



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a UNI Global Union

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale

Milano, 22 febbraio 2016

Alle Iscritte e Iscritti UILCA DIVISIONE PRIVATE BANKING

Divisione Private Banking Incontro annuale di aggiornamento

Mercoledì 17 febbraio ha avuto luogo il consueto incontro annuale di aggiornamento sulla Divisione private banking come previsto dal Protocollo delle relazioni industriali di Gruppo. Incontro proficuo che si è rivelato utile per puntualizzare alcuni aspetti peculiari della realtà del private banking nel nostro Gruppo. Qui di seguito i temi sui quali si è maggiormente incentrata l'attenzione e il dibattito.

Stato di attuazione del Piano strategico e prospettive di sviluppo

L'Azienda ha ribadito che le scelte organizzative fatte fino a oggi rispondono a esigenze di valorizzazione di sinergie operative e che le due reti, quella dei promotori di matrice Fideuram e quella dei gestori di Intesa Sanpaolo Private Banking, saranno mantenute affiancate e in stretta correlazione, ma continueranno a rimanere distinte in quanto operano su ambiti la cui area di sovrapposizione permane minima.

La Divisione Private Banking costituita a ottobre 2014 si compone del Gruppo Banca Fideuram, di Intesa Sanpaolo Brivate Banking (Ispb), Intesa Sanpaolo Private banking Suisse e Sirefid. Secondo le dichiarazioni aziendali la riorganizzazione del polo private è stata realizzata mantenendo la continuità operativa. Le colleghe e i colleghi coinvolti più direttamente (area governo operativo e finanza) sono in tutto circa 110 persone.

La nuova struttura ha consentito alla Divisione di diventare uno dei principali attori del private banking a livello europeo consentendone un significativo rafforzamento rispetto ai diretti competitors. La crescita delle masse, ma soprattutto una solidità patrimoniale rendono Intesa Sanpaolo Private meglio posizionata anche di concorrenti di maggiori dimensioni.

Fra le iniziative chiave del piano strategico sono state evidenziate:

- il rafforzamento nel presidio della clientela private, anche mediante la creazione di strutture dedicate ai detentori di patrimoni di particolare consistenza (aperta a Milano nel giugno 2015 la prima filiale boutique dedicata alla clientela HNWI e a Torino lo scorso novembre la seconda filiale);
- l'evoluzione della gamma prodotti e del modello di consulenza anche attraverso la condivisione di eccellenze sia di Fideuram che di ISPB (a maggio 2015 è stata avviata la commercializzazione del primo prodotto comune alle due reti: *Private Mix*);
- lo sviluppo della rete distributiva (anche cogliendo opportunità dal mercato);
- la definizione di modalità di migliore presidio della clientela internazionale.

La progettualità per il 2016 è orientata principalmente verso le seguenti direttrici:

- completamento dell'apertura delle filiali boutique (prevista l'apertura di altre cinque filiali oltre a quelle già presenti su Torino e Milano a partire da Bologna, Roma e Padova e successivamente anche Firenze);
- implementazione del nuovo modello di servizio;

- consolidamento e sviluppo all'estero (anche mediante il rilancio di ISPB Suisse, l'apertura della filiale di Londra, la valutazione di ulteriori contesti esteri appetibili);
- innovazione dei prodotti e delle modalità di gestione della relazione con la clientela;
- ulteriore sfruttamento delle sinergie e delle migliori pratiche delle due reti (sia sotto il profilo commerciale che informatico);
- razionalizzazione logistica delle strutture centrali di Milano in modo da poterle accentrare in un unico immobile (zona centro).

Organici

L'organico della divisione è cresciuto nel 2015 di 63 unità prevalentemente nelle due reti Fideuram e ISPB. I dipendenti a dicembre 2015 erano complessivamente 2.928 di cui 2.784 (95%) appartenenti al perimetro Italia.

Nell'ambito dei dipendenti Italia il rapporto fra i due generi si attesta con una leggera prevalenza del personale maschile (55%).

Sempre con riferimento al solo perimetro Italia, i quadri direttivi sono circa il 60% dell'organico, mentre il 36% del personale appartiene alla categoria aree professionali. La ripartizione di genere il personale femminile ripartirsi fra le due categorie in misura simile (il 50% delle donne sono quadri direttivi, il 48% aree professionali), mentre il personale maschile vede una prevalenza di quadri direttivi (60% contro il 27% di uomini aree professionali).

Il part time è tipologia contrattuale adottata da circa l'8% del personale con una netta prevalenza di donne (97%).

Sviluppo professionale, On Air e dimensionamento

Abbiamo chiesto chiarimenti in merito alle opportunità di crescita professionale e di interscambio con Banca dei Territori.

In linea generale l'Azienda ha scelto di orientarsi verso acquisizioni dal mercato, tuttavia ciò non ha precluso una crescita interna di circa 60 persone che dal ruolo di addetto sono passate o passeranno a quello di gestore. Rispetto poi all'interscambio con Banca dei Territori l'ingresso di gestori, comunque su base volontaria, è collegato al passaggio di masse fra le due divisioni. Minori vincoli potenzialmente per un eventuale assorbimento di personale nel ruolo di addetti private (mediamente in rapporto uno a tre con i gestori).

Al momento la Divisione Private non è inclusa nella piattaforma On Air, ma rimane comunque sempre possibile la partecipazione al DjO mediante presentazione di una propria candidatura per le posizioni che dovessero essere di interesse mediante il consueto canale email.

È attualmente in corso un processo di valutazione dei dimensionamenti delle diverse strutture al fine di far emergere eventuali fabbisogni collegati a maggiori volumi di lavoro o creazione di nuovi ruoli. L'Azienda non ha aspettative di eccedenze di personale.

Lavoro flessibile

Attualmente 37 sono coloro che fruiscono del lavoro flessibile. Rispetto al Gruppo il dato è più contenuto.

È possibile un ampliamento delle strutture coinvolte in parallelo con quanto avverrà in tutto il Gruppo.

Formazione

Le ore di formazione complessivamente erogate ammontano a 115.855 prevalentemente assorbite da formazione di tipo specialistico, finanziaria, operativa e manageriale. Rispetto alle modalità di erogazione la formazione in aula è leggermente preponderante (circa 54% delle ore fruite si è svolta *in presenza*) rispetto a quella *a distanza*.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo