



Fuga da Alcatraz

ISP Area Vicenza 1.581 persone - 85 sportelli sul territorio - 369 part time (per tutte le strutture di Vicenza con una concessione minima di 12 mesi) - 321 trasferimenti

In data 18/12/2019 si è tenuta la trimestrale relativa alla nostra Area alla presenza del Referente delle Relazioni Industriali Panaghiotis, della Responsabile Regionale Personale e Assistenza Rete Villicich, del Direttore Commerciale Nieddu e della Responsabile Coordinamento Personale e Assistenza Rete Bellinazzi. Ci hanno raggiunto successivamente per FOL Sernaglia e per PULSE Rigoni.

Prima di addentrarci nelle tematiche affrontate Vi riportiamo che abbiamo fermamente sottolineato alla delegazione aziendale **la dicotomia tra la reale condizione in cui colleghi versano ogni giorno in filiale, piuttosto che in FOL, PULSE che negli uffici di direzione** (quindi ... Pulizia scadente, climatizzazione mal distribuita al limite della mancanza d'aria, mancanza di carta igienica e bagni indecorosi, difficoltoso accesso in alcune filiali da parte dei portatori handicap, situazioni al limite durante i lavori di ristrutturazione) e **il caloroso invito della banca a mantenere un ambiente decoroso e le postazioni ordinate.**

Ci sta bene l'ordine per la tutela del lavoratore stesso con riferimento ad esempio al rispetto della privacy (onde evitare di incorrere in sanzioni) però qualora gli spazi organizzati dall'azienda non consentano questo non si esiti a segnalarlo.

Del resto questo è solo uno degli esempi in cui vediamo ISP presentarsi in un modo e comportarsi in tutt'altra maniera.

In apertura Nieddu ha fornito una sintetica fotografia che vede Vicenza, a fine ottobre 2019. ad un 80% dei risultati di budget (su 83%)

In ambito delle Direzione Regionale il segmento personal, retail e imprese registrano - per l'area di Vicenza - le performance tra le migliori.

Le recenti spinte sui mutui sono da ricondursi all'afflusso di liquidità derivante dalla manovra europea e hanno trovato una buona rispondenza sul territorio grazie all'impegno dei colleghi.

Sulle tutele anche Vicenza si sta allineando alle attese aziendali di cui al piano industriale.

Le Organizzazioni sindacali, **prendendo buona nota dei risultati raggiunti e delle capacità riconosciute ai colleghi hanno tuttavia evidenziato come l'atteggiamento della banca non sia mutato in ordine a talune pressioni commerciali e allo scorretto uso del nuovo strumento di valutazione:**

UpPER ed in particolare i feedback sono un elemento di valutazione e di crescita professionale con anche suggerimenti formativi, **l'azienda ci ha pertanto invitato a denunciare i comportamenti non coerenti (quindi - ad esempio - tutti i casi in cui si cerca di legare la positiva valutazione al numero di polizze vendute).**

A fronte della nostra denuncia relativamente alla preoccupazione dei colleghi di perdere il percorso professionale intrapreso nel caso di una assegnazione ad altro ruolo, l'azienda ha dato rassicurazioni di salvaguardia in vista di definire i nuovi percorsi .

Ci viene confermato il cambio di orario per le tre filiali flexi (Arzignano, Schio e Thiene) : 8.00 – 17.00, mantiene invece l'orario 8.00 – 19.00 la filiale di Corso Palladio. Resta ferma la chiusura della cassa alle ore 16.00.

Sulle “**riportafogliazioni**” evidenziamo quanto segue:

- Personal: alle nostre richieste in merito ai numerosi colloqui intercorsi e **alla possibile conseguente mobilità territoriale** (quanti vanno a peggiorare la distanza casa-lavoro rispetto a prima ?) la banca non ha dato un riscontro chiaro riferendo di colloqui positivi intercorsi con i colleghi. (???)
- Imprese retail: la riduzione dei portafogli ad una quota di circa 250 tra affidati e non, potrà avvenire mediante l'utilizzo della portafogliazione dinamica senza pertanto creare nuovi gestori e **la coperta resta sempre troppo corta ...**
- Abbiamo chiesto l'impatto sulle filiali dei clienti “riporta fogliati” (ad esempio le chiamate dalla Fol dirottate sui direttori, chi li seguirà ??), secondo la banca è tutto sotto controllo e da gennaio i clienti saranno informati sul gestore ad essi assegnato. **Secondo noi i clienti “dinamici” saranno come il “cane con due padroni che muore di fame” e la platea sarà molto più grande e più confusa e i colleghi subissati.**

Le organizzazioni sindacali hanno chiesto un dato sulla fuga dei colleghi (fuga da Alcatraz?) ma la banca non ha fornito numeri limitandosi ad un laconico “siamo in linea con gli anni precedenti”.

FIR

Abbiamo chiesto fermamente all'azienda che la gestione dei reclami dettati dai ritardi sulla consegna dei documenti FIR siano depennati dal calcolo del pvr/set in modo tale che le filiali non siano ulteriormente penalizzate!

In attesa delle linee guida del Decreto Attuativo per l'eventuale proroga di due mesi ai fini dell'inserimento pratiche in Consap, **abbiamo avuto la conferma che i colleghi distaccati nella task force vi rimarranno assegnati sino al 24.02 pv**

FOL /PULSE

Sulla FOL e su PULSE abbiamo intrattenuto l'azienda denunciando come questi due pilastri del piano di impresa non possano essere percepiti come **ALCATRAZ**:

- Luogo senza via di uscita
- Ripiego lavorativo

Purtroppo invece succede. Non ci sono colleghi di serie A o di serie B.

L'azienda ha ribadito come FOL e PULSE siano realtà strategiche su cui sta puntando molto. E' necessario che il trattamento di chi vi lavora sia allineato a tutti i dipendenti; abbiamo sollecitato di colloquiare coloro che lo richiedono sia in ordine alle domande di trasferimento, sia per candidature spontanee inserite in job@lsp .

Inoltre il rinnovo dei part time non deve essere barattato con una rimodulazione dell'orario (come invece ci è stato segnalato): **i diritti dei lavoratori non sono suscettibili di ricatto.**

In particolare su FOL **abbiamo preteso che non si ripeta quanto avvenuto in ordine alla climatizzazione** degli ambienti di lavoro: non si può lavorare a 29° senza ricircolo d'aria e con la polvere proveniente dai lavori in corso!

Su **PULSE** non sono previsti nuovi importanti ingressi, ad oggi la sala di Vicenza conta 51 persone di cui 14 part time. Abbiamo invitato l'impresa a ragionare sui turni in quanto i due turni pomeridiani pesano sui colleghi. In ogni caso il cambio turno deve avvenire con idoneo preavviso. **Anche su Pulse abbiamo richiesto la flessibilità di 15 minuti presente in FOL e spazi idonei come la sala relax.**

Se FOL e PULSE sono strategici per l'azienda auspichiamo anche qui un comportamento che rifletta questo pensiero!

Ci preme infine sottolineare che, pur presente l'impegno datoriale per il rispetto dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, nonché per il corretto uso di parole e terminologie come da policy aziendale, pretendiamo in primis e sollecitiamo ulteriormente la banca ad un'attenzione pratica e concreta a favore dei lavoratori per migliorare l'ambiente di lavoro con concretezza e sostanza. La tutela della salute dei propri dipendenti è condizione indispensabile per un reale benessere lavorativo.

Rsa e Coordinatori territoriali di Vicenza

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN