

ISP-UBI: un successo? Se sì, a che prezzo?

x	x	x	x	x
---	---	---	---	---

UN SUCCESSO? SE SÌ, A CHE PREZZO?

Chiediamo interventi immediati

La *migration* è stata un successo. Le dichiarazioni trionfalistiche hanno un sapore amaro per chi opera nelle Filiali interessate.

I colleghi dell'IT sia ISP che UBI si sono prodigati con grande abnegazione, lavorando giorno e notte, sabati e domeniche comprese, per garantire un avvio positivo il 12 aprile, **ma nelle Filiali la situazione è molto difficile, per i lavoratori e per i clienti. Ci vengono segnalate aggressioni verbali e colleghi che non reggono più allo stress accumulato** in questi passati mesi di pandemia e richiesta costante di risultati.

Le procedure sono lente e gli affiancatori in numero non sufficiente per dare supporto ai colleghi UBI. Anche quelli "da remoto" non riescono a operare perché sono pressati – come se nulla fosse – dalla assillante richiesta di risultati commerciali (il budget va sempre raggiunto e superato). Spesso gli affiancatori, ai quali viene riconosciuta grandissima disponibilità, non conoscono la tipologia di lavoro dei colleghi che devono supportare.

Le Filiali – come più volte denunciato dal Sindacato – hanno

estremo bisogno di nuove assunzioni. Nelle zone disagiate la situazione è ancora più grave e le assunzioni in FOL sono del tutto insufficienti. **Le chiamate in attesa e inevase alla FOL stanno raggiungendo livelli preoccupanti** nonostante le numerose ore di straordinario profuse.

I colleghi in malattia non vengono sostituiti; talvolta nelle zone rosse il servizio per appuntamenti salta; i clienti in attesa all'esterno della Filiale, in soprannumero sono ammassati, e ciò comporta un aumento del rischio epidemiologico.

Per chi vive nelle Filiali, l'integrazione non sembra un successo. Nella comunicazione dei trasferimenti, nelle assegnazioni i lavoratori sono stati troppo spesso considerati numeri, non persone.

Come se non bastasse, anche nei territori meno interessati dalla fusione del Gruppo UBI in ISP, c'è una riorganizzazione in atto che ha visto il cambiamento di mansione e lo spostamento, nonostante il Covid, di un gran numero di colleghi con il risultato che molti gestori non hanno ufficialmente un portafoglio, oppure sono divenuti gestori base. Registriamo una diminuzione del numero di gestori, un aumento smodato del portafoglio dinamico, in alcune realtà i 5.000 clienti assegnati sono diventati 12.000 e tutti i clienti hanno una lettera con riferimento al direttore di filiale!

Gravissima la pressione per le telefonate non risposte: ci risulta vi siano richieste di stampo inquisitorio ai gestori: *"come mai non hai risposto alla telefonata delle ore 12.35 e a quella delle ore 13.05...?"* Questi comportamenti sono inaccettabili!

Come Organizzazioni Sindacali chiediamo alla Banca un intervento per:

- rivedere in aumento il piano complessivo di assistenza

alle Filiali, nel numero delle persone coinvolte sia in presenza, sia in remoto, andando oltre alle tempistiche temporali inizialmente previste.

Chiediamo una proroga dei periodi di affiancamento, in particolare di quello fisico;

- adottare un programma di “**contingency**” immediatamente fruibile dal personale di rete che consiste in una sorta di manuale di istruzioni su cosa fare nel caso si verificano situazioni particolari (ad esempio, cosa fare se un F24 viene respinto, oppure uno stipendio non va a buon fine, un bonifico risulta disguidato, una bolletta ritorna impagata);
- rafforzare i numeri verdi a disposizione della clientela, soprattutto per le Imprese;
- dare indicazioni di STOP immediato agli obiettivi commerciali fino quando non sarà superata l’attuale situazione di emergenza;
- fare in modo che gli appuntamenti siano fissati direttamente dalla clientela con il proprio Gestore o che quelli fissati via app o web siano **assoggettati ad una conferma da parte del Gestore stesso** onde evitare spiacevoli inconvenienti e malintesi con il cliente;
- una maggiore attenzione alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con dotazione di *steward* sensibilmente allargata e maggiore attenzione agli spazi;
- un incontro a breve con le OOS per fornire i numeri aggiornati dei Gestori Privati, base e sulle dimensioni dei portafogli. Rileviamo una riduzione dei Gestori Privati (in molte Filiali da 5 sono stati ridotti a 2/3) e di conseguenza temiamo un blocco della crescita e dei percorsi professionali, nonché un depauperamento della rete.

Rimane fermo il fatto che eventuali errori contabili/amministrativi che possono determinare anche

ammanchi di cassa imputabili all'assenza della necessaria formazione o di affiancatori fisici – come sta avvenendo – non debbano essere posti a carico del lavoratore.

Milano, 16 aprile 2021

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/intesa-sanpaolo/gli-rls-scrivono-a-isp-no-a-maggiori-rischi-per-attuare-progetti-aziendali.html>

Sottoscritti i primi accordi di integrazione ISP-UBI

Dopo una lunga e complessa trattativa che si è protratta oltre i termini previsti in relazione alla integrazione di UBI in ISP abbiamo appena sottoscritto una serie di accordi che definiscono fin da subito diritti e garanzie per tutti le lavoratrici e i lavoratori del nuovo Gruppo ISP.

In particolare:

- è stata evitata l'automatica estensione della normativa già vigente in ISP, ma si è invece proceduto fin da subito all'integrazione di alcune previsioni; per altre (con particolare riferimento a quelle sulla mobilità)

- sono state salvaguardate le normative in capo ai rispettivi destinatari fino a una ridefinizione complessiva e valida per tutta la platea da definirsi entro l'anno in corso; per alcuni aspetti troverà invece fin da subito applicazione per tutta la platea la normativa ISP (che potrà essere comunque oggetto di revisione in una fase successiva);
- abbiamo costituito con decorrenza immediata la Commissione paritetica sulle Pressioni Commerciali, che dovrà intervenire per ricondurre a comportamenti corretti le insostenibili pressioni commerciali presenti sulla Rete;
 - sono state estese ai colleghi ex UBI le previsioni in capo ai Percorsi Professionali, compresa la previsione del trattamento economico corrispondente al 3A/4L al 32° anno di servizio;
 - sempre in ambito di percorsi professionali per i dipendenti ISP sono stati abbreviati di 4 mesi i percorsi attualmente in corso;
 - sono state migliorate le regole di rinnovo e durata per i Part Time;
 - con riferimento al Buono pasto, ne è stato previsto il valore a 7 euro dal 1° luglio per tutti i dipendenti del Gruppo a Full time (o Part time con intervallo). I Part time senza intervallo avranno diritto anche in ISP al Buono pasto di € 5,29;
 - sono state estese a colleghe/i ISP le previsioni in tema di "Pacchetto Giovani" e "Assegni familiari con Handicap" di derivazione (con alcune modifiche) della normativa UBI;
 - è stato definito un incremento molto sensibile degli importi del Premio variabile di risultato (PVR), con un incremento di oltre il 20% sulle fasce professionali più basse

Pensiamo che questo accordo sia un primo fondamentale passo nel percorso che porta:

- in questa prima fase all'integrazione di due realtà molto articolate e complesse;
- in prospettiva al complessivo rinnovo e miglioramento entro dicembre 2021 di tutta la contrattazione di secondo livello del Gruppo ISP.

Fisac/Cgil Intesa Sanpaolo

ALLEGATI:

- Accordo integrazione Gruppo UBI
- – Lettera a latere
- Protocollo Relazioni Industriali
- PVR 2021

Gli RLS scrivono a ISP: no a maggiori rischi per attuare progetti aziendali

Al Datore di Lavoro di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Fabio Rastrelli

Al R.S.P.P. di
Intesa Sanpaolo S.p.A.

Arch. Dario Russignaga

Al Medico Coordinatore di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Maurizio Coggiola

Su periodicità riunioni e urgenze legate alla fase

Buongiorno,
gli RLS rispetto alla riunione plenaria di venerdì scorso, il cui O.d.g. era il seguente:

- Quadro epidemiologico
- Quadro normativo
- Attività di affiancamento integrazione UBI
- Approfondimento Lettera RLS Next WOW

evidenziano che, in considerazione della ristrettezza del tempo concesso alla riunione, i punti 1 e 4 non sono stati minimamente toccati, in quanto si è proceduto ad una interessante illustrazione dei provvedimenti riguardo le future vaccinazioni in azienda, comprimendo il tempo a disposizione per la trattazione degli altri punti all'O.d.g.

Consideriamo una grave mancanza aziendale la sostanziale assenza di confronto sull'imminente partenza del modello New WOW.

Ci troviamo in una fase cruciale di ristrutturazione aziendale, dalle cospicue ricadute in termini di salute e sicurezza, per giunta in corrispondenza di inediti picchi dei contagi, pervasività delle zone rosse e tuttora insufficiente diffusione dei vaccini. Chiediamo di ritornare, per il momento, alla cadenza settimanale delle riunioni plenarie e di organizzare, nel medesimo arco temporale, anche le riunioni territoriali di raccordo e di coordinamento.

Riteniamo non adeguata la durata di due ore delle riunioni

plenarie in questo particolare contesto di riorganizzazione aziendale e di pesanti cambiamenti del modello organizzativo del lavoro; il tempo é insufficiente per consentire l'esposizione delle nostre ragioni e per affrontare un esauriente confronto con la parte aziendale: richiediamo pertanto un'ulteriore riunione, entro questa settimana, sugli argomenti richiamati con la presenza di BDT, di durata congrua rispetto ai temi da affrontare (es. un'intera mattinata o pomeriggio).

Per quanto appreso venerdì scorso, riteniamo molto rischiosa dal punto di vista epidemiologico la previsione di affiancamenti fisici ai colleghi UBI, a nostro avviso riguardanti conoscenze trasmissibili anche da remoto; in ultimo sottolineiamo i numerosi trasferimenti che avverranno a far tempo dal 12 c.m. in ogni ruolo organizzativo (Direttori, Coordinatori, Gestori) e le eccezioni espresse dai tecnici dell'ASL di Torino 3 Rivoli relativamente all'idoneità al rischio biologico per le visiere fornite dall'Azienda.

Per questo motivo ribadiamo la richiesta che gli affiancamenti vengano effettuati prioritariamente in remoto, salvo casi del tutto sporadici, nei quali andrà garantito comunque il distanziamento minimo di legge, pari a un metro, con le necessarie pause, vista la difficoltà che i colleghi avranno dato l'utilizzo continuativo delle visiere durante le ore lavorative, come già evidenziato dai medici competenti aziendali. Nel caso di affiancamento in presenza, particolare attenzione dovrà essere posta affinché ai colleghi dell'ex rete Ubi siano forniti per tempo idonei DPI, quali le visiere.

Altresì riteniamo che la mobilità interna, ancorché non più espressamente vietata dal legislatore, resti un elemento di forte rischio contagio. Chiediamo quindi il mantenimento delle attuali limitazioni alle trasferte.

In ottemperanza al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del

virus Sar-Cov2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 6 aprile 2021, ribadiamo la richiesta di un corposo utilizzo dello smart working, trovando irrazionale ed ingiustificato il ricorso ad attività quasi esclusivamente in presenza vista la situazione di grave crisi pandemica, che espone il personale ad un potenziale rischio di contagio.

Occorre non abbassare l'attenzione sul rispetto delle distanze e sul contenimento degli affollamenti nei luoghi di lavoro, in ogni contesto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, appaiono particolarmente critiche le imminenti introduzioni delle filiali Agribusiness, in un contesto di forti accorpamenti.

Riteniamo che nessuno debba essere esposto a maggior rischio per attuare un progetto aziendale posto in essere in un momento critico, e non possiamo che evidenziare un elemento stridente: in altri frangenti, nonostante richieste contrarie da parte sindacale, la formazione non viene mai erogata in presenza.

Ricordiamo che è compito del Datore di Lavoro, ai sensi del D. 81/2008, garantire in ogni frangente, ed in ogni passaggio aziendale, la massima tutela possibile della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Milano, 12 aprile 2021

GLI RLS DI GRUPPO INTESA SANPAOLO