

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

## QUALITA' DEI SERVIZI = BENESSERE LAVORATIVO

Nella giornata del 2 dicembre, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno incontrato l'azienda per fare il punto della situazione sulle Strutture Centrali ISP di Torino e Moncalieri; vi riportiamo, di seguito, una sintesi di quanto discusso.

### **Nuovi Mestieri in DSI**

In merito all'assegnazione dei Nuovi Mestieri, abbiamo richiesto un aggiornamento del progetto e dei passi previsti per il 2023. L'azienda ci ha rappresentato che è ancora in corso la fase di programmazione degli incontri con i colleghi, con tempistiche dilatate principalmente a causa delle attività inerenti al progetto Falcon, il cui effort da parte dei gestori HR è importante soprattutto riguardo all'inserimento dei colleghi neoassunti nella DSI. La revisione dei Mestieri, partita con impianto a dicembre 2021, è ancora in fase di affinamento e le attività finalizzate alla giusta taratura della classificazione dei Mestieri dei colleghi sono ancora in corso. Non è ancora stata definita una tempistica per la pubblicazione del Mestiere del singolo collega su #People.

**Abbiamo richiesto fortemente alla funzione di Gestione del Personale presente all'incontro di assistere i colleghi in questo frangente, in quanto la loro percezione è di essere stati abbandonati dopo un inizio di intensa collaborazione e contatti frequenti con i gestori HR.**

**Abbiamo soprattutto espresso le nostre perplessità riguardo un processo che, nato per valorizzare le professionalità presenti in Azienda, sembra nuovamente arenato e manca della necessaria trasparenza: per una scelta aziendale, le persone interessate non possono tuttora verificare su People quale sia il Mestiere assegnato. Ma la mancanza di trasparenza non è purtroppo una novità.**

### **Contatto con i gestori HR**

Abbiamo evidenziato all'azienda numerose problematiche derivanti dal nuovo assetto della funzione di Gestione del Personale, che ha visto l'assegnazione del gestore di riferimento per "filiera" e non più per "vicinanza geografica" ai colleghi:

- rallentamenti nelle risposte alle richieste di colloqui/contatti con i gestori di riferimento;
- limitata conoscenza dei colleghi e delle loro attività da parte dei nuovi riferimenti;
- carenze nei passaggi di consegne su problematiche già in essere, con conseguente ulteriore ritardo nella loro risoluzione.

**L'azienda si è detta disponibile ad accogliere ogni segnalazione al verificarsi di tali casistiche, vi invitiamo pertanto a renderci note eventuali criticità riscontrate.**

### **Progetto Isybank**

A seguito del nostro invito, durante l'ultimo incontro Trimestrale, a porre una particolare attenzione al rispetto dell'orario di lavoro e dell'eventuale erogazione dello straordinario, l'azienda ha affermato di non aver riscontrato violazioni nello svolgimento delle attività connesse al progetto Isybank.

Abbiamo voluto sottolineare ancora una volta che l'impegno straordinario delle persone va riconosciuto, giustamente retribuito e rispettato in ogni occasione.

A tal proposito, abbiamo dichiarato di aver trovato **svilente** e alquanto **mortificante** che durante il SummIT di Bagnasco del 30 novembre scorso, davanti alla presenza di importanti **manager** e **dirigenti** (molti dei quali direttamente coinvolti nel progetto Isybank) invece di lodare l'incredibile lavoro svolto dai colleghi affinché la presentazione del prototipo al nostro AD Carlo Messina avesse successo (**come è infatti avvenuto!**) si sia ironizzato sulla questione "cul\*". La frase (più volte ripetuta) "abbiamo avuto cul\*" la dice, a nostro avviso, lunga sulla "qualità" di un certo middle management in DSI.

**Continueremo a monitorare l'andamento delle lavorazioni e il relativo rispetto delle norme e vi invitiamo a segnalarci eventuali anomalie.**

### Mense

In vista delle feste natalizie, è stata prospettata dall'azienda l'eventualità della chiusura del servizio mensa per le sedi di Torino NCD e CCM per le due settimane tra Natale e l'Epifania. Abbiamo ribadito la necessità che il servizio sia garantito soprattutto nei luoghi in cui non sono presenti alternative per la consumazione del pasto. Con particolare riferimento al CCM, l'azienda si è detta disponibile a valutare con il fornitore questa eventualità, ad esempio alternando le chiusure di mensa e bar così da rendere sempre fruibile almeno uno dei due servizi.

