

Alle/Agli Iscritt* UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO/UBI

Procedura di integrazione del Gruppo UBI

Nelle giornate di ieri e oggi abbiamo ripreso il confronto con l'Azienda sul processo di integrazione del Gruppo Ubi.

Abbiamo rappresentato all'Azienda la necessità di definire alcuni aspetti per noi fondamentali. In primis abbiamo reiterato la nostra richiesta di adeguamento uniforme delle misure di sicurezza anti Covid con estensione delle barriere in plexiglass a tutte le postazioni di lavoro della rete. Abbiamo altresì richiesto che ci sia un fermo intervento dell'Azienda rispetto alle pressioni commerciali inammissibili sempre e mai quanto oggi.

Rispetto invece alla prosecuzione del confronto abbiamo evidenziato come la durata della procedura di integrazione – contrattualmente definita – abbia tempistiche diverse da quelle utili a una compiuta definizione di un percorso di armonizzazione che possa ricomprendersi in un rinnovo della contrattazione di secondo livello di Gruppo.

L'Azienda ci ha confermato, in base agli impegni presi con il tavolo negoziale, di aver attivato con Banca dei Territori approfondimenti sulle possibili iniziative a rispetto alle pressioni commerciali e che Tutela Aziendale, NOGE e Banca dei Territori stanno effettuando le valutazioni in merito alla installazione delle **barriere in plexiglass**. Ce ne darà conto al più presto riservandosi di esaminare quanto emerge dal recentissimo Dpcm e alla luce dell'evolvere della pandemia.

In merito alle **pressioni commerciali**, comunque inaccettabili, la **Uilca** ha evidenziato la necessità di diffondere una cultura dell'etica nella vendita, unitamente a un accrescimento della managerialità – a oggi ancora insufficiente in molti ruoli di coordinamento – richiedendo nel contempo un intervento tempestivo che dia un segnale concreto dell'impegno aziendale nel censurare comportamenti impropri. Abbiamo posto come imprescindibile un intervento aziendale che ribadisca i comportamenti corretti ai sensi dei vigenti protocolli di contrasto alle pressioni commerciali e segni un cambiamento di passo in un momento di grande delicatezza quale quello attuale, sia per l'imperversare ancora della pandemia, che del processo interno di riorganizzazione e integrazione di UBI che coinvolge l'intero personale del Gruppo.

L'Azienda ha compreso quanto da noi evidenziato rispetto alla **modalità con cui procedere nel confronto**. Ha ribadito la propria disponibilità a proseguire il confronto tenendo conto di quelle che potrebbero essere delle necessità di tempistiche diverse in considerazione delle varie tematiche. Parimenti si è resa disponibile ad affrontare i percorsi professionali e la mobilità da noi indicati come ambiti di confronto prioritario.

L'Azienda ha confermato che Banca dei Territori sta ultimando i colloqui di comunicazione delle assegnazioni nei ruoli secondo il modello di servizio del Gruppo. In proposito l'Azienda ha ulteriormente precisato che proprio il rispetto della professionalità acquisita potrà comportare l'assegnazione, non solo alle filiali retail, ma a quelle esclusive (co-locate con le retail) e imprese, cercando anche di mantenere ove possibile la continuità nel rapporto con la clientela; e ciò contenendo la mobilità nell'ambito della assegnazione nella stessa piazza.

Per quanto concerne invece le colleghe delle MAT e delle Direzioni territoriali UBI, anche per loro sono in corso di completamento i colloqui conoscitivi propedeutici alle assegnazioni alle strutture (secondo i criteri illustrati nell'incontro dello scorso 16 febbraio). L'Azienda ha confermato la volontà di assegnare il personale allo stesso *mestiere* – inteso come *famiglia professionale* (per

esempio credito, informatica etc.) – con eventuale integrazione delle attività svolte rispetto alle precedenti, conservando il più possibile la piazza di attuale assegnazione.

Le/i sindacalist* **Uilca** sono a disposizione per qualsiasi chiarimento, approfondimento e segnalazione contattat* [qui](#).

Mobilità

La mobilità è oggetto di due diverse discipline rivenienti dalla contrattazione nei due Gruppi, non del tutto sovrapponibili, ancorché articolate in una regolamentazione dei trasferimenti c.d. d'ufficio e a richiesta della/del dipendente. Entrambe definiscono dei trattamenti economici, con presupposti differenziati. Proprio per meglio comprendere l'entità dell'onere a carico dell'Azienda abbiamo chiesto di avere uno spaccato dei casi concreti di applicazione e costruire al meglio il percorso di armonizzazione.

La mobilità per Intesa Sanpaolo è inserita nel Contratto di secondo livello di Gruppo ([apri qui](#)) le/i sindacalist* **Uilca** sono a disposizione per qualsiasi chiarimento, approfondimento e segnalazione contattat* [qui](#).

Ruoli e figure professionali

Il modello di servizio che con il prossimo 12 aprile sarà esteso a tutta la Rete di Banca dei Territori prevede un'articolazione per filiere commerciali. Ai ruoli delle filiere retail, esclusive (comprese le filiali remote), imprese e impact, nonché quelli della FOL è attualmente applicabile l'accordo ruoli e percorsi professionali del Gruppo Intesa Sanpaolo come integrato a luglio 2020 ([apri qui](#)). Non sono a oggi normati i ruoli dei gestori agribusiness che saranno creati ex novo con la filiera agribusiness a partire proprio dall'integrazione UBI.

Per quanto attiene quindi questo ambito di confronto **la Uilca ritiene necessaria la valorizzazione di tutto il personale coinvolto, quindi le colleghe e colleghi Ubi che hanno una propria storia contrattuale previgente, oltre che una professionalità acquisita, in relazione all'assegnazione nei corrispettivi ruoli del modello di servizio ISP, oltre che coloro che saranno assegnat* ai nuovi ruoli della filiera agribusiness.**

L'Azienda ha prospettato e sottoposto alla nostra valutazione per la definizione di opportuni raccordi, la possibilità di una estensione della normativa già vigente in Intesa Sanpaolo sia ai ruoli di coordinamento (direttore/coordinatore) che di gestore (Gestore Privati, Gestore Imprese, Gestore Aziende Retail, Gestore Terzo Settore, Gestore Remoto o Gestore Enti), oltre che per i ruoli della Filiale On Line. Per quanto concerne i ruoli di gestore la complessità gestita potrebbe essere calcolata, in analogia a quanto previsto per la fase di impianto dall'accordo ISP 21 luglio 2020, tenendo conto:

- ✓ della rilevazione TETI Competenze avvenuta a febbraio 2021 per il parametro «aderenza professionale»
- ✓ dell'ultima valutazione professionale attribuita (con eventuale raccordo tra i livelli di valutazione esistenti ai fini dell'attribuzione della % prevista)
- ✓ della formazione di ruolo svolta nell'anno 2020 presso UBI, inclusa la formazione IVASS e CONSOB
- ✓ dei conteggi dei servizi alla clientela per un periodo di 6 mesi interi successivi alla data di avvio.

Dalla definizione di quanto sopra e dall'individuazione della decorrenza nell'ambito del complessivo percorso negoziale, discenderanno poi l'applicazione delle indennità (di direzione, di sostituzione) nonché l'applicazione dei trattamenti economici previsti dall'accordo Gruppo ISP per i COA delle strutture di Governance. Quanto sopra definito costituisce una prima prospettazione aziendale che ovviamente andremo a valutare insieme a ciascuno degli ambiti oggetto di negoziazione.

Per ulteriori approfondimenti sono disponibili le **Guide Uilca** ai percorsi professionali Rete e FOL e Strutture di Governance, nonché Guide Uilca specifiche che illustrano il lavoro in FOL che possono essere richieste alle/ai sindacalisti* **Uilca** [qui](#).

Il confronto prosegue nel pomeriggio di giovedì 4 marzo.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo/Ubi