



ALLA RICERCA DELLA POSTAZIONE DI LAVORO?

Venerdì 22 ottobre si è svolta la riunione di trimestrale delle Direzioni Centrali di Milano, Assago e Sesto San Giovanni, in cui sono stati trattati gli argomenti che di seguito illustriamo.

Next Way of Working

In merito a questa trasformazione dell'organizzazione del lavoro, decisa in modo unilaterale dall'Azienda, nonostante le critiche espresse dalle nostre Delegazioni di Gruppo, abbiamo chiesto **il piano dei lavori per l'entrata a regime del nuovo sistema** nelle Direzioni Centrali di Milano, Assago e Sesto San Giovanni. In particolare abbiamo chiesto di specificare quando saranno installate le nuove postazioni, quando saranno disponibili le abilitazioni per le prenotazioni e se sono previste delle postazioni fisse (non soggette a rotazione) per casistiche specifiche (es. persone con disabilità, addetti all'emergenza, attività solo in parte digitali ecc.). L'Azienda ha informato che in questa fase pilota sta procedendo a varare la nuova modalità di lavoro con la **prenotazione delle postazioni soltanto nei palazzi di Intesa Sanpaolo di Milano**, precisando che in alcuni uffici sono già state installate le **nuove postazioni in numero ridotto rispetto al personale assegnato** e che per ogni persona è previsto soltanto l'uso di un locker, dove riporre i propri oggetti personali. Inoltre, a detta dell'Azienda, le esigenze peculiari delle singole strutture, che hanno fatto presente necessità di archivi o di custodia di titoli o altre esigenze specifiche, sarebbero già state contemplate e risolte in fase di progettazione.

Precisiamo che la postazione può essere prenotata soltanto se c'è la disponibilità numerica, ma non è esattamente identificabile, perciò abbiamo ribadito l'importanza di prevedere delle scrivanie dedicate a chi ha particolari esigenze.

L'Azienda ha confermato che i coordinatori hanno la possibilità di monitorare le persone presenti nel palazzo, compresi gli addetti alla sicurezza, e che si sta inoltre testando un applicativo per verificare immediatamente anche la presenza delle persone con disabilità e dei relativi addetti all'emergenza.

Deve essere chiaro che in queste sedi le presenze massime consentite per contenere i rischi di contagio – attualmente pari al 50% – vanno calcolate in relazione alle postazioni effettivamente disponibili e non più al numero di persone assegnate alla struttura.

Per il momento non ci sono state comunicate le tempistiche di realizzazione del next way of working per i palazzi di Assago e Sesto San Giovanni: **l'estensione a tutte le strutture di questa modalità non è scontata e dipenderà da come procederà la fase pilota** messa in atto nelle strutture di Milano.

Logistica

È stata confermata la dismissione degli immobili delle strutture ex UBI di Milano (Corso Europa e Via Monte di Pietà), di conseguenza **circa 35 persone di Operations dovranno essere ricollocate nei palazzi di Intesa Sanpaolo**. La maggior parte confluirà nella Sede di Assago intorno alla metà di novembre, in modo da garantire

il rispetto dei termini di preavviso, invece le persone che hanno diritto di restare nel comune di Milano saranno probabilmente collocate in via Cavriana.

Organici

L'Azienda ha confermato che i processi di formazione e affiancamento del personale e di integrazione delle attività ex UBI sta procedendo e che presto dovremmo riscontrare degli effetti di alleggerimento sui **carichi di lavoro, che abbiamo denunciato come fuori controllo**, anche a causa delle uscite di personale per accesso al Fondo di Solidarietà.

Abbiamo ribadito all'Azienda che l'impegno alla **fruizione delle ferie del personale in uscita** deve essere un impegno reciproco, mettendo le persone in condizione di fruirne e procedendo per tempo agli affiancamenti e ai passaggi di consegne.