Per quanto concerne il menu, abbiamo chiesto di valutare con il fornitore l'eventuale possibilità di acquistare il solo pasto singolo (es. un primo o un secondo) e di assicurarsi che il prezzo rivisto sia in linea con la quantità e la qualità offerte.

### Zone Break

A seguito delle nostre numerose segnalazioni sullo stato di abbandono delle zone break, l'azienda ci ha comunicato che al CCM, in via Monte di Pietà e in Piazza San Carlo, a partire da gennaio 2023, inizieranno i lavori di ristrutturazione delle aree break con contestuale sostituzione dei vecchi distributori. Inoltre, nella palazzina B del CCM, verrà a breve installato un distributore di acqua microfiltrata.

### Next Way of Working

Il completamento del progetto NWOW al NCD è stato ripianificato ai primi dieci mesi del 2023, a causa dell'impegno dedicato ai cantieri di PSC. Ultimate le attività sul NCD, verranno interessate le sedi di Via Monte e PSC, mentre per il CCM è prevista la partenza in seguito ma le tempistiche sono ancora in fase di definizione.

### Cantieri

**PSC:** Per quanto riguarda il rifacimento degli ascensori, a dicembre dovrebbero terminare tutte le attività di demolizione e a gennaio 2023 è prevista la sostituzione degli argani. La riqualificazione dei servizi igienici inizierà nel corso del 2023. A partire dal 5 dicembre non sarà più possibile utilizzare la scala situata dopo la portineria di via XX Settembre. Sono ancora in fase di valutazione ulteriori interventi per allargare la riqualificazione anche agli uffici, nel rispetto del budget disponibile e comunque da attuarsi attraverso progetti pluriennali.

**Via Monte:** abbiamo segnalato la necessità di migliorare il livello di pulizia dei locali utilizzati come Hub per lo smart working e ci è stato assicurato un monitoraggio costante in tal senso.

Non è ancora stata definita la destinazione dei locali siti in via Botero, ex Monte Pegni.

**NCD:** con riferimento al nuovo tool di prenotazione del parcheggio attraverso #People, l'azienda ci ha confermato quanto avevamo già rappresentato negli incontri precedenti rispetto alla difficoltà da parte dei colleghi a gestire la prenotazione dei posti auto con un preavviso di 30 giorni. Risulta infatti un eccessivo numero di posti prenotati con largo anticipo ma non utilizzati e nemmeno disdetti.

**A tal proposito, si invitano i colleghi a verificare la reale necessità delle proprie prenotazioni, provvedendo a disdire almeno entro 24/48 ore prima del giorno di presenza, al fine di garantire la fruizione del parcheggio ad altri.**

L'azienda ci ha comunque comunicato che sono in corso di valutazione soluzioni correttive, come ad esempio l'accorciamento del periodo di prenotazione da un mese a due settimane o l'invio di alert automatici per invitare il collega a disdire la prenotazione qualora non fosse più necessaria.

#### **Progetto "Un cane per amico"**

All'incontro hanno partecipato i colleghi del Disability Management che ci hanno illustrato un nuovo progetto pilota, riservato in un primo momento al Piemonte, che sarà rivolto ai colleghi che stanno vivendo un momento di fragilità psicologica o fisica (sia temporanea che permanente) e che possiedono un cane o desiderano avvicinarsi al mondo cinofilo. L'iniziativa sarà articolata in lezioni teoriche on line e pratiche presso un Centro Cinofilo in provincia di Torino. L'obiettivo è quello di migliorare la conoscenza del proprio cane, per una corretta comunicazione e interazione attraverso l'interpretazione delle sue posture e dei suoi atteggiamenti, con il fine di portare evidenti benefici in termini di qualità della vita. Chi fosse interessato all'iniziativa potrà parlarne con il proprio gestore HR oppure contattare il servizio alla mail [disability.management@intesasanpaolo.com](mailto:disability.management@intesasanpaolo.com). La partecipazione è a numero chiuso, le prime lezioni teoriche partiranno a gennaio e le pratiche a fine febbraio 2023, con la possibilità di attivare ulteriori edizioni in futuro qualora ci fossero ulteriori richieste.

#### **Varie**

Con l'inizio della stagione fredda, ci è stato segnalato dai colleghi un disagio legato all'abbassamento delle temperature nei luoghi di lavoro; l'azienda ci ha rappresentato che le nuove disposizioni introdotte dal "decreto Riscaldamento" impongono la regolazione della temperatura inferiore di un grado ed un minor tempo di accensione degli impianti.

Chiediamo, come sempre, la collaborazione di tutti per segnalare eventuali storture, forzature o anomalie.

**[Clicca qui per leggere il Comunicato](#)**