



Area Torino e Provincia

CONCLUSO IL GIRO DI ASSEMBLEE IN AREA TORINO: LA SINTESI DELLA DISCUSSIONE

Si è appena concluso il giro di Assemblee in Area Torino che in 19 assemblee ha coinvolto 1.455 colleghe e colleghi nel dibattito e raccolta di proposte sulla situazione in Intesa Sanpaolo.

Come Sindacato vogliamo innanzitutto ringraziare i colleghi per la grande e attenta partecipazione, per la vivacità della discussione e per la qualità delle proposte che sono state avanzate attraverso interventi e articolate proposte scritte.

Qui di seguito vi forniamo una sintesi ragionata dei temi più dibattuti e delle richieste avanzate dai colleghi.

Temi generali

Preoccupazione per la scelta di ISP di revocare il mandato sindacale ad ABI e necessità di accelerare sulla predisposizione della **piattaforma di rinnovo CCNL** per garantire sia **l'aggiornamento e la tenuta della parte normativa**, sia un adeguato **recupero del potere d'acquisto**.

Preoccupazione anche per le pesanti ricadute della **politica fiscale del Governo sui Fringe Benefit** con richiesta di attivarsi in tutte le sedi necessarie per ottenere una revisione della materia.

Richiesta di **incrementi economici** negoziati in azienda legati sia alla produttività (PVR), sia all'incremento del costo della vita (Buoni pasto da rivalutare in generale e da riconoscere in misura piena in caso di SW e formazione flessibile).

Necessità di rivedere l'**Organizzazione del lavoro** che risulta carente e confusionaria con specificità e ricadute diverse tra Rete e Direzioni.

Urgenza di **negoziare criteri certi, inclusivi, non discrezionali, volontari per la fruizione dello SW e delle Flessibilità** che garantiscano sia il ricorso allo SW basato sulle esigenze dei colleghi, sia la certezza della postazione di lavoro aziendale. Anche questo aspetto presenta criticità diverse tra Rete e Direzione, ma una problematica comune è l'atteggiamento di molti responsabili che interpretano lo SW come un elemento sostitutivo degli strumenti di conciliazione quali permessi e altre causali di assenza. Questa "interpretazione" è ovviamente da respingere senza alcuna esitazione.

Revisione delle **politiche aziendali di mobilità professionale interna** che di fatto escludono una reale accessibilità ai Job Posting, così come non garantiscono trasparenza (sugli esiti) e tutela (da meccanismi ritorsivi da parte dei Responsabili dell'ufficio di assegnazione) ai colleghi che si candidano.

Richiesta di **momenti di confronto assembleare** più ravvicinati e diffusi.

Questioni specifiche per la Rete

La cronica **disorganizzazione del lavoro** nelle filiali acuisce e in alcuni casi determina i due principali mali che affliggono i colleghi di Rete: la **carenza di organico** e le **pressioni commerciali**. Questi tre elementi sono del tutto interdipendenti e non si possono trovare soluzioni efficaci se non intervenendo su ciascuno di essi per garantire carichi di lavoro realmente gestibili, processi più efficaci, numero di colleghi sufficiente e obiettivi commerciali adeguati alle esigenze dei clienti.

La disorganizzazione del lavoro (oltre a una diffusa avversione “culturale” da parte di molti responsabili) è anche alla base delle difficoltà a un **utilizzo più razionale e diffuso dello SW e delle altre flessibilità in Filiale**. Occorre riaprire un negoziato con l’azienda che consenta un reale coinvolgimento (di diritto e su base volontaria) anche per i colleghi di Rete.

La formazione deve essere realmente fruibile e soprattutto efficace. Occorre aumentare la **formazione flessibile** e renderla completamente fruibile per diritto e non come concessione. Inoltre bisogna potenziare la formazione come momento di **interlocuzione collettiva con un docente**, eventualmente attraverso aule virtuali.

Tutte le figure professionali presenti in filiale hanno lamentato specifiche problematiche, ma la situazione che è emersa come più preoccupante è quella dei **Gestori Aziende Retail**. Questi colleghi in questo momento sono quelli che necessitano di maggior formazione specifica e affiancamento sul campo con colleghi più esperti per fronteggiare i numerosi e gravi rischi operativi a cui sono esposti.

La decisione di ISP di cancellare il diritto di trasformazione a Tempo Pieno per i **Lavoratori Misti** ha suscitato forte contrarietà, con la richiesta di riaprire una trattativa in merito per ripristinare i diritti individuali arbitrariamente cancellati dall’azienda.

