INCONTRO TRIMESTRALE AREA PADOVA – ROVIGO

STESSA AZIENDA, STESSI LAVORATORI: DUE VISIONI OPPOSTE!

Venerdì 26 luglio a Padova, si è svolto il consueto incontro trimestrale dell'area Padova Rovigo, alla presenza della Responsabile del Personale NE Valeria Villicich, del nuovo CT PAR Pd/Ro Ermes Boscolo, del responsabile delle relazioni sindacali Panaghiotis Meletis e della responsabile commerciale Retail Alessandra Nieddu.
La delegazione sindacale era composta dai Coordinatori Territoriali e dalle RSA delle organizzazioni sindacali provenienti dalle due provincie.

La riunione si è svolta in due momenti: il primo di illustrazione dei dati relativi all'andamento dell'area in relazione ai temi economici e del personale. Durante la seconda metà, le OO.SS. hanno incalzato i rappresentanti aziendali affinché trovino soluzioni ai numerosi problemi segnalati dalla colleghe e dai colleghi nelle differenti realtà.

DATI ECONOMICI
L'andamento complessivo dei dati rispetto al budget risulta leggermente al di sotto rispetto ai dati nazionali. Tutti i territori dell'Area Nord Est (non solo PD e RO) segnano il passo su MINT, AFI e commissioni.

ORGANICI, PERSONALE E PART TIME

Complessivamente lavorano nelle due provincie 2849 colleghi, di cui 1576 uomini e 1273 donne. I part time sono 729 pari al 25,59%; di questi, ben oltre la metà (411 su 729) hanno solo una riduzione del 20% dell'orario di lavoro!
Nel periodo gennaio-giugno sono state accolte 13 domande di PT a fronte di 12 rientri a Full time; sono previste ulteriori concessioni a settembre. Vi sono, ad oggi, 35 domande giacenti. L'azienda ha precisato che, in fase di rinnovo, proporrà il rientro a tempo pieno alle/ai colleghe/i che non posseggono i requisiti per il mantenimento del part time. Questo al fine di consentire le nuove concessioni.
Come OO.SS. abbiamo chiesto con quale criterio vengono accolte le richieste di riduzione della pausa pranzo per i PT. L'azienda ci ha risposto che ogni singola domanda viene valutata caso per caso e comunque non esiste più il no categorico "a prescindere" che precludeva qualsiasi possibilità.

PREMIALITA' 2018 (PVR e SET)
Nel 2018 il premio variabile di risultato è stato pagato per la quota base e aggiuntiva ma NON per l'eccellenza (per pochi punti non si è raggiunto il budget) mentre il SET è stato raggiunto e incassato dal

25% delle filiali con 485 colleghi premiati. Alla frustrazione dei colleghi per il risultato parziale si aggiunge l'errore, a nostro avviso, dell'azienda che ha deciso di procedere con premi discrezionali per coloro che si sono distinti (A chi? Con quali criteri? Non si sa! Spesso è stato premiato il singolo all'interno di una Filiale, che comunque era arrivata all'obiettivo nella sua totalità… alla faccia del gioco di squadra…E oltretutto raccomandando al soggetto premiato di non dirlo agli altri colleghi!).
Pur non potendo contestare questa scelta, in quanto questo tipo di gratificazione rientra tra le libere prerogative del Datore di Lavoro, come OO.SS. abbiamo fortemente criticato questo operato tutt'altro che lungimirante!!

STRAORDINARIO (NRI)

Ancora una volta l'azienda fa orecchie da mercante rifiutando di riconoscere che, DE FACTO, molti colleghi regalano il proprio tempo all'azienda per supplire a carenze organizzative. **E' l'ora di finirla con questa ipocrisia che dura da diversi anni!** Chiediamo che l'azienda intervenga chiudendo la linea dei terminali alle 17 e cancellando la causale NRI da Intesap, eliminando il problema alla radice. Nel contempo, *invitiamo le colleghe e i colleghi a NON fermarsi al lavoro oltre l'orario!* Seppur compiuta con le più nobili intenzioni, questa prassi ci espone a diversi rischi e va evitata in toto. Trattandosi di un problema di tutto il gruppo, a settembre verrà affrontato in un confronto già calendarizzato a Milano.

FORMAZIONE

Pur all'apparenza lusinghieri (abbiamo fatto 3 giorni e mezza di formazione a testa da inizio anno!) dai dati emergono luci ed ombre. La formazione in aula (credito, finanza, estero e manageriale) rappresenta meno del 4% sul totale. Tutto il resto è delegato alla FAD con i noti problemi di fruibilità. Chiediamo all'azienda di intervenire affinché tutti possano usufruire della formazione VERAMENTE! Anche il tempo protetto ha mostrato i suoi limiti e ormai resta solo lo smart learning da casa; *invitiamo le colleghe e i colleghi a pretendere di fruire in modo dignitoso della formazione*. Gli strumenti ci sono, usiamoli bene!

PRESSIONI COMMERCIALI

Pur se nel tempo le condizioni complessive sono migliorate, anche grazie alle segnalazioni e al continuo monitoraggio da parte delle OO.SS., il malessere diffuso tra i colleghi è ancora rilevante. Richieste di dati, videoriunioni più volte al giorno, lavagna, pretese ossessive sulla compilazione delle agende, previsioni di vendita e altri comportamenti devono necessariamente essere modificati!
Nel medio periodo sarà necessario un cambio di cultura; nel breve, invitiamo tutti a segnalare abusi o eccessi! L'integrità e il rispetto della persona vengono prima di tutto!

BUONI PASTO

A seguito dell'introduzione del buono pasto elettronico abbiamo chiesto all'azienda di contattare il fornitore affinché si attivi per incrementare i pochi punti ristoro ad oggi attivi.

Nonostante le difficoltà quotidiane, le donne e gli uomini che lavorano in ISP esprimono quotidianamente attaccamento all'azienda, lavorando con impegno, coscienti dell'importanza del loro contributo.
Sappiamo che i miracoli non si possono fare, ma a volte basterebbe davvero poco per migliorare notevolmente la qualità della vita nel nostro istituto.
Basterebbe ad esempio **aumentare gli organici di qualche unità**, evitando di lasciare scoperti i ruoli e favorendo le sostituzioni per turni, ferie e malattia.
Basterebbe **investire in formazione,** riequilibrando l'abuso di FAD e reintroducendo qualche giornata in aula (anche a livello locale, decentrato) per favorire lo scambio e la diffusione dei saperi.
Basterebbe **evitare di chiedere ossessivamente dati sul venduto** (c'è ABC) **e previsionali** (roba da Mago Otelma!), costruendo un clima di maggiore serenità.
Infine, sarebbe bastato un **segnale sul PVR** a dire che l'azienda tiene ai suoi dipendenti nonostante abbiano raggiunto *solo* il 97% del budget!

Per scalare gli 8.000 servono molte energie: vorremmo che ce ne restassero per il rientro!

Padova, 29/7/2019

Coordinatori Territoriali e R.S.A. Padova e Rovigo