



10 febbraio 2021

Filiali on Line e Gestori Remoti

Lo smart working non elimina magicamente tutti i problemi.

E' arrivato il momento di confrontarsi nelle assemblee dei lavoratori

I **Gestori Remoti** sono passati sotto la responsabilità della Direzione Regionale e sono aumentate



le richieste, più o meno pressanti di “contatti” e di “successi”. **Se domandare è lecito, rispondere è cortesia.** Le richieste infatti sembrano non tener conto della difficoltà di collocare prodotti via telefono, di clienti che vivono in zone geografiche diverse con i quali è più difficile entrare in empatia e di portafogli spesso numericamente davvero esigui. Inutile e forse dannoso costringere a richiamare gli stessi

clienti 2 o 3 volte al mese con il rischio di vedersi inserire tra i numeri bloccati solo per dimostrare un certo numero di chiamate.

Resta ancora criptico e da definire con chiarezza il livello di complessità dei portafogli 2020, (come per tutti gli altri colleghi) indispensabile per stabilire eventuali assegni di ruolo.

Per quanto riguarda le **Filiali on Line** assistiamo ad un risveglio di monitoraggi anche con richieste che fanno pensare ad un tentativo di un vero e proprio controllo a distanza:

- <comunicateci quante chiamate fate al giorno e quanto tempo durano>;
- <comunicateci per scritto, in caso di formazione, quanti corsi avete fatto e quanto tempo ci avete impiegato>;

Ricordiamo a tal proposito che i monitoraggi previsti vengono già fatti dalla procedura in modo automatico e tutte queste richieste risultano in contrasto anche con quanto scritto dalla Direzione Compliance e dalla Direzione del Personale che hanno espressamente vietato qualsiasi richiesta di rendicontazione non presente nel portale aziendale PIU' ribadendo che qualsiasi altra forma può configurare una indebita pressione commerciale, di per sé censurabile.



Il turno che termina alle ore 22 inoltre si fa sempre più frequente, praticamente una settimana al mese, mentre sono quasi scomparsi quelli che terminano alle 21 o alle 20. Insieme agli RLS stiamo verificando quanto il turno serale fatto con eccessiva frequenza possa avere risvolti pesanti sull'organizzazione della vita familiare e di conseguenza quanto incida sullo stress da lavoro correlato.

Appare quindi evidente che i problemi ci siano e siano da affrontare. Il fatto che, causa Covid, i colleghi debbano lavorare in smart working non è, né può essere presentato come una compensazione a ciò che non funziona. Lo smart working è certamente una metodologia di lavoro utile e interessante anche per il futuro post Covid, a patto che venga normato.

E' necessario infatti porre alcuni punti fermi:

- stabilire che sia prevalentemente volontario;
- introdurre l'erogazione di un buono pasto;
- stabilire un rimborso per l'acquisto di materiali ergonomici indispensabili per proteggere la salute es. sedia, monitor di dimensioni sufficienti, scrivania;
- prevedere una sorta di rimborso per la maggior spesa per il riscaldamento e la corrente elettrica;

Filiali on line e gestori remoti rappresentano il presente per molti lavoratori ed il futuro per molti altri, indipendentemente che tale modalità di lavoro possa piacere o no.

E' tempo di confrontarci con i colleghi, ascoltarne i suggerimenti ed insieme pretendere di lavorare nel rispetto delle regole, con una minore spinta alla competizione e un maggior spirito di collaborazione.

Solo **attraverso l'indizione delle assemblee (da remoto) in tutte le sale** potremo trovare le giuste soluzioni ai problemi e raccogliere le proposte di miglioramento da portare alla Direzione.



FABI ISP
Coordinamenti della Toscana