

La voce delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval

IN QUESTO NUMERO:

**Numero 2
settembre 2019**

- Spazio ai territori:**
- **Dalla DT di Milano, (Bancaperta, Esma, Antiriciclaggio) "Quanta confusione sotto il cielo"**
 - **Dalla DT di Milano, "Ridiamo dignità ai lavoratori", spunti e riflessioni sul nuovo piano industriale**
 - **Dalla DT Sicilia Centro, "Cui prodest?" da Run 2 a ... siamo alle solite**
 - **Dalla DT NordEst, sul nuovo piano industriale "Sustainable Growth " un solo sostantivo: delusione**
 - **Dal Veneto, Quali prospettive per le colleghe e i colleghi di CrevalPiuFactor?**

Cambiare sempre per non cambiare mai! Da Run 2 a Sustainable Growth



In questa nuova uscita, abbiamo deciso di dare "Voce " ai colleghi impegnati sul territorio. Lo abbiamo scritto sul primo numero, questo è e sarà uno spazio aperto a tutti, una sorta di "Agorà" dei lavoratori del Gruppo Creval. Nessuna preclusione, ovviamente nel rispetto della forma e dei contenuti. È sul territorio che misuriamo quotidianamente le difficoltà, il malessere, lo stress dei lavoratori e tanti sono i temi portati in dote: dai disagi legati all'avvio della nuova app Bancaperta al mantenimento delle abilitazioni Esma, all'ormai quotidiano confronto con la somministrazione dei moduli Gianos, dalle pressioni commerciali, ai corsi di formazione. I vostri contributi non sono mancati, l'invito è: leggete e soprattutto scrivete, con suggerimenti, spunti e quant'altro. Scoprirete, ma i più pensiamo lo abbiano compreso, che i problemi e le riflessioni che vengono dalle varie regioni non sono frutto di situazioni particolari ma sono spesso comuni e meritano pertanto coalizione sindacale dei colleghi e una attenta e partecipata azione unitaria delle OOSS, valori che intendiamo sostenere e ulteriormente promuovere. Quindi, care colleghe e colleghi, alziamo "la VOCE"!
Buona lettura e a presto.

Quanta confusione sotto il cielo!



considerazioni:

Ci scrive un collega dalla **DT di Milano**: «Scrivo alcune riflessioni che mi sorgono spontanee dopo un mese di agosto ed un inizio settembre veramente pesanti sotto l'aspetto del carico di lavoro. La filiale dove opero è ubicata in una piazza da sempre interessata da un flusso di clientela importante. Con il nuovo piano industriale e con il cambio di management, non credo si sia "invertita la rotta"! Fatta questa debita premessa, veniamo ad alcune

- 1) I **corsi ESMA**: problemi di accesso e un supporto tecnico da parte della Bocconi non all'altezza della fama; inoltre ai GEF (gestori family ndr), sono state assegnate 33 ore di attività formativa, laddove la normativa ne prevede 30. La formazione andrebbe "calata" con un approccio più concreto e meno

accademico. Per quel che mi riguarda ho concluso il corso ben oltre l'orario di lavoro. Invito tutti, ed in primis il sindacato, a verificare nelle sedi opportune (semestrale e/o annuale), la struttura complessiva della specifica attività formativa di concerto con l'azienda. E personalmente mi aspetto un processo formativo più pratico e meno "accademico", che snellirebbe e renderebbe più fruibile l'attività didattica.