Va infine garantita la possibilità di **partecipare alle assemblee** a tutti i colleghi, indipendentemente dall’organico del punto operativo.

Questioni specifiche per Filiale Digitale

È necessario riprendere la trattativa per la definizione di **Ruoli e Percorsi professionali** per Filiale Digitale.

I **turni disagiati** sono sempre più impattanti, è urgente la necessità di aprire una discussione sul funzionamento del cambio turni e sui livelli indennitari per i turni extrastandard.

Bisogna incrementare il numero di **Hub** e garantirne l’accesso ai colleghi di Filiale Digitale.

Serve il superamento del vincolo di turnazione attualmente previsto per i colleghi **ex Isp Casa**.

Occorre prevedere la possibilità di una **pianificazione delle ferie** non necessariamente vincolata alla settimana intera.

Questioni specifiche per le Direzioni

Anche per le Direzioni è assolutamente necessario avviare una trattativa per la definizione di **Ruoli e Percorsi professionali** che non si limitino a individuare le Figure di Coordinamento, ma definiscano un adeguato e oggettivo riconoscimento per la professionalità specifica di tutti i colleghi. In questo ambito va completamente ripensato il meccanismo del **Titling** che nella sua attuale versione risulta particolarmente penalizzante quando non mortificante rispetto ai livelli di professionalità effettivamente posseduti e agiti.

È necessario definire strumenti tecnici e non solamente normativi per garantire il diritto alla **disconnessione** che regolino l'orario di lavoro in coerenza con i dettami del CCNL, con il giusto riconoscimento di straordinari e reperibilità dove strettamente necessari.

L'urgenza di tornare a **negoziare criteri e modalità di fruizione dello SW** è centrale per le Direzioni. I criteri fondamentali devono essere: regole certe e non unilaterali, ampliamento della possibilità di fruizione per chi le desidera con la contestuale assoluta volontarietà e rigida garanzia della disponibilità in qualsiasi momento di postazioni di lavoro adeguate presso la propria struttura di assegnazione, definizione non discrezionale delle modalità di fruizione, reale conciliazione tra le esigenze aziendali e quelle dei colleghi.

È necessario un sistema organizzativo che eviti i rimpalli tra i Responsabili di Ufficio e le Funzioni del Personale per la gestione delle **Flessibilità in ingresso** e del **4x9**, soprattutto per gli uffici organizzati in modo trasversale e diffuso sul territorio.

Più in generale vanno ripensate molte delle modalità attraverso cui l'azienda sta realizzando il **Next way of Working** che rende sempre più difficile mantenere una separazione accettabile tra il tempo libero e quello di lavoro e anzi – in assenza di una reale garanzia del diritto di disconnessione – spesso costringe a una dilatazione fuori da qualsiasi controllo del tempo lavorativo non retribuito.

Occorre ampliare il numero degli **Hub** per ridurre la mobilità e rilasciare nuove e diverse modalità di prenotazione sia per gli Hub che per i **Parcheggi**.

Devono essere aggiornate le tariffe dei **rimborsi** relative agli interventi in sede e alla reperibilità, normati dall'accordo ex Intesa del 2005, fermo da troppo tempo.

Questioni specifiche per la Divisione Private e Fideuram

Con le dovute specificità dell'organizzazione interna di questa Divisione che non è del tutto coincidente con quelle della rete di ISP, anche in questa realtà si lamenta una grave **disorganizzazione del lavoro** e i conseguenti eccessivi carichi di lavoro peggiorati dalla carenza di organico.

Come per altre realtà del Gruppo è necessario avviare la trattativa per la definizione di **Ruoli e Percorsi professionali**.

Considerazioni finali

Come da scopo dichiarato al momento dell'indizione di questo giro di Assemblee, e come condiviso con i colleghi nelle Assemblee medesime, abbiamo raccolto **tutte le indicazioni emerse dalla discussione** e le consegniamo alla Segreteria per la necessaria sintesi con quanto emerso dalle altre Assemblee su tutto il territorio nazionale in modo da poter riaprire un dialogo con l'azienda, forte e coerente con quanto emerso sui territori.

I colleghi dell'Area Torino si aspettano precise risposte dall'azienda a partire dall'attuale fase di trattativa e in loro assenza o inadeguatezza, come dichiarato in Assemblea, valuteranno le diverse **iniziative anche di mobilitazione** da intraprendere.

Torino, 29 marzo 2023

**Coordinatori Area Torino Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**