



RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE CAVALLINO

CON LE BENDE SUGLI OCCHI

Negli ultimi mesi abbiamo riscontrato un netto peggioramento delle condizioni lavorative in Filiale Online.

Anche se l'Azienda durante i recenti incontri ha confermato l'efficienza del progetto "turni a scacchiera", è stato tralasciato l'impatto che tale pianificazione ha sulla conciliazione tempi vita-lavoro dei colleghi. Per turno a scacchiera si intende concentrare i turni d'apertura e di chiusura su alcune FOL a rotazione, in modo da evitare l'apertura di più strutture contemporaneamente.

Non possiamo esimerci dal denunciare tale malessere che, inevitabilmente, si è manifestato con l'aumento delle richieste di part-time.

Cresce sempre più la consapevolezza che il cambio turno avvenga solo nella struttura di competenza; concentrare la pianificazione dei turni solo su alcuni (quelli estremi) rende, di fatto, impossibile soddisfare una richiesta di cambio turno. Tutto ciò ha comportato una sfiducia nei colleghi anche semplicemente nell'inserire una richiesta in procedura.

È paradossale inoltre che, nonostante i nuovi turni siano stati introdotti da circa due anni, solo ora è stato aggiornato l'applicativo; anche se le novità introdotte sono ancora insufficienti.

Altro limite della c.d. scacchiera è la difficoltà di gestire il recupero del ritardo registrato in ingresso. L'accordo prevede che gli unici turni su cui non è possibile recuperare sono i turni di apertura e chiusura del servizio. Il problema si pone qualora il turno di chiusura di una sala sia un turno centrale, ed in tal caso si costringerebbe il Coordinatore di turno a dover attendere il tempo di recupero del ritardo. Sarebbe preferibile dare la possibilità di recuperare il ritardo accumulato nel corso dell'intero mese. Da sottolineare, inoltre, che anche in questo caso gli applicativi non sono adeguati e bisogna intervenire manualmente a giustificare tale ritardo.

È stato istituito un nuovo sistema di valutazione, Upper. Il progetto è stato in prima istanza presentato come uno strumento che consente di valutare ogni lavoratore sulla base delle peculiarità che lo contraddistinguono, ma abbiamo avuto la percezione che sia stato strumentalizzato per fare terrorismo psicologico, evidenziando solo le carenze del collega colloquiato (per lo più di natura commerciale) senza fare emergere altri aspetti positivi.

Con riferimento invece al metodo commerciale, siamo consapevoli che Intesa Sanpaolo, con il nuovo piano industriale, focalizzi l'attenzione sulla Filiale Online e sulle politiche commerciali da adottare. Condividendo tali obiettivi, auspichiamo che gli stessi vengano raggiunti nel rispetto dell'etica professionale a tutela dei colleghi e della clientela, che rappresentano il patrimonio dell'azienda. Incoraggiare una sleale competizione tra i lavoratori, significherebbe non solo esporre gli stessi a grossi rischi, ma anche l'Azienda a gravi danni reputazionali. Qualora si dovessero manifestare comportamenti scorretti, è indispensabile disincentivarli nell'esclusivo interesse del clima aziendale.

Di fronte al palesarsi di determinate situazioni, si possono fare solamente due cose: intervenire per non permettere che si alimentino, o fare finta di niente, lasciando le bende sugli occhi!!!

Cavallino, 24 ottobre 2019