



Dal sito [Fisac - Gruppo ISP](#) - A margine dell'incontro formale odierno con le prime comunicazioni aziendali successive al completamento dell'OPAS di Intesa Sanpaolo su UBI (seguirà un comunicato unitario dedicato), abbiamo affrontato alcune questioni specifiche. In particolare:

Nuovo Codice Interno di Comportamento di Gruppo e Codice disciplinare

Sono in corso di pubblicazione sia il nuovo Codice di Comportamento, sia il nuovo Codice disciplinare per il Personale del Gruppo ISP (verrà data comunicazione formale nel momento della pubblicazione). Mentre il nuovo Codice Disciplinare si "limita" ad accogliere le novità introdotte dal rinnovo del CCNL (7 giorni di tempo per rispondere alle eventuali contestazioni e diritto di accesso alla consultazione della documentazione inerente l'eventuale contestazione), il nuovo Codice di Comportamento è stato profondamente rivisto dall'azienda con l'intenzione dichiarata di:

- accompagnare l'enunciazione di principi generici ed astratti con l'elencazione di esempi concreti e dettagliati che possano aiutare i colleghi a orientarsi nella quotidianità
- adeguare le disposizioni al mutato contesto sociale e legislativo, con particolare riferimento, ad esempio, alle questioni della Privacy, della presenza sui Social, della gestione dello SW, delle peculiarità per i Lavoratori Autonomi, agli incarichi extralavorativi, alle operazioni personali, fino alle disposizioni successive eventualmente stabilite dai clienti a favore dei colleghi.

Da settembre verrà predisposto uno specifico intervento formativo per tutti i colleghi.

Cogliamo l'occasione per ricordare ancora una volta come la conoscenza delle disposizioni in materia di corretto comportamento del dipendente sia estremamente importante e come il mancato rispetto di queste disposizioni possa comportare conseguenze anche molto serie. Vi consigliamo l'attenta lettura di queste norme e la consultazione della nostra **Guida Responsabilità Disciplinare e Patrimoniale** che provvederemo ad aggiornare quando verranno pubblicati i nuovi codici.

Contratti misti

L'azienda, in considerazione della particolare congiuntura socio economica ha disposto un allungamento del periodo di erogazione del "minimo garantito provvigionale" per i contratti misti assunti a partire da settembre 2019 e fino a novembre 2020. In particolare:

- Per i contratti misti assunti da settembre 2019 a luglio 2020 il minimo garantito viene erogato per 12 mesi a partire dalla data di assunzione
- Per i contratti misti assunti da settembre 2020 a novembre 2020 il minimo garantito viene erogato per 9 mesi a partire dalla data di assunzione.

"Politica" di rientro al lavoro per colleghi in assenza cautelare oppure al rientro da un'assenza

superiore a 14 giorni

Abbiamo chiesto un chiarimento all'azienda a seguito della nota (piuttosto confusa) comparsa ieri sulla intranet aziendale con le istruzioni per il rientro al lavoro.

Tutela aziendale ha previsto **il rientro al lavoro dei colleghi in astensione cautelare** a far data dal 1/9/2020 salvo che il singolo collega in astensione non abbia ricevuto una comunicazione individuale che indica una diversa data di rientro. Tutti i colleghi in astensione cautelare (di Rete come di Direzione) devono compilare il questionario di rientro almeno due settimane prima della data del rientro e attendere di essere contattati da un medico del lavoro che potrà confermare la data del rientro, oppure chiedere documentazione integrativa oppure prorogare ulteriormente l'astensione cautelare. **Abbiamo chiesto che Tutela Aziendale provveda a darne comunicazione ai colleghi interessati. In ogni caso nessun collega attualmente in astensione cautelare deve/può rientrare al lavoro prima di essere stato contattato dal medico competente ed aver ricevuto indicazioni specifiche e individuali in merito.**

Per **i colleghi che invece rientrano da un'assenza superiore a 14 giorni per motivi non cautelari** (ad esempio un periodo di ferie), la compilazione del questionario di rientro deve avvenire il giorno precedente a quello del rientro e nel caso di risposta negativa a tutte le domande il rientro al lavoro deve avvenire senza attendere specifici riscontri aziendali, che invece devono essere forniti anche nel caso di una sola risposta positiva.

Cessione Credito per Bonus Ristrutturazione.

L'azienda ha confermato che i colleghi possono accedere - a condizione clientela - al prodotto finanziario che consente di cedere a una Banca il proprio Credito d'imposta da ristrutturazione. Al momento non sono disponibili condizioni agevolate in proposito: abbiamo chiesto all'azienda di valutarne l'attivazione.

Survey su effetti isolamento domiciliare da Covid

L'azienda avvierà una survey (indagine a campione) sugli effetti psicosociali derivanti dall'isolamento (in particolare legato allo Smart Working continuativo) durante l'emergenza Covid. L'indagine è ovviamente volontaria, coinvolgerà circa 2.000 colleghi di DSI e Chief Risk Officer e sarà effettuata in due step, il primo a partire da settembre e il secondo dopo 3/6 mesi.

Servizio di Steward davanti alle filiali

Abbiamo chiesto che il Servizio di Steward davanti alle filiali prosegua per tutto il periodo in cui viene mantenuto l'accesso su appuntamento, anche nel mese di agosto, e che venga potenziato nelle località turistiche dove l'afflusso della clientela è notevolmente aumentato e le situazioni di tensione stanno aumentando.