dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
28 maggio 2021

In queste ultime settimane stiamo assistendo ad una vera e propria riorganizzazione operata da Intesa Sanpaolo nel comparto retail, che ha il sapore dell'improvvisazione più assoluta.

La crescita esponenziale dei servizi on-line, dovuta anche alla situazione emergenziale che stiamo vivendo da oltre un anno, ha portato l'Azienda ad implementare non solo i servizi a distanza (come le Oad), ma anche tutto il comparto remoto, coinvolgendo un numero sempre maggiore di colleghi nelle Fol. Questo passaggio ha comportato un inevitabile processo di **impoverimento drammatico del personale presso le filiali** fisiche.

Quello che ad oggi ancora non è chiaro è LA DIMENSIONE DI QUESTA TRASFORMAZIONE.

Riteniamo essenziale avere delle risposte in merito ai seguenti argomenti.

FILIALI FISICHE

- Come si supplirà nelle filiali fisiche alla riduzione di personale dovuta ai trasferimenti presso le Fol?

Le risorse sono in diminuzione, ma i clienti restano! Scarso è l'aiuto concreto dato dall'*allocazione dinamica* (ed il conseguente posizionamento dei clienti nei portafogli in capo al direttore). I clienti sono **persone reali, con bisogni e necessità, che chiedono supporto e consulenza ai colleghi**. Non tutti possono o vogliono instaurare rapporti solo/anche con la struttura online. Come possono i pochi dipendenti rimasti in rete far fronte a tutte le richieste?

- Come si giustifica la difficoltà di concessione **part-time** o di soddisfacimento richieste **trasferimento** con lo svuotamento selvaggio della rete?

DISTACCAMENTI FOL

ORARIO

Nei colloqui cosiddetti "informativi" l'Azienda tende a non approfondire l'argomento, limitandosi ad indicare l'orario previsto in "presenza" nel distaccamento fisico (di cui non è sempre specificata l'ubicazione) e quello relativo al lavoro agile.

Non possiamo a questo punto non chiederci:

- Quale sarà (adesso e domani) l'orario di lavoro dei colleghi che passano alla FOL?
- Come sarà organizzata la programmazione dei turni in considerazione dell'organizzazione trimestrale prevista?
- Quali saranno gli orari di lavoro una volta terminata l'emergenza?
- I colleghi continueranno a lavorare in smart working o solo presso il distaccamento (quindi con turno unico)?

- Quali saranno eventualmente le ricadute sui turni dei colleghi delle sale fol?

POSTAZIONI

È necessario prevedere postazioni dedicate all'interno dei distaccamenti che favoriscano la peculiare attività lavorativa, comprese le dovute pause, senza che ci siano influenze da parte della filiale ospitante (anche in considerazione dell'afflusso di clientela).

- Sono state installate postazioni *dedicate* presso tutti i distaccamenti?
- Non tutti hanno locali adeguati a garantire un corretto isolamento del collega, come si pensa di procedere? A questo riguardo riteniamo **non sufficiente l'applicazione dei pannelli fono assorbenti**.
- Se una filiale con distaccamento FOL dovesse chiudere o non avere più la postazione di lavoro disponibile, che ne sarà dei lavoratori ivi assegnati?

Chi garantisce che in futuro non saranno costretti ad andare a lavorare in sedi lontane o logisticamente disagiate, anche solo per qualche giorno a settimana?

- E per i colleghi che lavorano a casa in smart working, quali dotazioni tecniche saranno messe a disposizione? (Per esempio per il rispetto della privacy, per non disturbare i conviventi, doppio monitor già in dotazione nelle sale Fol, sedia ergonomica e dotazioni tecniche già previste da medicina del lavoro per i colleghi con esigenze specifiche, ecc…).

SELEZIONI

A nostro avviso non è stata data sufficiente, trasparente ed univoca comunicazione della ricerca di personale presso le Fol (in modo da favorire eventuali candidature), mentre troppo spesso si è assistito alla (finta) "offerta" di lavorare in FOL rivolta a coloro (ma non solo) che, per effetto della diminuzione dei portafogli assegnati, sono diventati improvvisamente *gestori senza portafoglio*.

- Quali sono stati i parametri utilizzati per individuare il target del personale da coinvolgere presso le Fol? Quali sono stati i criteri adottati nella selezione? Vi è anche una logica geografica, alla base della scelta dell'azienda?
- Perché non è stato utilizzato il job@isp per favorire le candidature?

CHIEDIAMO ALL'AZIENDA RISPOSTE CERTE E IMMEDIATE COME I COLLEGHI SI MERITANO, ritenendo che la stessa, nel prendere decisioni che avranno un così significativo impatto nella vita dei lavoratori, debba usare la trasparenza dovuta con i propri dipendenti.

Invitiamo i colleghi a comunicarci i contatti ricevuti dalle funzioni del personale, inerenti eventuali trasferimenti, pretendendo, nel corso dei colloqui, che venga comunicata l'esatta assegnazione (anche fisica), l'orario applicato, e le ricadute sul percorso professionale.

Ricordiamo inoltre che, finita l'emergenza pandemica ed in assenza di un accordo specifico con le OoSs, il lavoro agile non può essere un'imposizione aziendale.

28 maggio 2021

I COORDINAMENTI REGIONALI TOSCANA E UMBRIA

FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN