



TRIMESTRALE PADOVA E ROVIGO: PASSI AVANTI E DISTANZE DA COLMARE

Il 7 luglio scorso si è svolto il consueto incontro trimestrale relativo ai territori di Padova e Rovigo, alla presenza della Direttrice Commerciale Retail e dei referenti del Personale. I contenuti dell'incontro sono esposti in due colonne: da una parte le dichiarazioni aziendali, dall'altra le osservazioni delle Organizzazioni Sindacali. In questo modo risultano più chiari sia i **passi avanti** compiuti nel tempo, sia le **distanze che ancora permangono** su alcune tematiche.

COSA DICE L'AZIENDA	COSA DICONO LE OO.SS.
ANDAMENTO DATI DI BUDGET	
A fine maggio si registra un leggero ritardo sui dati complessivi. Risultano positivi il flusso netto di AFI, a conferma dell'attrattività del nostro istituto per i risparmiatori; risultano invece in lieve ritardo sia il MINT, sia le erogazioni. Secondo l'Azienda si tratta di un ritardo recuperabile, ma che richiede un'accelerazione, in particolare attraverso un maggior numero di incontri con la clientela. A tale scopo sono stati promossi incontri con direttori e gestori.	Siamo consapevoli di lavorare in un'azienda commerciale, ma questo non deve tradursi in un aumento delle pressioni per raggiungere budget sempre più pesanti di anno in anno. La dichiarazione aziendale "siamo al servizio dei gestori che incontrano il cliente" continua a scontrarsi con una realtà fatta di riunioni incessanti, portafogli sovradimensionati (soprattutto Exclusive ed Aziende Retail), monitoraggi costanti, forzature nelle vendite e utilizzo di strumenti inappropriati, talvolta lesivi della dignità delle persone.
RIPORTAFOGLIAZIONE, VALUTAZIONE (TETI) E FEEDBACK	
Pur in presenza di alcune difficoltà nella fase iniziale, l'Azienda ritiene che, allo stato attuale, non emergano particolari criticità o segnalazioni nella gestione dei nuovi portafogli. Vengono ribaditi gli sforzi informativi e formativi nei confronti dei Responsabili, affinché comprendano appieno le logiche di funzionamento di TETI e la sua importanza in	Contestiamo questa rappresentazione: le criticità sono state più volte segnalate, soprattutto per l'eccessivo numero di clienti assegnati e i conseguenti carichi di lavoro, come emerso anche nell'ultima survey aziendale! Le colleghe e i colleghi ci segnalano un ridimensionamento delle valutazioni, con la

