



## THE BEST PLACE TO WORK?

Nei giorni scorsi si è svolto l'incontro trimestrale di Direzione regionale Veneto Ovest e Trentino-Alto Adige alla presenza, per l'azienda, della direttrice regionale Cristina Balbo, di Sara Cescotti (Personale e assistenza rete) e dei direttori commerciali Retail, Exclusive ed Imprese Leonora Vegro, Cristiano Tonielli e Sergio Bava. Sono intervenuti anche Enrico Pezzolato per filiale digitale, Massimiliano Marchi (polo immobiliare), Luca Franco Dorenti (Agribusiness) e Donatella Marzetto (Impact).

I risultati economici presentati hanno visto, nel 2024, la DR raggiungere il 102% rispetto al budget di conto economico (flusso netto 140%, impieghi 110%, tutela poco sotto il 100%), con ottimi risultati in particolare nel comparto del risparmio del segmento privati e anche il segmento imprese in recupero, nel secondo semestre. Soddisfazione e conseguenti ringraziamenti sono stati espressi ai colleghi, per il raggiungimento di questi risultati, accompagnati anche dall'eccellenza qualitativa, misurata in termini di crescita dell'NPS, del 6OK e della pulizia del credito. Altrettanto bene ("E non era scontato, visto il contesto economico ancora incerto") sembra essere iniziato il 2025, che sarà caratterizzato da obiettivi "sfidanti" (**che novità!**) e nel corso del quale si continuerà a ricercare la corallità (sia tra filiali che tra gestori, per mezzo degli affiancamenti), anche attraverso la fruizione della formazione non solo come atto amministrativo.

**Come organizzazioni sindacali non possiamo che associarci al plauso rivolto a colleghe e colleghi. Allo stesso modo, non abbiamo taciuto le preoccupazioni rispetto ad organici che le prossime uscite per esodo e gli accorpamenti tra filiali rischiano di assottigliare ulteriormente.**

**Bene gli affiancamenti, se condotti con lo scopo di far crescere professionalmente lavoratrici e lavoratori. No, invece, ad atteggiamenti vessatori e di controllo, a volte perpetrati da figure professionali che dovrebbero, anzi, fungere da supporto per la rete. Sugeriamo, ad esempio, di monitorare la situazione nel comparto Exclusive.**

**Venga veramente coltivata la cultura manageriale: smart working e smart learning sono forme di flessibilità ormai sdoganate e incentivate dall'azienda stessa, non un premio per aver venduto una polizza in più! Apprezziamo, su questo fronte, l'impegno della Direttrice Regionale e del Personale a presidiarne la programmazione e ad ingaggiare in maniera decisa i capi ufficio.**

**Evidenziamo però che, mentre per la formazione flessibile – pur in una situazione che vede ancora lontano l'obiettivo della completa fruizione degli otto giorni – la Direzione Regionale si posiziona tra le prime, come media di ore fruite pro capite, purtroppo così non è per il lavoro flessibile, per il quale è tra le ultime a livello nazionale.**



**Ricordiamo a tutte e tutti di programmare in People-pianificazione le otto giornate di formazione flessibile che ogni anno spettano di diritto e auspichiamo, nel contempo, una maggior attenzione verso coloro che permanessero negli uffici oltre il proprio orario, sottolineando la necessità di preventiva autorizzazione.**

**I global advisor, unica fonte di nuove assunzioni in rete, devono essere particolarmente accompagnati nel loro percorso di ingresso nella realtà aziendale, specialmente nelle filiali retail, come anche ai colleghi che optano per lo switch devono essere spiegati con chiarezza tutti i possibili risvolti che questo cambiamento di contratto comporta, non solo dal punto di vista economico ma anche previdenziale.**

La presenza del responsabile del polo immobiliare (in fase di avvicendamento) è stata l'occasione per dibattere su alcuni temi di grande interesse, quali la situazione dei palazzi più popolati della DR e la dislocazione degli spazi sul territorio.

**Se, da una parte, registriamo con sollievo che per Battaglione Framarin non tira aria di smobilitazione ma, anzi, si lavora al prolungamento del contratto di affitto, non altrettanto entusiasti possiamo dirci, rispetto a quanto (non) comunicato su Sarmeola di Rubano.**

**A quasi un anno da quando hanno iniziato a circolare voci incontrollate sulla chiusura di via Trieste e corso Garibaldi, con relativo trasferimento in via Adige, dobbiamo infatti constatare che siamo ancora al punto di partenza per quanto riguarda aspetti fondamentali quali la riapertura della mensa (in attesa di non meglio specificata autorizzazione da parte di Regione/USL), il servizio navetta e quello di assistenza tecnica in loco per problematiche pc/video. Senza parlare delle criticità quotidiane, quali malfunzionamento degli impianti di riscaldamento e raffrescamento, che gli oltre 1000 colleghi e colleghe di Sarmeola vivono quotidianamente.**

**Abbiamo sottolineato il disagio manifestato anche per la modalità di assegnazione dei posti, al momento della prenotazione del parcheggio: numero stabilito dalla procedura, con conseguente ricerca dello stallo per mezzo di una cartina... una sorta di caccia al tesoro, che diventa ancora più complicata per chi è portatore di disabilità o difficoltà fisiche, anche temporanee.**

**Preoccupante e sconcertante è stato vedere lo smarrimento negli occhi dei rappresentanti aziendali locali, impossibilitati a loro volta a fornire indicazioni precise e costretti ad aggrapparsi al salvagente dell'annuncio dell'apertura (con tempistiche tutt'altro che certe) di un hub da circa 60 postazioni a Padova, in via Belzoni.**

**E nel resto del territorio? Nelle altre province? Silenzio... alla faccia dell'attenzione alla conciliazione vita-lavoro e all'ambiente.**



Non sono il paradiso ma si vive un po' meglio in alcune nicchie professionali dove, forse a causa delle dimensioni ridotte (o forse perché ci si impegna di più a trovare soluzioni che agevolino colleghe e colleghi?!), si riesce ancora a trovare condizioni lavorative accettabili.

Ne è un esempio la filiale digitale, dove non a caso il flusso di aspiranti in entrata supera di gran lunga quello di quanti vogliono uscirne. Il gran numero di colloqui effettuati negli ultimi mesi, nell'ambito del progetto di reskilling portato avanti dalla banca, ma anche l'attenzione gestionale sul fronte dei part time e la prevista introduzione di un pop up in grado di dare maggiore consapevolezza al personale sui periodi di picco d'attività, testimoniano lo stato di salute di un settore che nei nostri territori è destinato ad incrementare ulteriormente la sua presenza numerica (si parla – speriamo in tempi brevi – di una trasformazione in filiale del distaccamento di Verona).

**Il nostro auspicio ed il nostro impegno sono rivolti a far sì che queste condizioni di lavoro rispettose delle persone si possano riscontrare in tutti i comparti aziendali e non solo in alcuni. Solo così, creando davvero le basi per un solido senso di appartenenza, potremo dire di essere davvero in uno dei migliori posti in cui lavorare. Purtroppo, ad oggi, ben lontano dall'esserlo!**

A tal proposito, abbiamo nuovamente segnalato il comportamento non consono di uno dei medici del lavoro che visitano a Sarmeola, il cui atteggiamento mette ancora più in difficoltà colleghe e colleghi che a quel servizio si rivolgono, evidentemente, a causa di difficoltà fisiche e/o psicologiche che necessiterebbero di comprensione ed attenzione, non di risposte al vetriolo e pseudo minacce.

Le organizzazioni sindacali, infine, respingono con sdegno le accuse di non aver fatto il bene di colleghe e colleghi, nel denunciare sui mezzi di informazione le ricadute sociali dell'ennesimo piano di chiusure filiali annunciato dalla banca e stigmatizzano le modalità comunicative della Direttrice Regionale – già adottate in precedenza e, per così dire, “eccessivamente frizzanti” – auspicando per il futuro toni più consoni ad incontri di questo tipo.

**COORDINATORI DIREZIONE REGIONALE VENETO OVEST TRENINO ALTO ADIGE**

**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**