

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

12 maggio 2021

INCONTRO CON IL CHIEF OPERATING OFFICER PAOLA ANGELETTI

Si è tenuto oggi l'incontro con Paola Angeletti, C.O.O. del Gruppo Intesa Sanpaolo. E' il primo di una serie di incontri che si svolgeranno nel corso delle prossime settimane con altri Responsabili di Divisione/Chief.

Angeletti ha brevemente ripercorso le tappe fondamentali del 2020 e del 2021, ringraziando le Lavoratrici e i Lavoratori per il grande impegno profuso in un contesto difficile, segnato dalla pandemia.

Ha richiamato le iniziative adottate a favore dei colleghi a partire dalle 6 giornate di ferie aggiuntive per il 2020 per il vecchio perimetro Isp, dall'accordo sulla genitorialità, e per finire alla possibile Campagna vaccinale anti covid-19 sui luoghi di lavoro, sulla quale è stata pubblicata una news odierna [\[ne abbiamo parlato qui\]](#).

Angeletti ha voluto evidenziare come *"i risultati eccellenti del 2020 e del primo trimestre 2021 costituiscano la miglior garanzia di autonomia e indipendenza del Gruppo, che si traduce in vera tutela del lavoro"* e come *"senza risultati è impossibile garantire tutela"*.

Il prossimo anno, subito dopo i risultati di bilancio 2021, sarà presentato il nuovo Piano Industriale per il quale ha confermato tra gli elementi caratterizzanti *"la valorizzazione delle persone del Gruppo"* e *"la digitalizzazione"*.

La C.O.O. ha ripercorso gli ultimi accordi sottoscritti, evidenziando in particolare le tre intese del 14 aprile u.s., relative all'integrazione del Gruppo UBI in ISP, alle Relazioni Industriali e al Premio Variabile di Risultato 2021. Si è trattato di una prima armonizzazione, alla quale seguirà un ulteriore percorso negoziale. Angeletti ha ribadito la centralità delle Relazioni Industriali per il Gruppo e ha evidenziato l'incremento del bonus pool del PVR in un contesto di riduzione del sistema incentivante per il management.

Le OO.SS. hanno evidenziato quanto segue:

- Ai risultati, indubbiamente positivi, si contrappone **la situazione di criticità** vissuta dalle lavoratrici e dai lavoratori, in particolare rispetto **al clima aziendale, alle pressioni commerciali, all'insufficienza degli organici e ai rilevanti problemi organizzativi collegati all'integrazione del Gruppo UBI.**
- L'integrazione, pur completata dal punto di vista informatico, presenta a tutt'oggi situazioni di grande difficoltà, per i colleghi e per la clientela. La formazione e l'affiancamento non sono sufficienti, i colleghi non riescono a fruirne e gli affiancatori in remoto non possono supportarli, dovendo già svolgere comunque il proprio lavoro (appuntamenti, budget, ecc...).
- Lo sviluppo dei processi organizzativi attuali e futuri va gestito in modo ordinato, garantendo ai colleghi certezze e punti di riferimento.
- **Il dato sul cost/income, in forte riduzione e tra i più bassi d'Europa, pone all'attenzione delle Parti il tema dell'equità distributiva degli utili conseguiti** e del riconoscimento al fattore lavoro, anche in relazione al nuovo Piano Industriale.
- **Le assunzioni stabili e in tempi certi, più volte sollecitate,** sono importanti per affrontare le situazioni evidenziate e per dare risposte alla crisi occupazionale del Paese, in particolare alle zone disagiate e alla rete.
- Il contributo dei colleghi andrebbe riconosciuto, in continuità con il 2020, anche attraverso **ulteriori ferie aggiuntive**

per tutti.

- La rete di Filiali è strategica per tutto il Gruppo e va salvaguardata per sostenere l'economia del Paese, evitando la desertificazione del territorio.

Riteniamo, in conclusione, importante avere un tempestivo riscontro rispetto alle questioni poste e siamo convinti che i buoni accordi sottoscritti, per essere percepiti come tali, debbano essere accompagnati da attenzione alle condizioni di lavoro nel Gruppo, a partire dal confronto già avviato sulle Politiche Commerciali e Clima Aziendale.

[qui il documento in pdf](#)