

# Intesa Sanpaolo: provvedimenti per l'emergenza Covid. Non basta!

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

5 novembre 2020

DELEGAZIONI TRATTANTI UNITARIE

---

In fase di avvio dell'incontro odierno abbiamo chiesto di essere tempestivamente informati e coinvolti in questa nuova fase di emergenza, tenendo conto della nuova realtà del Gruppo che presenta differenze organizzative ed esperienze pregresse.

L'Azienda ha dichiarato la massima disponibilità ad allineare tutti i canali informativi e al coinvolgimento del tavolo sindacale ISP e UBI.

L'Azienda ha rappresentato poi i provvedimenti che saranno adottati a seguito dell'emanazione del DPCM a partire da domani, 6 novembre, sia per le Filiali ISP sia per le Filiali UBI Banca, che vanno ad integrare le misure già adottate per le Strutture Centrali.

## **ZONE ROSSE (Regioni o Comuni)**

Nelle Filiali, sia ISP che UBI, con organico di almeno 12 risorse si procederà alla suddivisione del personale in due turni di lavoro che saranno presenti fisicamente in Filiale a giorni alterni. Nelle giornate di non presenza in Filiale si effettuerà il lavoro flessibile/formazione flessibile. Sono confermati gli attuali orari di cassa e consulenza, ma sarà possibile svolgere solo un elenco specifico di attività.

Nell'organico della Filiale sono ricompresi i part time, le assenze per malattia e per ferie. Non sono compresi i lungo

assenti, immunodepressi e con L. 104 per sé in astensione cautelativa.

Le Filiali Esclusive seguiranno l'organizzazione della Filiale Retail co-locata.

Si applicheranno le stesse regole per le Filiali Imprese e i Centri Estero.

L'Azienda ha chiarito che i mini sportelli UBI rimarranno aperti.

I Centri Corporate / Imprese / Private UBI seguiranno la prassi già adottata nella scorsa primavera.

Gli Specialisti opereranno dalla Filiale/Sede di assegnazione ed i Direttori di Area sceglieranno una Filiale osservandone la turnazione.

## **ZONE ARANCIONE E ZONE GIALLE**

Non sono previste variazioni di orario per le Filiali.

Con riferimento alle Strutture Centrali delle Zone Rosse e Arancione, l'Azienda ha confermato che la pianificazione di novembre dovrebbe essere idonea ad affrontare la nuova situazione; ha comunque inviato una comunicazione ai Responsabili al fine di valutare una revisione della programmazione per limitare la presenza di personale alle effettive necessità.

Tutte le Agenzie ISP Casa resteranno chiuse al pubblico, non essendo l'attività di intermediazione immobiliare inserita tra quelle consentite, e i colleghi lavoreranno in smart working.

L'Azienda ha dichiarato che le misure adottate sono legate alle decisioni del Governo e alla definizione delle Zone, pertanto potrebbero variare.

**Come Organizzazioni Sindacali abbiamo dichiarato che i provvedimenti fin qui adottati dall'Azienda sono insufficienti alla luce dell'evoluzione epidemiologica e abbiamo richiesto:**

- Turnazioni anche per le filiali con organico inferiore a 12 risorse
- L'estensione della turnazione a tutte le zone
- La chiusura delle filiali minimali
- L'aumento del numero degli steward, in particolare per le filiali in turnazione
- La limitazione dell'operatività alle attività strettamente necessarie per tutte le filiali e la cessazione da parte dei Responsabili di ogni sollecitazione commerciale
- La rapida installazione dei plexiglass già previsti e l'estensione a tutte le postazioni.

In merito alle previsioni sulla **genitorialità**, l'incontro è stato aggiornato alla settimana prossima, dopo quello già previsto in sede ABI con le Segreterie Nazionali. Continua pertanto l'applicazione di fatto di tutte le norme previste sulla genitorialità.

**Ribadiamo ancora una volta che occorre far prevalere una maggiore attenzione negli interventi volti alla tutela della salute di tutte le lavoratrici e i lavoratori.**

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

---

# MPS: Welfare e dintorni

				
---	---	---	---	---

Nella recente riunione della Commissione Welfare sono stati affrontati i seguenti temi:

◆ **MPSOLIDALE:** la Banca ha illustrato i dati a consuntivo dell'anno 2019 e i dati parziali dell'anno in corso – fino ad agosto 2020 -. Nel confermare l'utilità dello strumento contrattuale, che dall'inizio del 2019 ha aiutato circa 180 colleghi a fronteggiare situazioni gravi, dobbiamo purtroppo constatare, ancora una volta, la scarsa sensibilità alle donazioni da parte del management. Infatti, **solo il 4% dei dirigenti ha contribuito ad alimentare la dotazione di MPSOLIDALE.**

Invitiamo in primis il management della Banca , nonché tutti i colleghi, a fare un gesto di concreta generosità per mantenere efficace e capiente questo istituto, tanto più importante in una fase di emergenza sanitaria come quella che stiamo attraversando. Ricordiamo, inoltre, che è possibile donare anche ad ore.

◆ **LAVORO AGILE:** sono stati illustrati i dati sulla fruizione del lavoro agile in questa porzione di anno, resa complicata dalla pandemia, e commentata la rilevazione sul lavoro agile effettuata nel mese di maggio.

Dall'analisi dei dati raccolti, che ha visto la partecipazione di circa la metà dei dipendenti del Gruppo, concentrati principalmente nell'area geografica centro nord Italia, emerge il generale apprezzamento dello strumento – utilizzato come forma di tutela e protezione – pur nell'evidenza di criticità operative, organizzative, ambientali e di gestione del tempo, e con una esigenza di maggiori investimenti in innovazione e tecnologia. I Responsabili di team coinvolti nell'indagine confermano la stabilità della coesione e la produttività dei collaboratori.

Il dato non sorprende e conferma l'importanza della

contrattazione sindacale di questi mesi in materia di lavoro agile, in estensione per tutti i dipendenti compresa la rete commerciale e, soprattutto dell'Accordo del 16 giugno scorso, che ha continuato a garantire la fruizione del lavoro agile, in particolare a tutela della genitorialità e dei soggetti in condizione di fragilità fintanto che permane lo stato di emergenza.

Le scriventi OO.SS. ritengono quindi non più rinviabile l'avvio di un confronto con l'azienda – già condiviso fra le parti all'interno del citato Accordo del 16 giugno 2020 – indirizzato a negoziare il tema del lavoro agile non solo come elemento di protezione in condizioni emergenziali, ma anche come elemento di evoluzione del modello di organizzazione del processo produttivo.

◆ **SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ:** sono stati rappresentati i risultati della prima edizione di "SOS GENITORI" consistente in un percorso di 4 seminari in modalità webinar dedicati al rapporto genitori – figli nel contesto attuale. Hanno partecipato circa 1000 colleghi e l'iniziativa sta proseguendo con 2 percorsi sull'orientamento per la scelta del percorso di studi dedicati ai ragazzi di 2° e 3° media e loro genitori, e ragazzi di 4° e 5° superiore.






◆ **VACCINO ANTINFLUENZALE:** l'Azienda ha disposto – limitatamente al corrente anno – che per tutti i dipendenti in servizio alla data del 1° ottobre, fatte salve le categorie a rischio già a carico obbligatoriamente del Servizio Sanitario Nazionale, verrà rimborsato il costo del vaccino e della sua somministrazione presentando la richiesta di rimborso nel portale Caspie. Iniziativa lodevole, pur se tuttora permane il problema dell'approvvigionamento dei vaccini, differenziato su base regionale.

Siena, 8 ottobre 2020

**LE SEGRETERIE**

---

# ISP: accordo per il sostegno a genitorialità e famiglie

				
---	---	---	---	---

---

In data odierna, a fronte della grave situazione derivante dall'emergenza Covid, abbiamo sottoscritto l'accordo per sostenere le esigenze di cura dei figli fino a 14 anni di età e dei familiari anziani o non autosufficienti, in applicazione dei Protocolli Nazionali sottoscritti tra ABI e Segretari Generali delle OO.SS.

L'accordo prevede l'introduzione di importanti misure straordinarie che saranno valide fino al 30 settembre 2020:

## LAVORO FLESSIBILE

È previsto per tutti i dipendenti del Gruppo con figli nati a partire dal 1° gennaio 2006, in tutti i ruoli/mansioni inclusi quelli di filiale, **il diritto alla fruizione di almeno una giornata di Lavoro Flessibile da casa alla settimana**, se richiesto. Per le famiglie monogenitoriali sono previste ulteriori due giornate al mese.

La previsione si applica anche al personale portatore di handicap grave una volta effettuate le verifiche sulle dotazioni informatiche eventualmente necessarie.

L'Azienda fornirà entro la fine di giugno i personal computer

a tutto il personale interessato. Per tali giornate, in attesa delle dotazioni informatiche, si potrà ricorrere ai permessi della Banca del Tempo oppure alla Formazione Flessibile da casa.

## **BANCA DEL TEMPO**

Sono state introdotte **ulteriori casistiche** per la fruizione dei permessi della Banca del Tempo:

- per il personale che abbia necessità di assistere familiari anziani (75 anni) o non autosufficienti con certificazione medica
- per i genitori di figli minori disabili e per i genitori di figli di età fino a 12 anni che abbiano fruito completamente dei congedi straordinari Covid19 (retribuiti al 50%)
- per i genitori di figli tra i 12 e 14 anni di età che abbiano fruito del congedo straordinario Covid19 non retribuito.

**Questi genitori potranno fruire di massimo 8 giorni al mese di permesso.**

Comunque la somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e straordinari non potrà superare il limite di 25 giorni all'anno.

**In considerazione della situazione di emergenza sarà avviata una campagna straordinaria di donazione volontaria da parte dei colleghi che vedrà un pari versamento aziendale.** Nel caso di superamento rispettivamente delle 25.000 e 50.000 ore, l'Azienda si è impegnata ad aumentare significativamente la propria quota.

## **FERIE A ORE**

Nel secondo semestre è prevista la possibilità di fruire ad ore di 2 giornate delle ferie annualmente spettanti (i 3

giorni di ferie ad ore diventano quindi 5).

## **GIORNI DI FERIE AGGIUNTIVE**

Nel corso dell'incontro abbiamo chiesto ed ottenuto i necessari chiarimenti per la fruizione dei 6 giorni di ferie aggiuntive.

Ne è destinatario il personale che alla data del 17 marzo era assegnato alle Filiali BdT, FOL, Filiali Remote e Divisione Private Banking nonché il personale che non era abilitato al Lavoro Flessibile e/o non era in possesso della dotazione informatica.

**Le 6 giornate potranno essere fruita dal 1° agosto e tassativamente fino al 30 novembre 2020, con possibilità di monetizzare al massimo 3 giornate.**

Per i part time verticali o misti i giorni di ferie aggiuntive saranno riproporzionati.

Ai colleghi che cesseranno per esodo o pensionamento nel mese di giugno o luglio verranno riconosciute 3 giornate di ferie, di cui 2 monetizzabili.

Al personale delle Filiali Monte Pegni saranno riconosciuti 3 giorni.

**L'accordo sottoscritto mette a disposizione, in una situazione di straordinaria difficoltà per le famiglie, strumenti e permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge e agli accordi in essere nel Settore, anche in un'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori del Gruppo.**

Scarica accordo – lettera a latere