



15 giugno 2015

PROGETTO CuRVa ... PRIMI PASSI

L'11 e il 12 giugno in sede di Commissione paritetica, integrata per parte aziendale da tre Esponenti in rappresentanza della Direzione Organizzazione e l'Area Commerciale, è proseguito il confronto in merito ad applicazione e ricadute del **Progetto CuRVa** avviato con l'inizio del corrente anno. Ai Rappresentanti del Gruppo e delle Banche Creval abbiamo presentato le criticità rivenienti dalle segnalazioni dei colleghi, che di seguito riportiamo con le risposte aziendali:

1. **Lettere di incarico ricevute ad inizio anno:** posto in evidenza che le mansioni assegnate corrispondono nelle nuove previsioni organizzative a funzioni lavorative appartenenti ad altra area professionale, l'Azienda ha risposto affermando che non vi è stato alcun intento di demansionare i collaboratori e sta effettuando una accurata riflessione in merito; potrà portare alla opportuna integrazione del Manuale Operativo GCV n. 134.
2. **Figure professionali-competenze-formazione:** la riconfigurazione dei profili professionali assegnati al personale sarà sperimentata e verificata per tutto il corrente anno. L'Azienda si è impegnata a potenziare gli interventi formativi già avviati e che proseguiranno con attenzione alle aree di maggior rilievo. In corso di definizione/attivazione il profilo/figura di n. 33 Tutor Commerciali che avranno il compito di supportare i colleghi.
3. **Portafogliazione-sostenibilità-nuovi clienti:** l'Azienda ha dichiarato che il cantiere è in divenire e richiederà l'attenta osservazione di almeno un semestre in merito ai fenomeni tempo per tempo rilevati. Abbiamo segnalato che la portafogliazione sta avvenendo a nostro avviso senza criteri chiari, creando disomogeneità tra competenze richieste e quelle attualmente in essere. Anche su questo argomento sono previsti ulteriori due incontri di verifica schedulata nei mesi di luglio e settembre. Su nostra sollecitazione l'Azienda ha dichiarato in modo inequivocabile che la dinamica dei portafogli singolarmente assegnati non costituirà elemento di valutazione delle prestazioni. La valutazione sul raggiungimento dei risultati non sarà pertanto individuale **ma rimarrà globale per unità operativa.**

L'Azienda ha quindi confermato che è esclusa l'assegnazione di obiettivi individuali e non ci sarà alcun sistema premiante/incentivante per gli obiettivi raggiunti

4. **Pressioni commerciali:** in conseguenza di quanto sopra citato l'Azienda si impegna affinché l'operato delle Direzioni Territoriali, in particolare nell'invio di e-mail e trasmissione file, sia conforme alle normative contrattuali e di legge vigenti nel rispetto della dignità e professionalità dei lavoratori coinvolti. Questo è il risultato prodotto delle molteplici segnalazioni inviateci dai colleghi, che ringraziamo ed invitiamo a proseguire nell'opera di informazione costante dei propri Rappresentanti.

5. **Action Room-telefonate (monitoraggio a distanza)**: la Direzione Organizzazione ha precisato che le rilevazioni statistiche attivate sono finalizzate alla messa a punto dei processi di efficientamento aziendale, delle attrezzature ed applicazioni. I Rappresentanti aziendali hanno ribadito che non è in atto alcun controllo individuale a distanza. La misurazione dei risultati prodotti in campo commerciale è e sarà sempre focalizzata sulle unità produttive (Filiali) e mai attribuita al singolo collaboratore. Permane comunque la nostra contrarietà all'utilizzo dell'Action Room (gogna mediatica) quale strumento visibile a tutti che dal nostro punto di vista pone alla berlina i colleghi creando paure e timori ingiustificati.
6. **Adeguatezza degli organici/Personale assegnato**: l'Azienda ha confermato di aver rispettato quanto previsto dall'accordo del 3 dicembre 2014 con la stabilizzazione di 60 colleghi precedentemente assunti con contratto a tempo determinato e l'inserimento di circa 30 nuovi colleghi per la maggior parte con contratto interinale, a fronte dell'uscita incentivata di 244 entro il giugno 2016. Riteniamo comunque insufficienti tali soluzioni vista la situazione di difficoltà in cui versano molte unità produttive, considerato l'avvicinarsi del periodo estivo.

Questo premesso le OO.SS. manterranno un attento controllo per tenere in sicurezza dignità e professionalità dei colleghi nell'affrontare questa "CuRVa" che appare essere stata affrontata non tenendo pienamente conto dei possibili disagi/inconvenienti che purtroppo sono emersi.

In conclusione se alcuni passi sono stati fatti, rimane da affrontare la grave carenza degli organici, oltre alle questioni menzionate nei precedenti comunicati, tra queste: premio aziendale, condizioni di c/c e mutui al personale.

Sulle assicurazioni aziendali che vi abbiamo esposto, invitiamo colleghe e colleghi ad evidenziarci distonie e difformità che saranno prontamente rappresentate nel prossimo incontro di fine luglio.

Delegazioni Sindacali del Gruppo bancario Credito Valtellinese
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB - UILCA