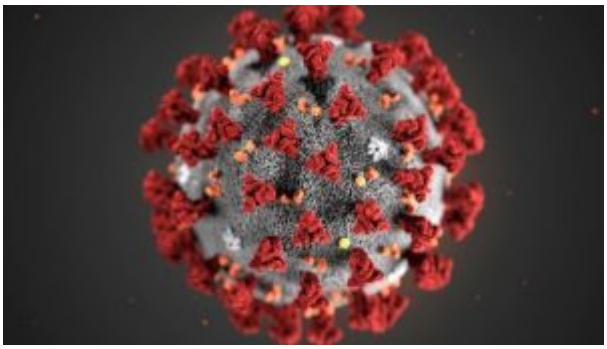
CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **26 Marzo 2020**

EMERGENZA CORONAVIRUS: PROSEGUE IL CONFRONTO CON L'AZIENDA

Nella giornata di ieri si è tenuto un nuovo incontro in call conference con l'Azienda per verificare le iniziative assunte per contrastare l'emergenza COVID-19, anche in applicazione del Protocollo sottoscritto a livello nazionale con ABI.



Abbiamo richiesto in via preliminare che, in considerazione della drammatica evoluzione dell'emergenza in larga parte del Paese, Intesa Sanpaolo assuma una prassi improntata ad una maggiore cautela e precauzione nelle sue determinazioni a fronte di casi sospetti o positivi, al fine di contrastare maggiormente il diffondersi del contagio.

In particolare abbiamo richiesto l'adozione di **allontanamenti cautelativi** anche nel caso si registrassero significative percentuali di assenze per malattia nel punto operativo o presenza di casi sospetti, nonché il ricorso alla **sanificazione** in casi di familiari o clienti contagiati, nonché la sanificazione di tutte le parti comuni degli stabili oggetto di provvedimenti di quarantena per alcuni dei lavoratori ivi adibiti. L'Azienda ha adottato in questi giorni alcuni provvedimenti in linea con il principio da noi esposto e ci ha informato che Tutela Aziendale ha già avviato una analisi epidemiologica su tutto il Territorio: a tal fine è stato richiesto ai Direttori delle Filiali di segnalare giornalmente tutti i casi noti di colleghi che manifestano sintomi influenzali.

Relativamente alle Filiali l'Azienda ha dichiarato che intende proseguire sulla strada, già intrapresa, di turnazione per i colleghi e di accesso della clientela solo su appuntamento per evitare assembramenti, come indicato dal Protocollo, e sta ampliando l'offerta formativa per la Formazione Flessibile da casa superando il limite degli 8 giorni annui.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **26 Marzo 2020**

Rispondendo alle incessanti richieste delle OO.SS., l'Azienda ha dichiarato che sta valutando la possibilità di individuare attività gestibili in Smart Working anche per le filiali. Ieri è già partito un pilota di circa 30 colleghi in vari territori, rappresentativi di tutte le attività, per la sperimentazione sul campo delle procedure e delle reti di connessione. L'intenzione dichiarata dall'Azienda è di procedere per gruppi omogenei di figure professionali.

Abbiamo sollevato con forza il problema della vicinissima scadenza del pagamento delle pensioni, che potrebbe portare in quei giorni ad un afflusso incontrollato di clientela. L'Azienda ha dichiarato che verranno contattati tutti i clienti che non hanno la domiciliazione dell'accredito e tutti quelli che, pur domiciliati, abitualmente si presentano allo sportello: verrà data loro indicazione di presentarsi solo su appuntamento. **Abbiamo giudicato importante questa iniziativa ma ancora insufficiente per prevenire situazioni di ordine pubblico che con molta probabilità si manifesteranno in molte zone del Paese, richiedendo con forza l'adozione di maggiori misure di sicurezza tramite la presenza di steward o di guardie giurate all'ingresso.**

Le richieste di **sospensione dei mutui** da parte dei clienti stanno provocando un forte aggravio di lavoro nelle filiali, sia imprese che retail: abbiamo chiesto la creazione di una task force a supporto.

Nelle filiali imprese registriamo difficoltà con la nuova procedura di anagrafica, abbiamo quindi chiesto il ripristino della precedente fino alla piena funzionalità della nuova.

Per quanto riguarda le attività di **Sede**, l'Azienda ha informato che continua a procedere alla remotizzazione di tutte le attività possibili e ha previsto anche la Formazione Flessibile per i commessi.

Nelle FOL e Gestori Remoti prosegue l'espansione progressiva dello Smart Working, con l'unico limite derivante dalla disponibilità dei pc. Dopo Torino e Milano, ad oggi completamente remotizzate, hanno iniziato Padova, per tutti i colleghi, e Napoli per metà del personale. A fine settimana/inizio prossima partiranno Parma, su tutti i colleghi, e Montebelluna su metà delle persone.