termini di percorsi professionali. I feedback (la maggior parte positivi) vengono visti come occasione di dialogo costante nel corso dell'anno.	conseguente interruzione di percorsi professionali già avviati. Viene inoltre segnalato un utilizzo dei feedback talvolta punitivo ed intimidatorio , soprattutto quando sono collegati agli obiettivi commerciali da parte del diretto superiore.
PIANIFICAZIONE SVL E FORMAZIONE FLESSIBILE	
Il messaggio trasmesso ai capi area e ai direttori è quello di pianificare la formazione flessibile e la sospensione volontaria, come previsto dagli accordi, possibilmente già da inizio anno. L'Azienda ha più volte dichiarato che “ un giorno al mese di smart working non è assolutamente un problema ” e che si tratta di attività lavorativa a tutti gli effetti.	È evidente che permane un problema di comunicazione , viste le difficoltà registrate in molti casi nello svolgimento sia della formazione flessibile, sia delle giornate di smart working. Anche su questo tema le dichiarazioni aziendali faticano a trovare piena conferma nella realtà quotidiana. Così, spesso la formazione flessibile si traduce in un “premio” , da assegnare solo in relazione al raggiungimento degli obiettivi commerciali.
FILIALE DIGITALE	
Marco, l'intelligenza artificiale a disposizione dei colleghi, starebbe offrendo un supporto nella gestione delle attività e consentendo di risparmiare tempo da dedicare al contatto commerciale. I colleghi hanno a disposizione 8 minuti sia per risolvere la chiamata sia per formulare una proposta commerciale al cliente.	L'intelligenza artificiale va allenata e, spesso, non è in grado di risolvere in modo efficace le problematiche della clientela. Gli 8 minuti risultano talvolta insufficienti e non possono che rappresentare una media , a fronte di esigenze della clientela molto diverse tra loro.
GESTIONE IMMOBILI	
Rovigo, via Mazzini La sede di via Mazzini è interessata da importanti lavori di ristrutturazione. La filiale imprese sarà consegnata a brevissimo, mentre l'avvio del nuovo modulo per la filiale retail è previsto per il 10 agosto, con fine lavori il 3 agosto e una successiva fase dedicata all'installazione del nuovo ascensore. Padova, Corso Garibaldi Procede la bonifica dell'amianto. Al momento manca l'autorizzazione dello SPISAL, che dovrà verificare la qualità dei	Rovigo, via Mazzini Polvere, rumore, calore eccessivo e presenza di ratti hanno reso insalubre la permanenza nei locali. Anche grazie all'intervento delle OO.SS., si è proceduto all'igienizzazione degli ambienti; è inoltre prevista una pulizia mattutina supplementare, anche per monitorare la derattizzazione in corso. Padova, Corso Garibaldi Il caldo all'interno di alcuni uffici è incompatibile con l'attività lavorativa e il ricevimento di clienti. Alcuni responsabili

lavori e autorizzare il ripristino dell'impianto di condizionamento. Restano a disposizione l'HUB di via Belzoni e la Community di Piazza Eremitani. Gestione degli HUB L'utilizzo delle postazioni risulta, in alcuni casi, sottodimensionato, paragonandolo alle altre province del Veneto. Parcheggio Sarmeola Secondo l'Azienda la gestione è ottimale e la larghezza degli stalli è in linea con la media italiana. "Riflessioni" sono in corso su alcune postazioni nell'interrato.	vanno risollecitati in ordine alla concessione dello smart working, indicazione già ricevuta nelle precedenti fasi di predisposizione del cantiere. Inoltre, l'HUB di via Belzoni risulta poco funzionale alle esigenze di molti colleghi e va ripensato. Gestione degli HUB Gli HUB vanno ripensati anche alla luce del loro effettivo utilizzo. Alcuni risultano scomodi da raggiungere, ed alcune aree anche molto vaste ne risultano totalmente prive, ostacolando così anche potenziali trasferimenti. Parcheggio Sarmeola Alcuni stalli, anche per la presenza di colonne, risultano di dimensioni ridotte e poco accessibili. Basterebbe evitare l'assegnazione di posti numerati, consentendo una sistemazione più flessibile in base alle dimensioni dei veicoli.
FOCUS SU RUBANO	
Poiché nel Comune di Rubano sono presenti più di 700 colleghe e colleghi, gli accordi di gruppo prevedono uno specifico focus. Sono stati presentati i referenti del personale delle divisioni People, Tech e Controlli, che si sono resi disponibili nei confronti del personale e del sindacato per le esigenze che dovessero emergere.	L'organizzazione della sede di Rubano, dove molte colleghe e molti colleghi lavorano fianco a fianco pur appartenendo a strutture e servizi diversi, resta di difficile lettura vista l'eterogeneità delle provenienze. Invitiamo l'Azienda, nelle prossime riunioni, a fornire una mappa logica dei servizi e delle filiere presenti, così da rendere più chiara l'organizzazione complessiva della sede.

Il confronto ha evidenziato alcuni passi avanti, grazie anche all'intervento delle OO.SS., ma permangono forti distanze tra le dichiarazioni aziendali e la realtà vissuta nei luoghi di lavoro. Chiediamo quindi all'Azienda interventi immediati sulle criticità segnalate, ma soprattutto **un impegno stabile per costruire un ambiente di lavoro sano, rispettoso e sostenibile.**