

Milano, 18 ottobre 2023

Agli iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Indagine clima aziendale

L'incontro di oggi con la Banca è iniziato con la presentazione dei risultati del **questionario online di analisi di clima** che l'Azienda ha proposto a tutto il Personale del Gruppo.

Dalla lettura dei dati aziendali tutto sembra essere molto confortante e positivo, **tuttavia abbiamo fatto notare come la realtà nei fatti presenta numerose ombre**, non ultima i disagi organizzativi dovuti alla gestione del passaggio della clientela ad Isybank.

I risultati mostrati dalla Banca evidenziano un '84% di generale soddisfazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo. Dal 2013 il trend è positivo e in crescita. Anche il rapporto tra i colleghi sul posto di lavoro è stato valutato positivamente, e il feedback espresso dai colleghi è di soddisfazione sui temi relativi alla competenza professionale, alla conciliazione tempo di vita e di lavoro, valorizzazione del merito e alla possibilità di crescita.

Accolte in modo positivo da colleghe e colleghi le novità organizzativa dello **smart working e della settimana corta**, che a detta della Azienda permettono una gestione delle esigenze personali con maggiore autonomia. Su questo punto abbiamo evidenziato che questi ultimi non vanno intesi come strumenti di conciliazione vita/lavoro, bensì costituiscono modi differenti e innovativi di affrontare e organizzare il lavoro.

L'ambiente di lavoro sotto il profilo del microclima è sereno per il 60%, in aumento rispetto al 2021.

Cresce anche la valutazione positiva del rapporto col vertice e la sensazione di prestigio di lavorare in Intesa Sanpaolo.

Resta la necessità andare a semplificare i processi, giudicati eccessivamente burocratici a fronte di esigenze di snellezza ed agilità. Infine le risposte al questionario evidenziano una positiva attenzione anche ai temi della discriminazione sia di genere che di età.

Abbiamo altresì evidenziato che l'analisi di clima probabilmente è stata condizionata anche dal periodo in cui è stata fatta (luglio), e che ben diversi sarebbero i risultati a seguito delle difficoltà organizzative registrate con il successivo passaggio della clientela ad Isybank , oltre al fatto che le condizioni per cui si giudica positiva la struttura in cui si lavora non piovono dall'alto ma sono il frutto di una continua contrattazione nella quale le Organizzazioni Sindacali sono costantemente impegnati sia nell'elaborazione che nel rispetto dell'applicazione.

La **Uilca** ha fatto presente che la migrazione dei clienti era **un'aspettativa di sollievo** vista la carenza di personale nella rete e **invece si sta rivelando un forte aggravio di lavoro**.

Infine abbiamo sottolineato che su dati del genere è importante un coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali teso a favorire un confronto efficace e produttivo.

Il questionario è stato risposto dal 70% dei destinatari. La **UILCA ha fatto notare le mancate risposte del 30% delle lavoratrici e dei lavoratori è un dato da non sottostimare perché la indisponibilità a partecipare al questionario determina uno spostamento del grado di insoddisfazione.**

Operazione societaria ISP Casa

L'incontro con l'Azienda è proseguito con il confronto sulla procedura societaria che interessa ISP Casa. Pur apprezzando, nel corso della trattativa fin qui svolta, l'accoglimento di diverse nostre richieste e la disponibilità aziendale nell'applicare normative e condizioni contrattuali favorevoli a tutto il Personale interessato, riteniamo centrale per il raggiungimento dell'accordo **la tutela occupazionale, verso la quale l'Azienda mostra ancora rigidità e per la quale rimangono ancora distanti le posizioni.**

Prendiamo spunto da un elemento cardine emerso dall'indagine di clima presentataci oggi, che è la percezione delle colleghe e dei colleghi di sentirsi parte di un grande gruppo. Se però in un'operazione di cessione del pacchetto azionario, a differenza di quanto avviene nella cessione di un ramo di azienda, ci si sottrae all'impegno di fornire una garanzia occupazionale in caso di tensioni allora si contraddice quanto avvertito come essenziale in sede di indagine di clima.

La **UILCA pertanto ribadisce la necessità di prevedere nell'accordo la tutela rappresentata dall'inserimento delle clausole di salvaguardia** del posto di lavoro con il coinvolgimento del gruppo Intesa Sanpaolo in ipotesi di problemi di natura occupazionale. Riprenderemo i lavori nei prossimi giorni.

Richiesta di incontro sulle ricadute Isybank

Abbiamo chiesto un incontro specifico con l'Azienda attese le problematiche impattate a tutti i livelli dalle filiali digitali a quelle fisiche dove, al momento, le lavoratrici ed i lavoratori sono stati chiamati ad un'ulteriore e complessa gestione della clientela migrata con notevole aggravio di lavoro e di insoddisfazione. La **UILCA chiederà alla Azienda di mettere in atto degli interventi correttivi per le prossime migrazioni della clientela in Isybank.**

Fringe Benefit: applicativo per certificare diritto al plafond

Nella prossima settimana verrà rilasciato dalla Azienda l'applicativo attraverso cui le colleghe e i colleghi con figli a carico potranno certificare di aver diritto all'ampliamento del plafond relativo ai fringe benefit a 3000 euro, come da previsione di legge.

Per le colleghe e i colleghi lungoassenti sarà previsto l'inoltro dei moduli via email e via lettera cartacea. L'Azienda, dietro nostra sollecitazione, sta valutando modalità di rateizzazione degli importi eventualmente dovuti alla tassazione dei fringe benefit.

Ci riserviamo di tornare con l'Azienda sul tema Fringe Benefit, anche alla luce delle richieste di soluzioni urgenti e strutturali rivolte all'Abi nel corso delle trattative di rinnovo CCNL.

Emergenza maltempo Emilia Romagna

Abbiamo riportato alla Azienda alcune segnalazioni da parte di colleghe e colleghi relative alle richieste di contributo alla Fondazione ISP Onlus, per le quali sarebbero previste tempistiche lunghe di lavorazione per l'erogazione. Abbiamo quindi chiesto una verifica aziendale sulla questione e la **Uilca ha chiesto** una eventuale disponibilità della Banca a concedere anticipi per casi particolarmente urgenti. La Banca farà approfondimenti all'esito del quale ci fornirà risposte.

Sospensione mutui a tasso variabile

Abbiamo anche chiesto chiarimenti sulle modalità di utilizzo dello strumento di sospensione della quota capitale per un massimo di 12 mesi ("rata leggera") per mutui a tasso variabile ai dipendenti. Chi eserciterà questa opzione, al termine della sospensione riprenderà a pagare le rate come originariamente previste con allungamento del piano di ammortamento del periodo pari a quello della sospensione. Ricordiamo che questo strumento si affianca a quello di rinegoziazione mutui.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo