



AREA TORINO E PROVINCIA – INTESASANPAOLO

Nei giorni scorsi si è tenuta la trimestrale dell'Area Torino e provincia, alla presenza del Direttore regionale Stefano Cappellari e la partecipazione di Riccardo Saretto Gestore del Personale della Filiale Digitale.

Quando IntesaSanpaolo ha presentato il suo piano industriale, ha inserito la struttura di FDI come centrale per lo sviluppo del futuro della Banca, soprattutto in vista della nascita di Isybank; nella presentazione i numeri dei colleghi sarebbero dovuti raddoppiare entro la fine del piano di Impresa, anche attraverso la riconversione dei colleghi della rete filiale.

Ad oggi la situazione ci sembra ancora molto lontana, perché quello che quotidianamente i colleghi vivono e sperimentano è molto lontano dalla previsione; tutte le persone che gravitano intorno all'attività di FDI sono consapevoli della difficoltà di gestire delle strutture con grandi numeri e grandi responsabilità sparse sul territorio nazionale, questo non deve diventare una scusa pagata dai lavoratori per l'incapacità dell'azienda di garantire una sufficiente qualità nel rapporto **vita-lavoro**

FERIE: la consuetudine interna di FDI prevede la programmazione a febbraio di "intere" settimane di ferie, non vengono accettate le richieste di singole giornate, il tutto con la promessa futura di valutazioni prossime alle date necessarie per i colleghi (no matrimoni di altri, no comunioni, no recite scolastiche della prole), sostanzialmente di fronte ad una necessità specifica l'iter prevede la supplica, la confessione in camera caritatis necessaria per l'intercessione del responsabile.

CAMBI TURNO: I colleghi che desiderano cambiare il loro turno si trovano ad avere una doppia difficoltà:

poca disponibilità di colleghi che possono switchare il proprio turno i turni previsti in fdi sono 10, ma i colleghi sono impegnati prevalentemente in turni estremi, i turni centrali restano quasi esclusivamente su carta

pochi colleghi che condividono le stesse skills

Abbiamo richiesto una maggiore trasparenza nella gestione amministrativa: **i colleghi devono poter vedere le disponibilità dei cambi turno che dovrebbero essere impostati su cluster di macro-competenze** e non sulle skills, perché attualmente il risultato è paradossale: i colleghi con maggiori competenze vengono continuamente penalizzati vedendo bocciate le loro richieste in favore di quei colleghi con complessità più basiche che non riscontrano limitazioni.

Come nelle Filiali Fisiche, anche in Filiale Digitale, la causa principale dei problemi è la **carezza di personale**, ed è per noi impensabile che l'azienda pensi di sopperire a questo chiedendo a tutti i colleghi part-time di inserire una richiesta per il rinnovo condizionandola alla disponibilità all'attività lavorativa di almeno un pomeriggio a settimana.

Come OOSS abbiamo anche rappresentato le insoddisfazioni dei colleghi di Coordinamento di FDI (Control Room) che da almeno un anno esprimono il loro dissenso presentando una valutazione in Altimetro con segno negativo.

Il lavoro svolto dai colleghi è giudicato eccellente dall'Azienda, ed è frutto di puro spirito di servizio che non viene assolutamente premiato da comportamenti aziendali.

Parte dei colleghi, per garantire il presidio delle attività, hanno ricominciato a operare con turni senza poter beneficiare di percorsi professionali che garantiscano loro una crescita.

L'attività professionale è spesso gestita senza una condivisione degli obiettivi e dei progetti in divenire, che possa dare un maggiore senso di appartenenza o un quadro preciso della propria attività lavorativa.

Sarà nostra cura verificare, con l'aiuto dei colleghi l'auspicato miglioramento delle singole situazioni

Torino, 01 agosto 2024

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Coordinatori RSA Torino e Provincia
Intesa Sanpaolo