



In data 16 ottobre u.s. si è tenuta la Trimestrale dell'Area Verona, alla presenza dei Responsabili delle Relazioni Industriali, dei Responsabili del Personale di DR e di Area e del Direttore Commerciale Imprese.

Impossibilitata a partecipare in presenza, è intervenuta in videochiamata la Direttrice Regionale Cristina Balbo, che ha ribadito come il contesto globale e congiunturale si mantenga complesso e che si cercherà comunque di chiudere l'anno al meglio. Vede un clima di dialogo e di ascolto reciproco e la sua volontà è quella che i colleghi possano svolgere serenamente il loro lavoro.

L'andamento dei dati al 31/08 è incoraggiante: il progressivo del budget Mint lordo al 65,4% supera il dato della Direzione Regionale al 64,8% e le Divisioni sono tutte in linea o al di sopra del dato regionale.

### **VERONA IN BELLAVISTA**

Viene rimarcata la volontà della DR di investire nel territorio, che presenta ottime potenzialità, per riuscire ad aumentare la visibilità aziendale anche con partecipazione a fiere ed eventi. Apprezzato dalle OO.SS. questo rinnovato interesse verso l'Area di Verona, anche con l'inserimento di nuove persone giovani a presidio di un settore determinante come per esempio l'estero, purtroppo però arrivato dopo una serie di dimissioni nel comparto Imprese, che evidentemente conferma in maniera tangibile il malessere diffuso dei colleghi.

### **SITUAZIONE ORGANICI – PART TIME**

Rinnovata attenzione ai part-time con l'obiettivo di soddisfare tutte le richieste. A tal proposito ci teniamo a ricordare:

- a) di inserire in #People le richieste e le variazioni con anticipo e non a ridosso della scadenza o decorrenza richiesta, **visto che l'Azienda ha 90 giorni di tempo per rispondere (la risposta potrebbe arrivare oltre i termini)**
- b) la riduzione di orario non va "contrattata" prima con la Gestione del Personale, per fare una richiesta con maggiori probabilità di accoglimento, va richiesto quello che serve altrimenti non rimarrà alcuna evidenza sulle esigenze vere delle persone!

### **"CONTROLLORI", CAPACITA' MANAGERIALI E STRESS**

Ancora una volta abbiamo segnalato episodi e comportamenti non corretti da parte di alcuni Direttori di Filiale e di Area nell'ambito degli affiancamenti, spesso percepiti dai colleghi come mere attività di controllo, che purtroppo sortiscono solo l'effetto di mettere in discussione la professionalità e la motivazione delle persone e non di sicuro la crescita delle competenze: continueremo come Organizzazioni Sindacali con le segnalazioni tutte le volte che le colleghe ed i colleghi ci metteranno al corrente di tali pressioni indebite perché creano esclusivamente disagio e stress!

A tal proposito Luca Calvi, Responsabile del Personale di DR, sottolinea che sono state fatte numerose riunioni proprio con i Direttori e i Direttori di Area sul tema dei comportamenti manageriali, che devono essere univoci. Se l'impegno è quello di mettere nelle condizioni tutti i colleghi di lavorare in un clima maggiormente sereno e positivo, l'Azienda ha confermato di voler intervenire nella modifica di quei comportamenti inappropriati agiti da persone che sono state segnalate nel tempo dalle Organizzazioni Sindacali.

Non da meno abbiamo ricordato con forza l'importanza di valorizzare l'impegno profuso dai colleghi. Il manager infatti deve riconoscere il lavoro positivo del collega, indipendentemente dal venduto e deve far sì che nessuno vada al lavoro con ansie e preoccupazioni che, se presenti, portano ad un meccanismo psicologico di inadeguatezza, innescando un sistema perverso che spinge a carichi di lavoro particolarmente pesanti e/o fuori orario per compensare la carenza di organici e non di rado tralasciando aspetti normativi che prima o poi si ripercuoteranno sui colleghi.

Tali atteggiamenti si traducono in un vero effetto boomerang: oltre ad avere colleghi stressati se non addirittura ammalati, il messaggio sarà che il budget è stato raggiunto e pertanto non vi sono certe carenze di personale: **nella "legge dei numeri" non vengono conteggiate serenità e qualità del lavoro!**

I manager veramente capaci devono essere in grado di filtrare il passaggio di informazioni e di contenere lo stress da prestazione: **se non ne sono capaci sarebbe meglio che ricoprissero un ruolo diverso!**

Si sta purtroppo diffondendo una certa difficoltà ad esprimersi liberamente per timore di ritorsioni ed anche l'Altimetro, nato come strumento per monitorare il clima percepito, viene spesso **"alterato"** a seguito di **"suggerimenti"** relativi alla compilazione.

### **FORMAZIONE REALE O DI FACCIA?**

L'Azienda sottolinea ancora una volta l'importanza della formazione, fondamentale per svolgere il lavoro, incentivando l'uso dello Smart Learning e della fruizione in luogo protetto anche in filiale: la DR Veneto Ovest e TAA è quella che utilizza maggiormente lo Smart Working, altro strumento che dovrebbe essere utilizzato da tutti, sempre volontariamente.

Come OO.SS. abbiamo però sottolineato che ci sono ancora direttori che faticano a concederlo e che chiedono di lavorare anche durante lo Smart Learning: **riteniamo sia inaccettabile che la responsabilità del budget venga prima della formazione!** Sarà nostra cura segnalare ogni tipo di comportamento che vada in violazione di quanto previsto dalle stesse regole aziendali.

### **SENSI DI COLPA**

Spesso i colleghi si fanno persino scrupolo nel pianificare giornate di Smart Learning, a causa dei pesanti carichi di lavoro nelle filiali, aggravati anche dalla recente migrazione dei clienti in Isybank. **Invitiamo tutti a fruire della formazione flessibile, come previsto dall'accordo, perché è un diritto che abbiamo conquistato e che va utilizzato: non possiamo sempre farci carico delle carenze aziendali riguardanti l'organizzazione del lavoro!** A tal proposito abbiamo segnalato come anche nell'Area Verona le modalità di informazione ai clienti trasferiti in Isybank, avvenute in piena estate, ha creato forti malumori tra la clientela, che spesso si sono riversati nei confronti dei colleghi sia delle filiali fisiche sia delle filiali digitali, che hanno dovuto gestire le tensioni con difficoltà.

### **CACCIA ALLA POSTAZIONE**

Abbiamo infine lamentato la presenza di un solo HUB nel veronese, quello di Verona Largo Perlar: si auspica nel breve un ampliamento del numero di HUB e una ricognizione delle filiali utilizzate a tal fine pur non essendo codificate come hub aziendali: **ricordiamo che i direttori hanno la responsabilità nella gestione di salute e sicurezza fisica su tutte le postazioni, anche quelle utilizzate da colleghi non in carico alla propria UOG!**

Le regole di utilizzo degli spazi pertanto devono essere chiare e rispettate, per evitare spiacevoli situazioni che mettono a rischio tutti e con la partenza della settimana 4x9 la complessità dell'organizzazione delle filiali richiederà sempre maggiore cura ed attenzione.

L'Azienda ha ribadito che se una filiale non è presente in procedura per la prenotazione non è un Hub e che saranno verificati questi comportamenti che presentano rischi sotto il profilo della sicurezza, in quanto il Preposto è responsabile di tutte le persone che entrano ed escono dalla sua filiale.

Verona, 3 novembre 2023

**Coordinatori Territoriali e RSA di Verona Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI – FIRST-CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**