



INCONTRO ANNUALE DIREZIONE REGIONALE POST EMERGENZA COVID...TUTTO E' CAMBIATO...TRANNE LE PRESSIONI

Direzione Regionale Veneto Friuli Venezia Giulia Trentino A.A.

Martedì 7 luglio si è potuto finalmente svolgere l'incontro annuale di Direzione Regionale Nord Est, con la ormai ricorrente modalità "a distanza", alla presenza del Direttore Regionale Renzo Simonato, della Responsabile del Personale di DR Valeria Villicich e della FOL Mirella Dellavalle, di tutti i Direttori Commerciali e CT PAR e del responsabile delle relazioni sindacali Panaghiotis Meletis.

Abbiamo potuto affrontare una serie di problemi irrisolti del passato come anche quelli derivanti da questo periodo molto difficile per la vita delle colleghe e dei colleghi, sempre rimasti al servizio dei clienti, con instancabile senso del dovere, nonostante la pandemia e tutte le difficoltà di questi lunghi mesi.

- ✓ **In primis la sicurezza dei lavoratori.** E' vero che l'Azienda ha attivato tutta una serie di misure previste dai vari Protocolli nazionali, ma è pur vero che in questa DR, e più precisamente in Veneto, si sono concentrate oltre il 50% del totale nazionale delle ispezioni delle ASL che, volta per volta, hanno dato indicazioni sull'utilizzo dei DPI e dei comportamenti di protezione e prevenzione da attuare nei luoghi di lavoro. **Perché allora ancora oggi dobbiamo continuare a richiedere, anche in questa sede, l'installazione di barriere in plexiglass, almeno per le postazioni di cassa e accoglienza nelle filiali, se queste misure sono già state prescritte in alcuni verbali di ispezione, tenendo anche conto che ormai l'ingresso è senza appuntamento?**
- ✓ **Carichi di lavoro, organici e task force.** In questi mesi è stato fatto un grandissimo sforzo da parte di tutte le persone di questo Gruppo per supportare i clienti; i colleghi hanno dovuto imparare volta per volta a gestire "incontri virtuali" a distanza, come ammesso anche dallo stesso Direttore Regionale, "con grandissima professionalità e con ottimi risultati anche in termini di gradimento da parte dei clienti". In questi mesi i colleghi sono rimasti in filiale, a turni o con chi poteva essere presente, cercando di conciliare il dovere di dipendente con il dovere di genitore e si sono SEMPRE fatti carico dell'aggravio di lavoro dovuto alla partenza di tante task force (moratorie, finanziamenti 25k, L. 662, anticipazioni sociali). **E' quindi intollerabile negare le carenze di organico nelle filiali fisiche, maggiormente accentuate in alcuni territori come il Trentino, Rovigo (per stessa ammissione aziendale) e Venezia o addirittura affermare che in alcuni territori ci sia eccedenza di personale.**
- ✓ **Assunzioni in Trentino Alto Adige.** E' stata fatta da parte delle organizzazioni sindacali una richiesta "chiara e forte" alla Direzione Regionale: c'è interesse per questa Regione da parte del Gruppo, viste le continue dimissioni dei colleghi e le imminenti chiusure di filiali? La nostra richiesta è solo una, ormai da tempo: **ASSUNZIONI LOCALI E BILINGUE** in un territorio così particolare ma altrettanto ricco come il Trentino Alto Adige. Aspettiamo ormai da troppo tempo un segnale concreto da parte del Gruppo. Se ovunque ci sono criticità diffuse con gli organici, in questa Regione ormai siamo al collasso ed i colleghi rimasti non ce la fanno più da tempo.
- ✓ **Pressioni commerciali.** Tutto è cambiato in questi mesi... tranne le pressioni commerciali! Se all'inizio della pandemia si sono attenuate, ora con un rientro ad una "diversa normalità" qualcuno pensa di dover "recuperare il tempo perso" nelle vendite. Peraltro in un momento in cui le filiali sono in seria difficoltà, viste le numerose uscite per esodo e piani ferie in corso, tanto che alcune piccole realtà non hanno potuto aprire il servizio di cassa per carenza di organico. Abbiamo pertanto richiesto al Direttore Regionale di dare un segnale "forte e chiaro" ai direttori di Area: evitare di continuare