Purtroppo, **le risorse di personale che l'Azienda conta di mettere a disposizione delle strutture direzionali, provverranno in via esclusiva dall'incorporazione di UBI**, mentre le 78 nuove assunzioni previste in Lombardia saranno tutte destinate a rafforzare la rete commerciale. Questo in molti casi significa proseguire con il ricorso continuo a società di collaborazione esterne, con persone che svolgono attività analoghe alle nostre con retribuzioni sensibilmente diverse.

Salute e Sicurezza

L'Azienda ha confermato che **dal 7 novembre la presenza minima in sede passerà al 40%** (in media 2 giorni a settimana), fermo restando il limite massimo di compresenze del 50% del personale assegnato alla struttura (o delle postazioni disponibili) e la possibilità di prenotarsi presso gli hub aziendali.

Responsabili e coordinatori devono attenersi alle direttive generali, evitando di moltiplicare regole e strumenti discrezionali per gestire le presenze in sede, così come è necessario porre un freno all'**uso indiscriminato della posta elettronica e delle riunioni on line**, che stanno travalicando ogni limite di tempo.

Poiché l'Azienda, a emergenza sanitaria non ancora conclusa, ha deciso di incrementare le presenze e **ridurre la distanza minima a un metro laterale ed a un metro e mezzo frontale**, le rappresentanze sindacali hanno formulato il pressante invito a **rafforzare gli interventi di pulizia e sanificazione**, favorendo il rientro di tutto il personale addetto alle pulizie.

Sollecitata sul **rischio maggiorato di contagio legato ai sistemi misti di climatizzazione**, tramite il Servizio di Tutela Aziendale, l'Azienda avrebbe escluso particolari criticità, dichiarando che anche ad Assago il riciclo dell'aria sarebbe ridotto al minimo e l'aria primaria verrebbe espulsa.

Prove di evacuazione saranno effettuate entro fine anno e riprenderanno in modo regolare anche le **visite mediche**, che abbiamo chiesto di far coincidere con i giorni in presenza.

Abbiamo infine segnalato alcuni **interventi specifici da effettuare nel palazzo di Assago**, come la climatizzazione dell'infermeria, la messa a norma della porta sul retro e la sistemazione della bacheca sindacale.

In previsione del rinnovo del contratto di appalto per la **mensa di Assago**, abbiamo chiesto di diversificare le pietanze con attenzione a intolleranze e diete specifiche. È stato inoltre posto il problema di alcuni **parcheggi** con accesso danneggiato: l'Azienda ha riferito che cercherà una soluzione, ricordando che gli spazi non sono ad uso esclusivo ma condominiale.

Valutazioni e Titling

Per quanto riguarda le **valutazioni del personale**, abbiamo notato che i giudizi di inadeguatezza e/o inferiori alle aspettative si concentrano nell'area CIDIO e di conseguenza abbiamo chiesto quali misure l'Azienda intenda realizzare a sostegno di queste persone.

L'Azienda ha replicato che la Direzione è diversificata, escludendo che si tratti di un problema di struttura e confermando che sono previsti **interventi formativi e di affiancamento**. Nel frattempo, si sta cercando di capire se una diversa collocazione possa essere la soluzione migliore per valorizzare queste persone (ricordiamo che tutte le rappresentanze sindacali sono a disposizione per supportare le persone che intendano ricorrere contro valutazioni aziendali non soddisfacenti). Abbiamo anche chiesto chiarimenti in merito alla profilazione *Titling*, che non è stato oggetto di accordo sindacale, ma soltanto di informativa alle Delegazioni Trattanti.

L'Azienda ci ha riferito che **il titling non è collegato a percorsi di carriera e non determina i livelli di inquadramento**, ma attiene alle competenze ed abilità del personale delle strutture centrali.

Anche se l'emergenza sanitaria è destinata gradualmente a rientrare, appare in modo sempre più chiaro che le trasformazioni subite nel mondo del lavoro e quelle che già si profilano all'orizzonte saranno profonde e radicali ed andranno attentamente monitorate.

27 ottobre 2021

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
RSA DC MILANO - ASSAGO - SESTO SAN GIOVANNI INTESA SANPAOLO**