Per **Pulse**, dopo che i test hanno già dato esito positivo, è in corso il pilota a Gorizia per la verifica di fattibilità sul campo dello Smart Working.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **26 Marzo 2020**

Anche rispetto all'importantissimo tema della dotazione ai colleghi di **mascherine**, insistentemente richiesto dalle OO.SS. sia a livello Nazionale che di Gruppo, **l'Azienda ha finalmente effettuato ordinazioni per circa 2.000.000 pezzi**, e le prime consegne nelle filiali sono in corso in questi giorni.

Poiché l'approvvigionamento e la distribuzione non potrà che scontare la situazione emergenziale in corso nel Paese**, abbiamo fortemente richiesto che venga data la massima priorità alle zone più colpite ed ai colleghi con le mansioni più a rischio.**

L'installazione di pannelli **in plexiglass**, anch'essi fortemente chiesti da OO.SS. ed RLS, non è invece al momento prevista dall'Azienda se non per le filiali negli ospedali e per casi in cui non ci siano spazi adeguati, visti il layout e l'organizzazione delle nostre filiali. Come OO.SS. abbiamo al contrario **ribadito la nostra richiesta, ritenendola indispensabile**, quantomeno per le situazioni che potrebbero essere maggiormente a rischio come struttura fisica della filiale o come mansione individuale del lavoratore.

La distribuzione dei dispenser di gel disinfettanti, avvenuta con tempistiche differenziate sul territorio, vede al momento ancora la mancata consegna di circa 200 confezioni per difficoltà da parte dei vettori. **Abbiamo richiesto che in questa fase di emergenza venga data l'autorizzazione ai direttori di provvederne all'acquisto con la dotazione di spesa di filiale**, in quanto si tratta di una protezione resa obbligatoria dal Decreto, in assenza della quale i luoghi di lavoro sono privi dei requisiti per rimanere aperti.

Continuiamo a monitorare costantemente l'evoluzione dell'emergenza ed a raccogliere tutte le criticità che dovessero emergere. Ogni situazione difforme alle previsioni in essere ed a quanto contenuto nel Protocollo sottoscritto in ABI verrà segnalata alle Segreterie Nazionali, affinché venga affrontato nell'incontro di verifica in ABI previsto per il 2 aprile.

Nel corso dell'incontro sono stati affrontati anche i seguenti temi:

Congedo parentale straordinario Covid-19

L'Azienda ha comunicato che le news pubblicate riportano le prime indicazioni operative come da Messaggio Inps di venerdì scorso. Per i 15 giorni di congedo straordinario è stato comunque confermato che:

- possono essere fruite in modo frazionato (a giornata intera)

- se richieste con decorrenza retroattiva (fino al 5 marzo), si possono sostituire altre causali di assenza precedentemente inserite
- possono essere richieste anche se l'altro genitore è in smart working
- seguono le regole dei congedi parentali (ad esempio se richieste per periodi continuativi vengono conteggiati anche i sabati e domeniche).

Ieri sera è stata emanata la circolare Inps in cui viene previsto che la richiesta dei giorni di congedo straordinario deve essere effettuata direttamente all'azienda da coloro che hanno esaurito i giorni di congedo parentale ordinario a loro disposizione. Saranno pertanto aggiornate anche le indicazioni della news aziendale.
Abbiamo anche chiesto di individuare una modalità per la comunicazione all'azienda delle richieste per coloro che sono assenti e non possono accedere a People.

Permessi e assenze L. 104

Anche la news aziendale sui 12 giorni aggiuntivi di permessi non tiene conto delle ulteriori indicazioni della Circolare Inps emanata ieri sera, che prevede la possibilità di fruizione anche da parte di chi ha la certificazione della L. 104 in situazione di gravità per sé.
Per questi colleghi è stato comunque chiarito che possono stare a casa fino al 30 aprile in base alle disposizioni del DPCM, con necessità di certificato medico di malattia.

Astensione per immunodepressione, malattie croniche, multimorbilità, colleghe in gravidanza e mamme fino al 7° mese del figlio

L'Azienda ha confermato che l'assenza di questi colleghi è coperta da permessi retribuiti se non è stato presentato certificato di malattia.

Flessibilità orario

Date le difficoltà che si sono determinate per la riduzione delle corse dei treni e dei mezzi trasporto in generale, abbiamo chiesto di sensibilizzare i Direttori e i Gestori del Personale a gestire le situazioni di colleghi in difficoltà.

PVR e conto sociale

Poiché il Risultato Corrente Lordo di Gruppo ha superato, seppur di poco, il budget previsto vi è il correlato aumento del 1,75% degli importi del PVR, come stabilito dall'accordo sottoscritto.
Poiché non è possibile spostare la scadenza per l'opzione del conto sociale per evitare di slittare il pagamento del PVR, abbiamo chiesto di individuare una modalità per la

comunicazione all’azienda della eventuale opzione sul conto sociale per coloro che sono assenti e non possono accedere a Intranet aziendale.

click qui per il documento in pdf