a chiedere dati che sono già presenti nelle procedure aziendali (altrimenti cosa sono stati messi a disposizione a fare dall'Azienda?!). **Non possiamo più accettare la risposta dell'azienda che chiede alle organizzazioni sindacali di segnalare i direttori di Area "colpevoli" di comportamenti scorretti: è ora che sia l'azienda stessa ad intervenire per il rispetto delle persone! Basta con lync quotidiane che ripetono sempre le stesse cose senza alcun valore aggiunto, portando via solo tempo prezioso ai colleghi. Basta con le filiali "in osservazione" che, con il pretesto di voler aiutare a migliorare il metodo, vengono sottoposte solo a "pressioni focalizzate e continue".**

CHIEDETE AI GESTORI DI COSA HANNO BISOGNO PER LAVORARE MEGLIO E NON SEMPRE E SOLO "COSA HAI FATTO E QUANTO HAI VENDUTO"!

- ✓ **Filiale online, filiale remota e Pulse.** L'organico totale di DR della filiale online (Montebelluna, Vicenza, Padova e Udine) e filiale remota è di 375 risorse e fino alla prima settimana di agosto tutte in Smart Working; le strutture di Pulse sono invece in graduale rientro da questa settimana. L'organico della FOL si è incrementato di 31 persone da gennaio e a breve è previsto un ampliamento degli organici delle Filiali Remote, non appena sarà possibile procedere con la ripresa della mobilità ordinaria, e non solo, come ora, per quella di urgenza. Sono in corso anche i colloqui in DR con i colleghi di ISP Casa per l'inserimento in FOL, come previsto da accordo di Gruppo.
- ✓ **Trasferimenti di strutture.** Sono previsti a breve due importanti spostamenti di strutture in DR, quella dei 90 colleghi di Torri di Quartesolo su Vicenza via Battaglione Framarin e quella dei colleghi di Mestre via Lazzari dove ci sarà la nuova sede di RBM con circa 100 persone in arrivo. In particolare ci preoccupa la conseguenza dello spostamento massivo su Framarin e su Mestre via Torino. **Per Framarin** i colleghi incontrano già oggi grandi difficoltà a trovare parcheggi liberi (quasi tutti a pagamento, essendo il centro servizi in prossimità del centro storico) e dove l'arrivo di altre 90 persone non potrà che aggravare questa situazione, senza un intervento risolutivo dell'azienda. Da anni chiediamo che una parte degli stalli del parking Europa possa essere concessa in uso ai dipendenti. Chiediamo nuovamente, a gran voce, che l'azienda si prenda carico dei disagi provocati da legittime operazioni di riorganizzazione logistica, e che oltre ai parcheggi per le auto vi sia attenzione alle aree per le biciclette per stimolare la mobilità sostenibile. **Per Mestre** via Torino il problema si porrà a breve, perché l'afflusso di molti colleghi, in una zona già carente di spazi adeguati per i parcheggi, acuirà ulteriormente il problema. Chiediamo quindi che l'azienda si attivi per tempo a trovare un'adeguata soluzione al problema: inserisca questo appuntamento immediatamente in agenda!
- ✓ **Part time e genitorialità.** E non poteva mancare il tema part time, da sempre argomento molto sensibile in questa DR, ma oggi ancora di più per le molteplici criticità derivanti dal Covid. Ci riferiamo, in particolare, alle problematiche nella gestione e cura dei figli in quest'epoca di post pandemia, con scuole e strutture estive chiuse o solo parzialmente aperte. Tangibile è l'attenzione alla genitorialità da parte di ISP con concessione di smart working e banca del tempo ed è per questo motivo che non si comprende bene come mai le proroghe degli ultimi part time vengono concesse solo di 12 mesi, quando gli accordi prevedono scadenze anche a 24 e 36 mesi. Monitoreremo con attenzione in tal senso.

Si parla ovunque di cambiamento e di "new normal", pertanto è arrivato il tempo anche in questa Direzione Regionale di dare dei segnali concreti e diretti alle persone di un reale cambio di passo e di attenzione alle persone, non solo a parole ma anche nei fatti. La rete è in difficoltà: se ne prenda atto e si agisca.

Padova, 10 luglio 2020

Le organizzazioni sindacali
Direzione Regionale Nord Est Gruppo Intesa Sanpaolo

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN