



TRIMESTRALE AREA VICENZA E PROVINCIA: TRA VACCINAZIONI FANTASMA ED ALTRI SPETTRI..

In data 30 Novembre si è tenuta la Trimestrale per l'Area Vicenza e Provincia in modalità online alla presenza della Direttrice Commerciale Retail Raffaella Buschini, della Responsabile del Personale DR Valeria Villicich, del Responsabile per le Relazioni Industriali Meletis Panaghiotis e della Responsabile del CT PAR di Area Cristiana Bellinazzi. Hanno inoltre preso parte alla riunione Pierantonio Sernaglia, Gestore Personale della FOL, e Federico Rigoni, Gestore Personale Pulse.

Risultati gestionali

I dati della Direzione Regionale registrati al 31/10 fanno registrare un lusinghiero 98% rispetto al raggiungimento del budget nonostante i mesi di emergenza sanitaria che abbiamo trascorso e che stiamo ancora vivendo. Un risultato ragguardevole anche per la provincia di Vicenza, che fa registrare alcuni picchi di eccellenza sul margine di gestione. Per tutti questi motivi la Direttrice Commerciale ha voluto ringraziare i colleghi e le colleghe di Vicenza per lo straordinario lavoro svolto in questo periodo complicato.

Pressioni Commerciali, erbacce sempreverdi

Si potrebbe quasi azzardare un po' di ottimismo e serenità, visti questi risultati importanti, e invece...come OOSS abbiamo ancora dovuto sottolineare che, purtroppo, prosegue imperterrita la pessima pratica delle pressioni commerciali (ops...le "politiche commerciali"), come ad esempio accade con le continue ed estenuanti riunioni in presenza e a distanza via Lynch/Skype da parte di molti Responsabili di varie strutture, trasversalmente su tutti i territori commerciali (Retail, Exclusive e Imprese), che, lungi da essere "briefing organizzativi", al contrario creano sempre di più malessere nei colleghi, i quali si sentono svalutati nella loro professionalità e trattati come polli in batteria, costretti a produrre numeri a ritmi irrealistici. Abbiamo quindi fermamente richiesto una diminuzione delle riunioni via Lynch/Skype, spesso riproposte in maniera ossessiva e poco utile durante l'arco della giornata. Ci siamo poi soffermati sulle richieste continue che alcuni "responsabili" rivolgono ai colleghi per far venire la clientela in filiale e svolgere gli appuntamenti in presenza: la Direttrice Commerciale ci ha confermato che l'indicazione aziendale è di continuare a utilizzare l'OAD, a meno che non sia il cliente a chiedere diversamente.

Ricordiamo che il Direttore Regionale, dopo la nostra richiesta avanzata nella riunione annuale tenutasi prima dell'estate, ha inviato a tutti i Direttori di Area una nota chiara sulla necessità di attivarsi affinché il clima aziendale migliori e che gli accordi sindacali, in tema di Politiche (pressioni) commerciali, vengano rispettati. Siccome, nei fatti, questo non accade, riteniamo che i DA non l'abbiano percepita come importante. Abbiamo chiesto, perciò, una loro maggiore formazione manageriale finalizzata al rafforzamento dell'importanza che il clima aziendale riveste per tutti, Lavoratori e Azienda. Dall'altra, invitiamo tutti i Colleghi a segnalarci ogni situazione di particolare pressione in modo da attivarci nei confronti della Direzione per segnalare comportamenti scorretti.

FOL e Pulse, la dignità del lavoro

FOL e Pulse: abbiamo ribadito l'importanza di preservare la serenità di questi ambienti di lavoro, in cui la professionalità dei colleghi e lo spirito di squadra indispensabili per affrontare questi mesi molto complicati di intensissimo traffico telefonico con clienti spesso aggressivi ed esasperati. Ai gestori e agli operatori delle sale pesa sempre di più la martellante richiesta di riunioni "organizzative" via Skype, condite a volte da richieste irricevibili di numeri minimi di chiamate all'ora, con una vocazione cottimista che troviamo incompatibile con la dignità professionale delle lavoratrici e dei lavoratori dei due poli presenti in Framarin. Abbiamo anche chiesto che la gestione delle domande di ingresso e di uscita dalle sale FOL e Pulse sia

attenta ed efficiente, evitando di creare attese interminabili in entrambe le situazioni, ed evitando discriminazioni di sorta.

Part Time

I Part Time in Area Vicenza sono al 25% (358 donne e 19 uomini), secondo l'azienda tutte le richieste sono state accettate, ma da quello che ci risulta ad alcuni colleghi è stato chiesto di ritirare la domanda per evitare il rifiuto della banca: chiediamo correttezza da parte dell'azienda!

Condizioni del Centro Servizi di Framarin

Abbiamo segnalato che nei locali di Framarin i colleghi sono costretti a convivere ormai da troppo tempo con grossi problemi di climatizzazione e sanificazione degli ambienti. Oltretutto gli spazi delle Filiali Imprese non rispettano i distanziamenti di sicurezza contro il Covid. Quanto dobbiamo ancora aspettare prima che la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori vengano messe davvero al centro dei pensieri e delle azioni della Banca??

Vaccinazione: una campagna dalle belle intenzioni, ma con risultati disastrosi!

Abbiamo affrontato l'argomento Campagna Vaccinazioni: una iniziativa potenzialmente molto meritoria da parte dell'azienda, che purtroppo in questa area è stata caratterizzata da una gestione che definire "pessima" sarebbe un eufemismo...non è mai stata trovata una struttura convenzionata in tutta la provincia di Vicenza, provincia che conta oltre 1500 lavoratori ISP, contrariamente ai proclami iniziali (un centro in ogni provincia) e questa mancanza è inaccettabile e, aggiunta alla difficoltà oggettiva riscontrata nel prenotare la vaccinazione anche nelle altre province, di fatto vanifica per moltissimi colleghi vicentini la possibilità di fruire di questa iniziativa, utile solo sulla carta. Abbiamo comunque chiesto all'azienda garanzie per consentire a quei colleghi che son comunque disposti a pagarsi il viaggio verso altre province di potersi assentare dal lavoro il tempo necessario per effettuare la vaccinazione.

Formazione: garantirne la fruizione corretta per tutti!

Abbiamo infine affrontato l'argomento Formazione e segnalato all'azienda che ci sono ancora troppe situazioni in cui i colleghi vengono sollecitati a fruire della formazione durante l'orario di lavoro, "tra un cliente e l'altro" o peggio "mandando avanti" le schermate ed i video, invece che fruirne con la giusta concentrazione in tempo protetto o ancora meglio in formazione flessibile da casa.

È triste dover sempre ribadire l'importanza essenziale di poter fruire della formazione professionale nelle modalità e nei tempi corretti: ne va della professionalità delle colleghe e dei colleghi!!

Soprattutto è fondamentale che chi, tra i colleghi, decide di seguire i propri corsi di formazione nella maniera corretta, dedicandovi il tempo e la concentrazione richiesti, non sia discriminato per questo a vantaggio di chi "manda avanti" le schermate.

Purtroppo inserire la fruizione della formazione nel budget dei Direttori è insufficiente, se non si sensibilizza il responsabile anche a promuoverne la corretta fruizione da parte dei suoi collaboratori, altrimenti diventa una presa in giro, o poco più.

Vogliamo insomma che gli accordi sulla formazione vengano rispettati e fatti rispettare!!!

Parcheggi

Ricordiamo all'azienda le nostre reiterate richieste in merito alla necessità di aumentare i parcheggi a disposizione dei colleghi di Btg Framarin. L'attuale situazione pandemica, che impone lo Smart Working nei grandi agglomerati lavorativi, ci permette di rinviare il problema che, tuttavia, può nel frattempo essere affrontato almeno per la parte che riguarda lo spazio da dedicare a biciclette e moto. Questo anche in un'ottica "green" per la quale l'azienda dichiara sempre di avere molta attenzione.

Vicenza, 2 dicembre 2020

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN