, inconcludenti e costosissime consulenze esterne**.

Milano 16 giugno 2014

**Le Organizzazioni Sindacali**