



# FLASH dall'altro pianeta in attesa delle assemblee!

Incontro Trimestrale area Padova-Rovigo.

Il 31 gennaio, in modalità on line, si è svolto l'incontro Trimestrale con l'azienda per l'Area di Padova e Rovigo. Per la banca erano presenti Luca Calvi (responsabile del personale d'Area), Cristiano Tonelli (Dir. Comm. Exclusive), Ermenegildo Boscolo (responsabile CT PAR Pd Ro), Panaghiotis Meletis (responsabile relazioni sindacali DR), Piero Marton (responsabile FOL).

**Pur non essendo un luogo negoziale, questi incontri permettono alle OO.SS. di segnalare le situazioni di difficoltà locale e, auspicabilmente, sollecitare l'azienda a trovare soluzioni.**

## ANDAMENTO DELLA GESTIONE

Il margine d'intermediazione lordo al 30/11 2022 si presenta al 94% circa di quanto previsto dal budget. Retail 97%, Exclusive 90%, Imprese 93%. Flussi netti AFI 244%, il retail è il traino. Il primo periodo del 2023 appare migliore del 2022. Come sempre, **un ringraziamento a tutte le colleghe e i colleghi che con i loro sforzi hanno permesso alla banca di stare in piedi... Dovremmo accontentarci?!**

## ORGANICI

Siamo 2.529, in costante diminuzione da anni a causa di esodi consistenti e assunzioni col contagocce. Nell'area PD RO i colleghi a contratto misto sono 8. Innumerevoli i casi di sotto-organico denunciati dalle OO.SS.. **Soluzioni? Ci stiamo lavorando...**

## FENOMENO DIMISSIONI

Nello scorso anno diversi colleghi, soprattutto nel mondo Exclusive, hanno lasciato l'azienda per altri competitors. Fra i motivi di insoddisfazione il clima aziendale (pressioni commerciali) e la quasi assoluta mancanza di mobilità verso il Private, naturale sbocco per i più meritevoli. L'azienda ha derubricato il fenomeno a fisiologico, affermando di essersi messa in ascolto dei colleghi. **Azioni vere per ritenere e motivare i colleghi? Zero.**

## PART TIME

L'azienda è molto più attenta nelle concessioni rispetto al passato, anche, ovviamente, al fine di ridurre il costo del personale. Sono attivi 591 part time, pari al 23% circa del personale. Le domande sono accolte quasi tutte in tempi ragionevoli e il turn over è regolare. Permane qualche pressione a rientrare o ad aumentare l'orario. **La ragione, ovviamente, è collegata alla scarsità di organici.**

## MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

Solo un trasferimento su 10 avviene in accoglimento delle domande dei colleghi! Siamo molto lontani dall'attenzione al personale professata in tutte le sale. Così come permane una scarsa permeabilità tra territori commerciali diversi e tra filiali e uffici direzionali. **Comprendiamo che è complicato accontentare tutti in relazione a ruoli/distanze/percorsi; ma il 10% è davvero niente!**

## SMART WORKING

Nonostante il mancato raggiungimento dell'accordo, l'azienda ha dato un segnale di distensione, affermando che anche nelle filiali dove non è prevista sperimentazione, sarà possibile gestire con il "buon senso" eventuali richieste da parte dei colleghi.

Per quanto riguarda la flessibilità d'ingresso nella fascia 7/10, l'azienda afferma che non si tratta di una modalità STRUTTURALE di rendere la prestazione lavorativa.

**Sul tema dello smart working avremo modo di discutere approfonditamente durante le prossime assemblee.**

## PRESSIONI COMMERCIALI

Pur senza gli eccessi più volte denunciati in passato, le pressioni a "vendere" sono sempre d'attualità. **Il sindacato ha denunciato e chiesto una verifica su comportamenti incomprensibili** come, ad esempio, quella di alcuni Capi Area che impongono di esitare con "incontro positivo" qualsiasi tipo di incontro. **Sono direttive aziendali o iniziative deprecabili di qualche Responsabile?** Abbiamo inoltre ribadito che gli **specialisti tutela** devono essere solo di supporto al gestore e non **diventare veicolo di ulteriori pressioni commerciali.**

## MENSA SARMEOLA

Le OO.SS. hanno perpetrato la richiesta di riapertura della mensa di Sarmeola, incomprensibilmente chiusa nonostante la fine della pandemia. L'azienda ci ha promesso una **verifica** celere sulle presenze e la **successiva attivazione del gestore in caso positivo** (numero presenze sufficienti).

Com'è evidente, le risposte dell'azienda sono del tutto insufficienti. Di nuovo riscontriamo una grande distanza tra la **terra** (i colleghi con le loro problematiche e criticità) e **l'altro pianeta** (l'azienda che a parole professa attenzione ai colleghi ma mette in campo poche iniziative per sostenerli). **Le imminenti assemblee saranno un'occasione di confronto fra tutti noi e avranno l'obiettivo di stabilire iniziative volte a migliorare la qualità complessiva del nostro lavoro.**

Padova, Rovigo, 1/2/2023

**COORDINATORI ED RSA INTESA SANPAOLO PADOVA ROVIGO  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**