



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Trimestrale ISP Area Venezia del 25/10/2023

BENE IL BUDGET, MA ...

⇒ ORGANICI E CLIMA AZIENDALE

L'Area conta 1.036 unità al 31/07/2023, di cui 808 di BdT, **un numero sempre più "tirato"** a coprire le stesse incombenze di sempre, e a rispondere alle richieste di risultati che di certo non sembrano proprio calare, **anzi**.

Su questo aspetto l'Azienda, alla luce delle nostre reiterate denunce di un clima insostenibile, ha rappresentato le iniziative poste in essere come Direzione Regionale, **azioni mirate in tre specifici ambiti**: la **comunicazione**, cioè **come** si parla di numeri, obiettivi e budget, i **gruppi di confronto** tra colleghi, per un interscambio attivo di esperienze diverse, ed i **riconoscimenti verbali** da parte delle figure apicali, che sappiano mettere in luce il buon lavoro svolto.

SAREBBE TROPPO SEMPLICE dire che non serve a nulla, che la soluzione è altrove.

Merita invece una **dovuta riflessione** il fatto che, all'interno di politiche occupazionali e commerciali definite centralmente da un grande Gruppo, le iniziative di cui si fa promotrice una Direzione Regionale esprimono **una loro importante valenza, per nulla secondaria**, poiché **prendere atto di un malessere diffuso sul quale agire può – e se può, deve – generare una differenza, piccola o grande che sia**.

Come testimoni di tanti momenti di stress **anche** di natura relazionale, di condotte spesso **mortificanti** e di dinamiche allarmanti che - **non più** sporadicamente – coinvolgono la **dignità** delle persone, crediamo che **LA FORMA SIA ANCHE SOSTANZA**, e pertanto, attraverso le segnalazioni di tutti voi, capiremo e riferiremo **se e quanto migliora la cultura aziendale nel nostro territorio**.

I prossimi mesi offriranno tutte le occasioni possibili, tra scatti per chiudere bene l'anno e partenze "toniche" per aprire al meglio quello nuovo.

TUTTO LECITO, se declinato con rispetto, ascolto e sano senso del limite oggettivo.

⇒ PART TIME

230 concessioni (erano 236 nei dati presentati a gennaio 2023), che si suddividono in 13 colleghi con contratto misto, 98 PT 80-87%, 84 PT 70-79%, i rimanenti 35 nella fascia più bassa, notoriamente costellata dall'incremento di richieste di rientri da parte dell'Azienda. **Negli ultimi anni si sommano tre diverse dinamiche progressive che meritano una particolare attenzione**: organici in diminuzione + percentuale di concessioni in lieve ma costante calo + contratti misti (che prima non esistevano e tecnicamente vengono fatti rientrare nel novero delle "concessioni", anche se di fatto si tratta di una specifica forma contrattuale). **IL RISULTATO E' UNA CONTRAZIONE DELLO "SPAZIO" A SUPPORTO DELLE ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI, tema che sempre di più ha – e avrà – un impatto fondamentale sulla serenità delle Lavoratrici e dei Lavoratori**, per i quali auspichiamo che un Gruppo di primaria importanza come il nostro faccia **SCELTE DI SOSTENIBILITA'**,

intesa come UN VALORE IMPRESCINDIBILE DALLA SUA CONDIVISIONE

tra l'Azienda e le proprie Persone.

⇒ LAVORO E FORMAZIONE FLESSIBILE

548 fruitori di lavoro flessibile (erano 702 l'anno scorso), e come già in precedenza non è possibile sapere il "quantum".

La formazione flessibile risulta essere stata utilizzata dall'80% dei colleghi, per la quale raccogliamo con favore la **volontà espressa dalla delegazione aziendale di lavorare per rendere possibile una maggiore fruizione e per tutti.**

La formazione è un diritto, un obbligo e la miglior tutela contro i molteplici rischi professionali che caratterizzano il nostro mestiere: non ci possono essere SE o MA.

⇒ ISYBANK

Il passaggio dei primi 300 mila clienti è stato talmente "peculiare" da divenire persino oggetto di question time in Parlamento.

E' evidente come anomalie di questo genere non possano che svilupparsi di pari passo ad aggravati di lavoro – e tensione – sulla pelle dei soliti noti.

Abbiamo evidenziato come **prolungare l'attività della Task Force a supporto della clientela** sia il minimo sostegno da garantire ai colleghi di filiale che continuano – e continueranno – ad affrontare i dubbi dei clienti.

⇒ PAUSA PRANZO

Abbiamo chiesto maggiore disponibilità ad accogliere le richieste dei colleghi di riduzione pausa pranzo a 30 minuti, anche questo uno **strumento che, ove possibile, può garantire alle persone una migliore gestione delle incombenze personali e familiari.**

⇒ PULIZIE

Argomento purtroppo ben noto e per il quale non manchiamo di **denunciarne la gravità** ad ogni incontro. Ricordiamo ai colleghi l'invito dell'Azienda a segnalare sempre le carenze nell'apposito portale.

⇒ FONDO SANITARIO

Alla vigilia dell'entrata in campo del nuovo gestore UniSalute, è stata immediatamente segnalata la **diminuzione di strutture convenzionate in provincia di Venezia**, argomento che dovrà necessariamente coinvolgere le strutture competenti per un potenziamento territoriale. Ricordiamo che il passaggio garantirà comunque **più operatori** a disposizione rispetto al recente passato, caratterizzato da enormi ritardi ed errori sulla gestione delle pratiche.

⇒ TRASFERTE BLOCCATE

Segnalato l'argomento riguardante gli Specialisti, a quanto pare la ragione si celerebbe in un raggiunto budget di spesa. **"Vicini ma lontani"** disse qualcuno. E' evidente, dal nostro punto di vista, **l'impatto necessariamente negativo che il blocco delle visite non può che esprimere sugli obiettivi commerciali.**

⇒ TURNI FILIALE DIGITALE

E' stata richiesta la **verifica puntuale dell'assegnazione dei turni per la sede di Mestre** che non risulta "beneficiaria" dei turni mattutini T1 e T2 in quanto destinati **solamente** ad altre unità.