

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

16 luglio 2021

TITLING PROFESSIONAL... UGUALE PER TUTTI?

Nella giornata del 12 luglio, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno incontrato l'azienda per fare il punto della situazione sulle Strutture Centrali ISP di Torino e Moncalieri; vi riportiamo, di seguito, una sintesi di quanto discusso.

Cantieri aperti

Le funzioni immobiliari hanno relazionato sull'evoluzione dei cantieri in corso d'opera su Torino e Moncalieri.

Centro Contabile Moncalieri

Sono stati conclusi i lavori di protezione anti-alluvione al Polo Tecnologico di Moncalieri ed è in corso il completamento della segnaletica interna.

I locali di ex-Engineering sono a disposizione della banca, ma non vi è al momento un piano di utilizzo.

Dal 1° giugno è stata ripristinata la possibilità di fruire dei tavoli interni presso la struttura del bar aziendale. L'Ufficio di Tutela Aziendale monitorerà il rischio di assembramenti per verificare il rispetto delle norme attualmente vigenti. L'Azienda sta verificando la possibilità di aumentare la capienza della mensa (utilizzo dei tavoli) rispetto allo stato attuale che tuttavia non sarà possibile fino al perdurare dello stato di emergenza la cui scadenza, al momento, è fissata al 31/7

È stato richiesto un maggiore presidio, alla ditta Argenta, sulle aree ristoro presenti nel palazzo.

Piazza San Carlo

Cantiere aperto su 10.000 mq del palazzo con particolare interessamento dei piani interrati. Si è cercato, con difficoltà, di contenere la rumorosità del cantiere ma in ogni caso questo step di lavori dovrebbe essere terminata entro fine luglio.

Gli attuali percorsi interdetti/promiscui saranno presenti fino a fine cantiere. Per quanto riguarda il bancomat interno dismesso per il cantiere non abbiamo avuto indicazioni sul suo riposizionamento e sulle eventuali tempistiche.

Al termine del cantiere il Museo interesserà la zona cortile, la sala 300, ex-caveau, gli archivi dei piani interrati e una parte dell'autorimessa (circa il 30%) verrà destinata in via esclusiva.

Il termine di tutto il cantiere è previsto per la primavera del 2022

Nel mese di giugno sono entrati in funzione sul tetto i nuovi gruppi frigoriferi per l'impianto di climatizzazione.

NCD - Grattaciolo

Sono state installate ulteriori rastrelliere per bici nella zona rampa parcheggio, la zona risulta presidiata pur rimanendo uno spazio aperto. L'azienda vaglierà la possibilità di utilizzare ulteriori strumenti per rendere più efficace la sicurezza del parcheggio.

Navette CCM

Dal primo luglio la linea 1 di rinforzo verrà sospesa per il periodo estivo.

Emergenza Covid

Lo stato di emergenza è al momento prorogato fino al 31 luglio. I presidi per i test antigenici sono stati sospesi per tutto il Gruppo.

Per quanto riguarda i rientri per il mese di luglio (per agosto aspettiamo indicazioni dal NOGE) sono previsti per le quote massime riportate sull'ultima comunicazione del NOGE, nella media mensile di 1 giorno a settimana, compatibilmente con le esigenze di servizio e in accordo con i propri responsabili.

Next Way of Working

Nel Grattaciolo nei piani 22-23-24 (Personale BDT – Direzione Controllo di Gestione BDT) è partita la fase pilota del NWoW ed è in corso un'attività di personalizzazione delle postazioni, rivisitazione degli spazi, rimozione degli armadietti e installazione locker per gli effetti personali dei colleghi. Verrà rispettato il piano di sicurezza e monitoraggio presenze. Alcune postazioni verranno dedicate ad HUB, mentre al momento non è stata ancora presa alcuna decisione sulla gestione presenze del personale esterno.

Postazioni di lavoro

È in corso una campagna di sostituzione dei laptop ACER obsoleti. L'Azienda riferisce che non è previsto un supporto per la sostituzione ma che è possibile richiedere supporto informatico tramite ticket. Abbiamo richiesto di inserire il percorso di assistenza sulla piattaforma Help4U.

Gestione dei Task

L'azienda sta avviando l'ennesimo progetto pilota destinato alle Direzioni e Governance. Si tratta di uno strumento attraverso il quale i "capi" possono decidere di inviare dei feedback ai propri collaboratori in relazione allo sviluppo e realizzazione di un determinato progetto. Al momento coinvolgerà i colleghi di People Management e di CIDIO Digital Business Partner. Abbiamo quindi chiesto all'Azienda se qualche collega del nostro perimetro sarebbe stato coinvolto nella sperimentazione. In attesa di un approfondimento aziendale, abbiamo comunque avanzato alcune perplessità sul progetto.

L'azienda, in sede di incontri di Delegazioni trattanti, ha illustrato il progetto come qualcosa di completamente privo di finalità di valutazione o di monitoraggio e destinato unicamente a favorire il dialogo tra capi e collaboratori. In realtà, come vedrete, se lo scopo è davvero quello di favorire il dialogo, l'impostazione sembra

decisamente sbilanciata e poco coerente. Solo i capi possono decidere di attivare lo strumento e non i collaboratori. E solo i capi possono dare dei feedback, mentre non lo possono fare i collaboratori, che non possono nemmeno avanzare richieste o suggerimenti.

E' evidente che i cambiamenti in corso di approccio al lavoro – soprattutto in caso di ricorso strutturale a modalità “agile”, di SW, in team e per obiettivi – richiede l'attivazione di strumentazioni nuove che devono essere anche affinate mediante sperimentazioni sul campo. Tuttavia, in questo caso, ci sembra che l'azienda più che esplorare nuove modalità di lavoro, si preoccupi di adattare vecchie metodologie di controllo e pressione al mutato contesto. Se dovesse essere davvero così occorrerà intervenire per reindirizzare questo approccio.

Titling Professional

Terminata la fase “pilota” e conseguente estensione del sistema Titling sono pervenute parecchie contestazioni dei colleghi interessati; la **discrezionalità** dei Responsabili sul tema continua ad essere presente anche in questo sistema. Come in passato abbiamo criticato i criteri utilizzati che spesso non sono adottati in modo omogeneo né **vigilati adeguatamente dalle funzioni di HR**. Evidenziamo come, ancora una volta (purtroppo) gli strumenti utilizzati dall'azienda per la valutazione professionale, che sulla carta dovrebbero essere improntati sulla chiarezza e sulla trasparenza, diventano ancora una volta ostaggio dei vari responsabili e della loro “insindacabile” valutazione personale. Francamente pensiamo che il rischio che si corra, sempre più marcato, sia quello che i colleghi perdano interesse e piacere a utilizzare correttamente questi strumenti con ricadute spiacevoli, per l'azienda, pure in termini economici (pensiamo che vengano spesi dei soldi per i sistemi di valutazione, o no?)

L'azienda si è impegnata, tuttavia, a valutare congiuntamente eventuali casi singoli oggetto di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali. Ma a noi piacerebbe che non esistessero, come si diceva una volta, “due metri e due misure”!

[**Clicca qui per leggere il Comunicato**](#)