

Milano, 27 settembre 2023

Alle Iscritte e Agli Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Incontro Procedura Cessione pacchetto azionario Isp Casa

È proseguito oggi il confronto sull'operazione di cessione del pacchetto azionario di Isp Casa e la successiva fusione per incorporazione in Homepal A Better Place S.p.A.

Le due attività avranno i seguenti tempi: cessione pacchetto azionario entro novembre 2023, fusione entro il 1° quadrimestre 2024. Intesa Sanpaolo manterrà il 49% del pacchetto azionario della nuova società.

I dipendenti coinvolti sono 32, di cui 26 con abilitazione all'attività di agente immobiliare e 6 preposti ad attività nell'ambito della struttura di governance.

Nel corso dell'incontro abbiamo dichiarato la nostra **contrarietà a operazioni che hanno come conseguenza la fuoriuscita dal Gruppo di lavoratrici e lavoratori** e chiesto chiarimenti sulla attuale situazione economica di Homepal e le notizie in merito a procedimenti sanzionatori per esercizio dell'attività di intermediazione senza iscrizione al ruolo cui è stata sottoposta in passato la società.

L'Azienda ha chiarito che pur essendo ancora in una fase di start up Homepal ha una posizione tale da voler sviluppare tutte le potenzialità del settore immobiliare per determinare ulteriori crescite economiche.

Per quanto attiene gli aspetti relativi a procedimenti subiti si tratta di contestazioni su aspetti che sono stati comunque sanati già nel 2019 e che probabilmente traggono origine dal carattere fortemente innovativo che l'attività intrapresa da Homepal aveva all'avvio dell'attività. Homepal di fatto ha avuto un ruolo di impulso allo sviluppo digitale del settore immobiliare che oggi conta molteplici competitor che hanno proceduto a riassetti organizzativi emulando la transizione al digitale avviata da Homepal.

Abbiamo ribadito la nostra richiesta di **mantenimento del Contratto complementare del credito per tutte le lavoratrici e i lavoratori di ISP Casa che passeranno alla nuova società oltre all'estensione dello stesso anche agli attuali 26 dipendenti di Homepal**, nonché il mantenimento dell'**iscrizione al fondo sanitario, al fondo pensione, al circolo ricreativo, il mantenimento delle condizioni agevolate e dell'attuale piano Lecoip 3.0.**

Altro elemento essenziale è il **mantenimento del Contratto di secondo livello** fino alla scadenza del 2025 per tutto il personale di Isp Casa e l'impegno ad aprire a una futura contrattazione collettiva di secondo livello per tutto il personale della nuova società.

Su questi punti abbiamo registrato nella giornata odierna la disponibilità aziendale a definire positivamente le questioni nell'ambito dell'eventuale accordo sindacale.

Il confronto entrerà nel merito nei prossimi incontri posto che sono da affrontare molte rilevanti questioni in ordine alle tutele da costruire, anche in prospettiva, sia per il personale ISP Casa che passerà alla nuova società, che quello attualmente in distacco o con il contratto sospeso, rispetto alle specificità dei due istituti contrattuali. In

proposito abbiamo richiamato precedenti casistiche di cessioni, anche con passaggio a società non del Gruppo, valorizzando il lavoro congiunto di definizione di un quadro normativo tutelante per le lavoratrici e lavoratori coinvolti.

Auspichiamo che i prossimi incontri possano andare nella direzione di un confronto sereno e positivo. Con tale auspicio abbiamo ricevuto una prima bozza di accordo che riteniamo al momento solo una prima traccia da cui partire nel negoziato, per entrare nel merito di tutti gli aspetti, anche alla luce delle nostre rivendicazioni oggi illustrate all’Azienda, non ultima la tutela occupazionale, elemento da sempre considerato di valore nelle operazioni societarie.

Evoluzione organizzativa Divisione Private Banking

Abbiamo proseguito la giornata con l’incontro di approfondimento di progetti che interesseranno la Divisione Private Fideuram e già deliberati recentemente dai Consigli di Amministrazione. In particolare la nuova semplificazione organizzativa riferita al Risk management, BOS e alla struttura di AML.

Semplificazioni necessarie per proseguire anche nelle divisioni nell’allineamento alle best practice BCE, creazione un competence center che si occupi di attività AML che al momento sono in carico alle filiali

Il competence center sarà in una prima fase composto da 7 persone provenienti dalle filiali e 2 dalla filiale accentrata.

Abbiamo richiesto che sia data attenzione a che ciò non comporti un depauperamento degli organici atteso che le persone che oggi svolgono attività connesse alla verifica di posizioni anomale svolgono anche ulteriori attività amministrative che rimarranno comunque in capo alla filiale.

Nei prossimi mesi, in particolare a partire da gennaio 2024, verrà operata **un’attività di razionalizzazione della rete Fideuram/Private Banking** con alcuni interventi di chiusura, accorpamenti o trasformazione in distaccamenti. Una prima tranche sarà realizzata il prossimo ottobre con la chiusura di tre distaccamenti che saranno aggregati a centri private di prossimità. I cambiamenti saranno comunicati preventivamente tempo per tempo.

La contact center di Fideuram attualmente è organizzata su quattro turni, di cui tre di 7 ore e 12 minuti e uno di sei per sei con copertura del sabato. A questi si affiancherà un nuovo turno dalle 11:48 alle 19:00.

Sospensione finanziamenti Imprese Emilia Romagna, Marche e Toscana

L’Azienda ha individuato il processo come segue: il cliente viene informato della possibilità della sospensione a mezzo comunicazione pec. Il gestore della relazione dovrà anticipare al cliente che riceverà la Pec. Il cliente potrà quindi esprimersi in merito e il gestore presiederà l’arrivo di una risposta da parte del cliente. La pec verrà inviata dalla filiale, individuando all’interno della filiale chi potrà procedere fornendo le abilitazioni all’invio pec. L’invio delle pec è previsto entro la metà del mese di ottobre. La mancata risposta, ha precisato l’Azienda, vale autorizzazione alla sospensione.

Al momento, ha dichiarato l’Azienda, non è stata ravvisata la necessità della creazione di una task force, ancorché non escluda che in un secondo momento possa esserci una diversa valutazione.

Non condividiamo questa impostazione aziendale e abbiamo sollecitato un ripensamento affinché il processo possa essere efficace rispetto alle richieste della clientela, ma al tempo stesso non gravi in maniera eccessiva – come riteniamo possibile con il processo così impostato – sulle colleghe e colleghi delle filiali retail, imprese e agribusiness coinvolte.

Accordo 26 Maggio 2023: Plafond aggiuntivo per il lavoro flessibile in caso di gravi patologie, invalidità e persone con fragilità

L’Azienda ci comunica che non è ancora in grado di approntare un processo completamente automatizzato che consenta di gestire le richieste di incremento del plafond di giornate di lavoro flessibile per le persone con gravi patologie, invalidità o condizioni di fragilità e pertanto dovrà operare in contingency.

Sarà quindi pubblicata sulla intranet aziendale una news che descriverà le modalità di attivazione di questo processo transitorio e che prevedrà per le persone che si trovano in una delle condizioni previste di avanzare la richiesta di incremento del plafond tramite la gestione del personale di riferimento, mentre per le casistiche di fragilità sarà previsto il coinvolgimento dei medici competenti tramite richiesta avanzabile alla casella specifica “*valutazione vulnerabilità*”.

Mutui a tasso variabile: nuove possibilità

Dalla prossima settimana sarà possibile, per coloro che hanno mutui a condizioni agevolate per dipendenti a tasso variabile, di accedere a uno strumento che è la richiesta della sospensione della quota capitale, la cosiddetta *Rata leggera*. Oggi è uno strumento destinato alla clientela che sarà aperto anche al personale dipendente. Questo ulteriore strumento si affianca a quelli già disponibili quali la sospensione della rata dei mutui, e la possibilità di una rinegoziazione mutui.

È una opzione che può andare a vantaggio specialmente di coloro che non hanno contrattualmente la possibilità di sospensione della rata, o tale possibilità non è più esercitabile, o ancora che per caratteristiche della tipologia di mutuo non possono essere oggetto di rinegoziazione.

Fringe benefit e sospensione rata mutui

Abbiamo affrontato con l’Azienda anche una valutazione rispetto a quanto la sospensione della rata del mutuo possa rappresentare una soluzione rispetto a una possibile maggiore tassazione conseguente al superamento delle soglie di esenzione dei fringe benefit.

L’Azienda ha chiarito che, qualora la sospensione sia prevista dal singolo contratto di mutuo e siano rispettate le altre condizioni contrattuali per potervi dar corso, procederà, posto che comunque non è prevista una valutazione di merito della richiesta.

Valutando l’eventuale sospensione per questo scorcio d’anno, la sospensione opererebbe comunque sulle rate residue e ai fini del calcolo dei fringe benefit inciderebbero tutte le rate già

pagate (i $\frac{3}{4}$). Resta fermo che la sospensione andrà a decurtare le complessive possibilità di sospensione per il futuro e che va valutata attentamente rispetto alla condizione soggettiva della persona, come per esempio la fase di ammortamento (quindi dell'incidenza relativa della quota capitale rispetto alla quota interessi).

Collaborazione con la Scuola Alti Studi di Lucca

In via sperimentale sarà avviato un progetto di studio sull'impatto neuroscientifico che si ha nella fruizione di contenuti in diverse condizioni (in presenza, attraverso strumenti di condivisione, metaverso con utilizzo di visori della realtà virtuale) valutando l'impatto emotivo e l'efficacia della memorizzazione. Sarà un'iniziativa volontaria che auspica il coinvolgimento di circa 150 lavoratori delle strutture di Milano Bisceglie, Piazza Ferrari e Torino Grattacielo.

Comunicazione passaggio clientela a IsyBank

Abbiamo stigmatizzato quanto le comunicazioni dirette alla clientela per il passaggio a IsyBank abbiano ingenerato un aggravio del lavoro di filiale digitale non solo in termini quantitativi (code di telefonate nell'ordine delle centinaia), ma anche in termini di gestione da parte delle colleghe e dei colleghi di toni estremamente tesi, se non addirittura aggressivi della clientela. Stesse criticità stanno vivendo le filiali fisiche altrettanto subissate di telefonate dai toni concitati.

Riteniamo che le colleghe e colleghi non debbano fare le spese di scelte comunicative rispetto ai progetti aziendali e abbiamo espresso tutta la nostra preoccupazione clientela e abbiamo richiesto una ponderata valutazione da parte aziendale di soluzioni più adeguate in occasione del passaggio della successiva corposa tranche di clientela.

La Segreteria **UILCA** Gruppo Intesa Sanpaolo