- 2) **Antiriciclaggio e Gianos**: alcune perplessità sull'utilità del fascicolo antiriciclaggio, che duplica il nostro lavoro (scansione del doc. di identità – codice fiscale – modelli fiscali etc.). I manuali, i corsi, il webinar e BPM non appaiono in grado di sciogliere dubbi interpretativi e dare soluzioni. Inevitabile il ripetersi di attese con la clientela (anche di un'ora!), per l'esame della documentazione chiesta e delle procedure da seguire. Mi chiedo: non si poteva utilizzare un servizio interno ad hoc? Per completare, la questione delle posizioni cosiddette "bloccate" per avs (adeguata verifica scaduta): anche qui un ripetersi di messaggi e contro risposte, con uno scambio di corrispondenza senza fine, mi riferisco ai casi per i quali abbiamo più volte comunicato l'impossibilità di procedere con la raccolta e aggiornamento con esempi concreti (avvenuto decesso, momentanei trasferimenti all'estero, anziani in stato "vegetativo" etc).
- 3) Capitolo **Bancaperta**: pur comprendendo la necessità normativa di adeguamento agli standard previsti in materia, riscontriamo elementi di criticità crescenti. È un susseguirsi di telefonate, messaggi, mail, ed infine presenza fisica allo sportello di clienti che ci chiedono assistenza con la nuova procedura di autenticazione. Con organici ridotti all'osso, anche questo diventa "straordinario", ed emergenza da gestire. Le conseguenze sono chiare a tutti? Mah!, ho qualche dubbio. Il passo a questo punto rallenta e, a cascata, trascina tutto il resto ed in primis le attività commerciali, per le quali veniamo chiamati a sforzi sempre maggiori e performanti (o super performanti!). Nonostante un webinar uscito lunedì con toni da "ministero della cultura popolare", numero verde e tutorial non sono di significativo aiuto per supportare una clientela anch'essa esasperata, tutto è scaricato sui colleghi mentre si susseguono le mail dalla Dt commerciale con scadenze ravvicinatissime per nuovi impegni commerciali. In fiduciosa attesa....»

Ridiamo la dignità ai lavoratori!



Ancora dalla **DT di Milano**, l'esigenza e l'importanza di porre al centro di qualsiasi progetto di rilancio il "capitale umano". Riportiamo senza ulteriori commenti quanto ci è stato trasmesso: «Le tematiche affrontate negli incontri di questi ultimi mesi, ed in particolare semestrale ed annuale, sono la causa principale del diffuso scoramento in cui versano i lavoratori e le lavoratrici del Credito Valtellinese. Ciò che è stato fatto fino ad oggi dall'azienda non ha prodotto i risultati

attesi. I vari progetti a cui siamo stati chiamati in questi anni, Curva – Run 2 e da ultimo Sustainable Growth, ci hanno sfiancato e monta sempre più una evidente disaffezione. La cosa grave è che tutto questo sembra non interessare i nostri vertici!

Le organizzazioni sindacali, ed in particolare la nostra sigla, lo hanno più volte manifestato: le criticità dei vari processi e delle molteplici esternalizzazioni foriere di rilanciare e rafforzare la crescita aziendale non sono state all'altezza della sfida! Non è accettabile sentirsi dire, di fronte a questa *débâcle*, a posteriori, che la causa di tali insuccessi è sempre e solo legata a congiunture esterne ed è, pertanto, giunto il momento di dire "BASTA!!!" alle continue lamentele che poi si traducono in "pressioni commerciali". Chiediamo un'assunzione di responsabilità dei diretti interessati e allo stesso tempo chiediamo un forte cambio di passo rispetto al recente passato. Il plauso va solo e indistintamente a tutti i colleghi che, volendo utilizzare un termine "ferroviario", continuano a tirare la maniglia con tanti sacrifici per far muovere questo treno chiamato CREVAL.

La premessa di un serio e costruttivo rilancio è la reciproca collaborazione tra azienda e lavoratori, tesa a risolvere le criticità quotidiane. Si potranno così avere enormi benefici per la redditività dell'azienda in termini economici, affrontando le molteplici problematiche in termini organizzativi. La strada è una e va percorsa, veramente, insieme. Diversamente, se ricerchiamo una direzione a senso unico e nel solo, immediato, interesse aziendale, di breve periodo, si mineranno le condizioni di serenità e disponibilità dei lavoratori tutti».

Cui prodest? da Run 2 a ... siamo alle solite



Dalla **DT Sicilia Centro**, alcune brevi considerazioni di un collega che ci ha trasmesso questa breve nota.

