

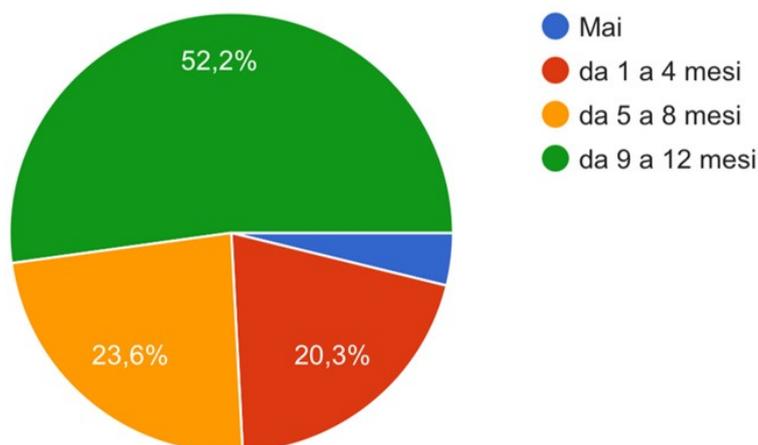
[da: fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

### FILIALE DIGITALE: SONDAGGIO SULL'INCIDENZA E LA GESTIONE DEI TURNI ESTREMI

Il Coordinamento della Filiale Digitale della Fisac CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo ha raccolto tramite un sondaggio anonimo i dati relativi ai turni che le colleghe ed i colleghi di tutte le sale delle Filiali Digitali hanno sostenuto nel corso del 2023: l'obiettivo era quello di avere dati oggettivi sulla base dei quali valutare l'incidenza dei c.d. cosiddetti turni estremi (compresi i turni con il sabato lavorativo ed il T1, il turno che inizia alle 6:48, che è extra standard ai sensi del CCNL Credito e da diritto ad indennità giornaliera come i turni serali).

Il sondaggio ha mostrato chiaramente nei suoi risultati un deciso peggioramento dell'incidenza della turnazione estrema nel corso del 2023, con la maggioranza assoluta delle risposte a confermare che tale peggioramento ha riguardato sostanzialmente l'intera annualità (da 9 a 12 mesi).

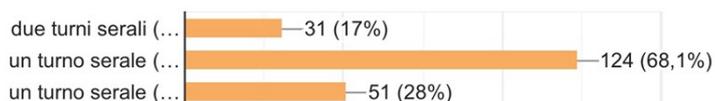
**●** In quanti mesi nel corso del 2023 appena concluso ti è capitato di lavorare su turni estremi (T1, T7, T8, T9) e con il sabato (T3A e T6A) per più di due settimane al mese?



La combinazione più frequentemente registrata dalle risposte è stata quella che prevede un turno serale (T7, T8, T9, con

fine orario dalle 20 alle 22), un T1 con inizio alle 6:48 ed un sabato

● Se hai risposto diversamente da "Mai" nella domanda precedente, se puoi specifica quale combinazione di turni nello stesso mese hai riscontrato più frequentemente (scelta multipla consentita, se scegli "Altro" puoi specificare accanto la combinazione di turni):



- due turni serali (T7, T8, T9) ed un sabato (T3A, T6A)
- un turno serale (T7, T8, T9), un T1 ed un sabato (T3A, T6A)
- un turno serale (T7, T8, T9) e due sabati (T3A, T6A)

Oltre a ciò, il sondaggio è stato predisposto per verificare anche quante richieste di cambio turno sono state accettate o rifiutate dall'applicativo Calabrio.

Il risultato è anche qui drammaticamente chiaro: la maggioranza non ha ottenuto alcun cambio turno (in gran parte neanche l'ha chiesta, sapendo che l'applicativo di fatto non funziona correttamente) oppure ha ottenuto una risoluzione a meno della metà delle richieste.

● Se nel corso del 2023 hai richiesto il cambio turno puoi specificare se l'applicativo Calabrio ha funzionato nel tuo caso e con quale frequenza?

184 risposte



Il risultato del sondaggio evidenzia insomma una criticità nella gestione della turnazione estrema, a partire dall'attribuzione e dalla distribuzione che ricade sul personale full time, che numericamente è cresciuto molto poco nell'ultimo periodo rispetto alle esigenze emergenti, per arrivare alla gestione dei turni estremi in caso di esigenza di cambio.

Come Fisac CGIL sosteniamo da tempo una proposta di soluzione di questa criticità che contempra l'azione su due leve distinte, entrambe legittime: da un lato occorre intervenire sull'importo dell'indennità giornaliera per turni disagiati (extra standard ex CCNL, con inizio prima delle 7 o fine oltre le 19), aggiornandola e portandola ad un livello che allinei il reale potere d'acquisto dell'indennità nel 2024 a quando fu aggiornata per l'ultima volta (nel lontanissimo 1999...); dall'altro lato riteniamo necessario ed urgente intervenire sull'applicativo di cambio turni su Calabrio per renderlo realmente utilizzabile (agendo sulle *skills* minime utili ad individuare profili di gestori intercambiabili, più che cercare profili esattamente identici, ad esempio..).

Se per il personale full time giudichiamo ormai imprescindibile l'intervento sul fronte della gestione della turnazione estrema, per tutto il personale persiste ancora la criticità relativa alla concessione dei singoli giorni di ferie, ed in generale del permesso per emergenze personali/familiari, che viene sistematicamente negato da un sistema di gestione anche qui troppo rigido e sicuramente inadeguato alle esigenze attuali.

Oltre a ciò, è necessario trovare un nuovo equilibrio nell'attribuzione delle *skill* alle varie tipologie di gestori (exclusive, affluent e retail) a seguito dell'eliminazione già comunicata dello *skill* "derivati". Occorre giungere ad una soluzione equa nei confronti di tutti i gestori della filiale digitale, che offra le stesse possibilità di crescita (sia pur nel proprio ruolo) a tutte e tutti.

Venendo poi al personale part time, oggetto di "proposte sconvenienti" ultimamente, contenenti malcelati ricatti laddove si rifiutasse di includere un pomeriggio nell'orario settimanale, anche qui la soluzione della questione è ormai urgente: occorre una volta per tutte individuare quali situazioni personali e/o familiari siano meritevoli di tutela ed escluse da tali proposte, ed in generale affrontare con maggiore elasticità questo passaggio che, nella maggioranza dei casi, "tradisce" le promesse fatte in sede di colloquio per ingresso in Filiale Digitale, quando a colleghe e colleghi era stato garantito che il



part time avrebbe consentito di evitare orari di lavoro incompatibili con le esigenze familiari (pomeriggio e sera).