



# PVR, ORGANICI E NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

**Dopo la grande partecipazione dei colleghi alle oltre 300 assemblee organizzate in tutta Italia, che hanno dato un forte mandato alle Organizzazioni sindacali sui vari temi che riguardano il mondo lavorativo di ISP, proseguono ora gli incontri con l'azienda.**

L'accordo sulla formazione flessibile, con le 8 giornate di diritto fruibili in Smart Working, e poi l'accordo sui Percorsi professionali relativi alla Filiale digitale sono stati i primi segnali di recepimento delle istanze dei colleghi. Ora si discute di PVR, di Clima e del problema organici.

## **PVR: IMPORTI E SEMPLIFICAZIONE**

Nei prossimi giorni inizierà la trattativa sul Premio 2023 (erogazione 2024), che non potrà non tenere conto dei brillanti risultati che Intesa Sanpaolo sta realizzando con bilanci record grazie al grande lavoro di tutti i colleghi del Gruppo.

Alla luce delle Lettere con gli importi del PVR 2022 inviate in questi giorni, emerge sempre più necessario proseguire con un percorso di **semplificazione e trasparenza** che permetta a tutti i colleghi di conoscere i meccanismi con cui si calcola il premio. In tanti uffici e filiali la mancata chiarezza di tale calcolo crea infatti disaffezione e disincentivo.

## **ORGANICI E “NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO”**

Sul tema “Clima e Organici” sembra di vivere due realtà differenti: da una parte l'azienda dichiara che “non c'è carenza di personale” e dall'altra le Organizzazioni sindacali che rappresentano tutto il malessere emerso dalle assemblee, soprattutto relativo alle filiali.

Le tesi della banca si rifanno al calo di operazioni allo sportello a seguito del sempre più diffuso uso del “digitale” e ai “7 contatti giornalieri con la clientela” realizzabili nell'arco della giornata. La realtà di chi vive nella Rete è molto diversa: immersi fra obiettivi commerciali, attività amministrative, normativa, riunioni continue, gestione delle agende e procedure spesso troppo complesse i colleghi devono svolgere il lavoro anche di chi va in pensione, esodo o si dimette.

L'esempio dell'**Area Territoriale Sardegna** è emblematico con parecchi colleghi a cui il Medico del Lavoro Competente ha inibito di lavorare con il pubblico a seguito dello stress accertato. La carenza di organico ed un clima non più sopportabile hanno portato ad attivare il Comitato di Consultazione per tutte le iniziative di mobilitazione conseguenti.

I dati comunicati dalla banca relativi al “**Nuovo Lavoro Flessibile**” non fanno altro che confermare la distanza fra Governance e Rete: nella prima c'è una fruizione del 44% (8 giorni/mese) in Smart Working mentre nelle filiali solo il 3% (neanche 1 giorno al mese). Evidentemente la carenza di organici nelle filiali è il primo limite per poter fruire di questa opportunità.

Milano, 15 maggio 2023