«"Dal profondo Sud, si leva un vento di protesta!..." A parte le facili battute, anche qui in Sicilia il clima appare pesante. Colleghi stanchi e stressati in questi anni di sacrifici richiesti e mai negati, si chiedono, ci chiediamo: "Cui prodest?" Run 2 prima e Sustainable Growth dopo, cosa ci hanno dato in termini di organici, struttura delle filiali, prassi operativa etc? Nulla!

Ma le attività commerciali (leggasi pressioni commerciali) non hanno mai smesso di essere l'ossimoro sui cui declinare tutto.

Scelte che il sistema bancario nazionale e il suo top management hanno ignorato del tutto, senza alcuna eccezione, Creval compreso.

Ma andiamo al concreto, alcune criticità sono evidenti, tra queste:

- La formazione, valore aggiunto e motore della valorizzazione delle risorse umane, appare un inutile e mero esercizio burocratico da espletare nel più breve tempo possibile.
- Mifid e Antiriciclaggio, temi delicati che meritano più attenzione e scrupolosità; basti pensare al nuovo modulo Gianos 3d e alle problematiche sorte per la somministrazione alla clientela.
- Riorganizzare l'apparato "trasmittente" tra centro e periferia, maggiore chiarezza comunicativa a beneficio dei tempi e delle soluzioni.

Qui, come in tutte le zone in cui siamo presenti come gruppo bancario, non verrà mai meno il senso di responsabilità e l'impegno lavorativo quotidiano!

Lo abbiamo dimostrato e continueremo a farlo, perché a questa Azienda, NOI, crediamo!

Poi sarà il tempo dei budget!

Un post scriptum: MA DEI COLLEGHI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, COSA NE E' STATO? NELLA SOLA SICILIA 6 GIOVANI, SE NON RICORDO MALE .. GRADITA RISPOSTA».

Un solo sostantivo: "delusione"

Ci scrive un collega dalla **DT Nord Est**, che ringraziamo per il suo contributo e che ci ha dato lo spunto del titolo di questo nuovo numero della " VOCE ".



«Ad un mese dalla presentazione del nuovo piano industriale, da parte dell'A.D. dott. Lovaglio, mi sembra giusto condividere con tutti Voi alcune impressioni che non sono solamente mie, ma anche Vostre, cari colleghi e care colleghe.

Se devo trovare un sostantivo prevalente per questi primi mesi, devo proprio dire che dobbiamo usare la parola DELUSIONE.

La data per la presentazione del piano industriale (18/6/2019) era stata annunciata ben per tempo e, pertanto, ci si aspettava che dal giorno successivo avremmo trovato una Banca più aggressiva, più competitiva sul mercato, più agile, snella e flessibile, più vicina al target di mercato che da anni si dichiara di voler aggredire e conquistare.

Ci si aspettava che il nuovo A.D., visto il tempo avuto a disposizione e la solida esperienza, avesse già definito la nuova "architettura" della Banca, con funzioni e ruoli già definiti ed individuati; purtroppo l'impressione dopo un mese è che sia tutto ancora un cantiere aperto e che ci si muova come un elefante in un negozio di cristalli! Su una cosa il dott. Lovaglio non ha perso tempo: rivedere al rialzo gli obiettivi commerciali!

Mi chiedo: con quali strumenti?

Dal 1° luglio il credito al consumo, solo per fare un esempio, è diventato il nuovo "mantra" della Banca con report giornalieri e quantificazione della produzione. Se qualcuno pensa di fare il bilancio della Banca con queste "innovazioni" commerciali ... beh!... riflettiamoci.

Se dal punto di vista commerciale, come è evidente, c'è stato e ci sarà un pesante aggravio, dal punto di vista amministrativo nulla è cambiato ed il carico di lavoro in tal senso è sempre più oneroso e rischioso (vd.

Antiriciclaggio e relativa normativa); in questa situazione, a parità di risorse umane, i rischi a carico dei colleghi sono in evidente progressione.

Dal punto di vista dell'organizzazione finora abbiamo solamente sentito una serie di verbi rigorosamente coniugati al futuro: faremo ... penseremo ... avremo ... ci sarà ... vedremo ...

A questo punto la domanda sorge spontanea: ma per fare questo era necessario "partorire" due piani industriali nel giro di 12 mesi?

A questo proposito mi sovviene il motto del Credito Valtellinese di un paio di anni fa: CAMBIARE SEMPRE PER NON CAMBIARE MAI».

Quali prospettive per le colleghe e i colleghi di CrevalPiuFactor?

Ecco ora alcune riflessioni di colleghe e colleghi di CrevalPiuFactor: dalla liquidazione delle banche venete all'ingresso in Creval, fino al trasferimento all'insegna della "sostenibilità" nella sede di Vicenza, quali le prospettive per chi lavora quotidianamente in una situazione di precarietà e incertezza?



«Era il 23 giugno 2017. Un venerdì. Alcuni di noi erano in vacanza, altri avevano appena stipulato un mutuo, qualcuno cercava l'appartamento per il figlio che avrebbe iniziato l'università, qualcun altro aspettava un bambino ... vite normali congelate da un annuncio televisivo in tarda serata: «via libera Bce, parte la liquidazione ordinata delle banche Venete. Cdm sabato ore 13 per il decreto». Credo di non aver mai ricevuto tanti messaggi come allora. Tutti a chiedersi: ma cosa succede lunedì? La banca

continua ad operare? Sabato 24 giugno un respiro di sollievo. I titoli dei giornali declamavano: «A Intesa le banche Venete. Il decreto rassicura e stabilizza». Purtroppo però noi non eravamo citati nel decreto. Intesa non ci aveva acquistati. Claris Factor e altri 700 dipendenti erano finiti nel cosiddetto FUORI PERIMETRO, ossia la BAD BANK. Ed ecco come è iniziata la "nostra odissea". Alcuni di noi ci hanno "lasciato" durante il cammino ma la maggior parte ha tenuto duro ed è rimasta. Ad inizio 2018 i commissari hanno messo in vendita la nostra società. Sono trascorsi altri 6 mesi prima che ci venisse svelato il nome dell'acquirente. Un anno in APNEA ma un acquirente c'era. Ed ecco come siamo arrivati in CREVAL. C'è voluto un lungo, lunghissimo anno e finalmente qualcuno ci ha dato il benvenuto nel Gruppo e rassicurati che non saremmo stati trasferiti su Milano. Un respiro di sollievo! Finalmente un progetto al quale potevamo prendere parte anche noi, al quale poter dare il nostro contributo: RUN2 ...run under new normality ... NORMALITA' ... ne avevamo tanto bisogno per riprendere in mano le nostre vite che si erano fermate un anno prima. Sono bastati pochi mesi per capire che purtroppo non era così. Non era ancora tempo di normalità. La solidarietà, il cambio dei vertici, un nuovo piano industriale, il nostro trasferimento programmato prima su Mestre ma poi effettuato su Vicenza. Accordi sindacali sottoscritti e rivisti prima ancora di essere applicati. Siamo passati dalla ricerca di normalità ad un progetto di CRESCITA SOSTENIBILE. Ma che risparmio c'è nell'aver spostato 14 persone a 70 km di distanza dalle loro vite? C'erano sicuramente delle alternative più vantaggiose a questo trasferimento sia dal punto di vista economico che di disponibilità di ore lavoro da parte dei dipendenti che invece sono costretti ad investire il loro tempo in ore viaggio.

Ci viene richiesto di FARE SQUADRA ma, finché si individuano strumenti per supportare un disagio che poi a fatica vengono resi operativi, è difficile non chiedersi: **c'è veramente un progetto su di noi?»**

SEGUICI SUL SITO DELLA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL

<https://www.fisac-cgil.it/category/banche/gruppo-creval>

***ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL
NEL GRUPPO CREVAL***