



AREA VICENZA: UN 2025 ECCEZIONALE PER LA BANCA. E PER I COLLEGHI?

Si è svolto il 14 novembre scorso il consueto incontro trimestrale tra Banca ed Organizzazioni Sindacali per l'area Vicenza ISP. Presenti, per le Organizzazioni Sindacali Coordinatori ed RSA della nostra provincia, per la Banca, Responsabile Relazioni Industriali, Responsabili HR di Direzione e di Area, Gestore HR di Area, Direttore Commerciale Exclusive e, in collegamento da remoto, Gestore HR di Filiale Digitale. L'Azienda ci ha rassegnato una situazione molto positiva per quanto riguarda l'andamento dei risultati commerciali raggiunti, non mancando di ringraziare i colleghi e l'incontro è stato cordiale e costruttivo. Ma i colleghi come stanno? A che prezzo sono stati traguardati i numeri? Già, perché la serenità riscontrata nell'incontro di trimestrale non si respira di certo in rete, ove invece si contrappongono sovente situazioni di difficoltà e disagio segnalate dalle colleghie e dai colleghi. Vediamo perché.

- Richieste commerciali incessanti, con obbligo di rendicontazione, spesso orale, plurigiornaliera, atteggiamenti non sempre ortodossi da parte di qualche "pierino" (e "pierina"), fortunatamente sempre più rari (ma che, come Organizzazioni Sindacali, segnaliamo sempre prontamente), filiali affollate e caotiche dopo le recenti chiusure ed accorpamenti, e spesso anche sguarnite o sottorganico. Senza dimenticare la recente ridefinizione dei portafogli exclusive con clientela che migrerà da un segmento e da un portafoglio all'altro ... Queste le principali tensioni tra i colleghi e le colleghie, a cui si aggiunge, sullo sfondo, l'avvento del prossimo piano industriale con l'anno a venire, a generare ulteriori timori ed incertezze sul futuro.
- Hub: ancora una volta abbiamo fatto presente la necessità di incrementare gli hub, segnalando in particolar modo una necessità sulle filiali Imprese di Schio e Arzignano, in cui gli spazi ci sarebbero, previe ovviamente le necessarie verifiche in tema di salute e sicurezza. E' stato fatto poi presente che per alcune filiali pilota per la sperimentazione del 4x9, non è possibile anticipare l'entrata al mattino alle 8,00 per uscire prima la sera, rendendo così di fatto poco agevole e conveniente il ricorso a tale strumento. Su altre filiali invece l'anticipo è stato concesso.
- Formazione! Già, perché questo è un tema che era e che rimane spinoso, con una fruizione spesso fatta in condizioni non idonee, con il disturbo delle attività di filiale e con le giornate (previste!) di smart learning di cui i colleghi faticano a fruire e che vengono viste ancora da qualche responsabile (sempre meno per fortuna) come il regalo di una giornata di ferie, magari a fronte del conseguimento di un obiettivo commerciale! Abbiamo ribadito che la formazione deve risultare effettivamente fruibile per tutte le colleghie e colleghi e che si deve continuare a fare cultura. Ricordiamo che le otto giornate di formazione flessibile risultano ESIGIBILI e come tali devono essere programmate ed utilizzate per effettuare una formazione effettiva, sia essa obbligatoria o di ruolo, sia per una reale crescita professionale, che per evitare possibili contestazioni disciplinari connesse a violazione delle normative aziendali (per l'azienda infatti "ignorantia non excusat").

- Anche in Filiale Digitale segnaliamo problematiche e tensioni, soprattutto nella programmazione delle singole giornate di ferie in periodo estivo, delle ferie ad ore o nello spostamento di ferie in caso di necessità, con richieste che vengono dapprima respinte e che bisogna reiterare più volte prima di avere, e non sempre, un riscontro favorevole, quasi sempre con una forzatura da parte del responsabile. Abbiamo fatto presente all'Azienda altresì che ci risulta che ad alcune colleghi, le quali in sede di rinnovo del part time avevano manifestato l'impossibilità di garantire un rientro settimanale pomeridiano, a causa di necessità inerenti alla gestione familiare, sarebbe stata imposta la scelta tra rientro a tempo pieno o riduzione dell'orario di lavoro; non discutiamo sulla liceità di tale comportamento visto che il part time è un contratto individuale, con trattativa quindi diretta tra Banca e dipendente, ma ci chiediamo, da un punto di vista etico, come un siffatto modo di agire possa andare incontro a quelle persone a cui tanto l'Azienda dice di tenere.

Ci auguriamo quindi che il futuro, oltre che essere foriero di nuovi successi commerciali, possa garantire anche alle nostre college ed ai nostri colleghi, un ambiente di lavoro più sereno.

Vicenza, 26 novembre 2025

**I COORDINATORI TERRITORIALI E LE RSA ISP AREA VICENZA
FABI/FIRST/FISAC/UILCA/UNISIN**