



## INVITO AD UNA PROFONDA RIFLESSIONE

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 Luca Calvi (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), Chiara Costa (Agribusiness) e Claudio Antonio Pastori (Impact).

È stato rappresentato un andamento economico della direzione regionale complessivamente confortante – **a testimonianza dell'ottimo lavoro prodotto** da colleghe e colleghi – seppur con margini di miglioramento in taluni settori (segmento Imprese) e relativamente ad alcuni driver (tutela).

Gli interventi di parte sindacale si sono concentrati, ancora una volta, nel trasmettere all'azienda quanto avvertiamo come elementi critici e prioritari per perseguire quel reale benessere lavorativo che, **basandosi sui dati relativi alle richieste di visita al medico competente, non sembra attraversare un buon momento di salute.**

Abbiamo evidenziato ancora una volta, a titolo esemplificativo, come i ripetuti **affiancamenti** siano più funzionali, a detta di molti colleghi, ad incrementare la spinta commerciale che a fornire loro un reale supporto, peraltro nemmeno richiesto e vissuto con disagio.

I nostri sforzi e le nostre azioni continueranno ad essere volti a ricondurre lo strumento alla sua finalità originaria e a far comprendere il fenomeno all'azienda, la quale da parte sua ha sottolineato la volontà di proseguire nel percorso formativo volto ad incrementare le qualità manageriali dei responsabili di ufficio, in particolare per quanto riguarda la **gestione a distanza** di collaboratrici e collaboratori. In tale ottica, il responsabile del Personale di DR, Luca Calvi, ha sottolineato come l'obiettivo della sua struttura sia di far raggiungere il 100% di fruizione dei giorni contrattualmente previsti di **smart learning**, oltre ad incrementare il dato relativo alle giornate effettuate in modalità **smart working**.

Sulla **formazione** è stato posto l'accento anche in termini di fruizione in maniera adeguata e nei tempi previsti, sia per evitare ripercussioni in termini economici con le conseguenti penalizzazioni sul PVR, sia per fornire un'adeguata preparazione professionale, utile anche per evitare di incorrere in contestazioni disciplinari, il cui numero è purtroppo in forte e costante aumento.

Dal punto di vista organizzativo, oltre alla forte richiesta di incremento degli **Hub**, abbiamo invitato la banca a sforzarsi maggiormente per ottimizzare gli spostamenti casa-lavoro, i cui costi si ripercuotono sui lavoratori, sia in termini di tempo impiegato e di salute sia con le conseguenti ripercussioni in termini ambientali. Proprio su quest'ultimo aspetto, approfittando della presenza del responsabile del polo immobiliare, si è evidenziata

l'importanza di lavorare in **ambienti confortevoli**, con edifici ben coibentati e auspicando il ricorso a fonti energetiche rinnovabili.

**Inutile dire che non vorremmo proprio parlare quindi di filiali in cui il controsoffitto cede, di filiali dove il lunedì mattina (e non solo) la temperatura è molto al di sotto di quella attesa durante l'inverno o dove le semplici pellicole riflettenti sulle vetrate dove batte il sole sono insufficienti, da sostituire o da installare, come peraltro richiesto.** Grande attenzione per le condizioni lavorative è stata sollecitata, in particolare, per le filiali che saranno oggetto di lavori di accorpamento, in occasione della prossima finestra di razionalizzazione.

Anche una miglioria del servizio mensa presso lo stabile di Sarmeola è stato argomento di confronto, così come abbiamo chiesto notizie ufficiali circa il ventilato **trasferimento di uffici** dai palazzi di via Trieste a Padova e Battaglione Framarin a Vicenza, **che sono stati però smentiti, salvo la conferma che su Padova, come annunciato, verrà applicato il Next Way of Working, probabilmente a partire dagli ultimi mesi del 2024.**

Sull'intelligenza artificiale e il suo impatto, specie in filiale digitale, la valutazione aziendale trova sostanziale condivisione con le OO.SS. nel punto in cui si afferma che nella gestione della relazione gestore-cliente solo l'apporto umano riesce a colmare le criticità delle istanze più complesse e dibattute, demandando all'I.A. compiti automatici di basso profilo e prevalentemente amministrativi.

Sulla **Filiale Digitale** si è discusso anche riguardo alla gestione dei part time, evidenziando la necessità di ricorrere a criteri il più possibile equi ed attenti alle esigenze delle colleghe e dei colleghi, sempre nel rispetto dell'accordo di Gruppo vigente.

Il responsabile del Personale, Enrico Pezzolato, ha confermato che – seppur condizionati dalla disponibilità di persone in uscita dalla rete di filiali fisiche – gli inserimenti continuano, tanto che per facilitare i nuovi ingressi si continua a valutare l'apertura di micro distaccamenti locati all'interno di filiali retail di grandi dimensioni.

Concludiamo riportando quindi l'invito ad una **profonda riflessione**, con l'auspicio che ci si attivi molto di più e meglio verso una politica gestionale che valorizzi e non sminuisca il lavoratore; che sappia, ad esempio, ascoltare nelle riunioni anche pareri diversi, senza preconcetti né ammonimenti, oltre a scegliere figure professionali apicali aventi stile democratico tanto efficace e tanto auspicato da perseguire un clima fruttuoso e di reale collaborazione; così da ottenere una vera logica "win win".

**COORDINATORI RSA DIREZIONE REGIONALE VENETO OVEST TRENINO ALTO ADIGE  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**