

Milano, 3 febbraio 2021

**Alle Iscritte e Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO/UBI**

## **Tutti gli aggiornamenti dalla call odierna con l'Azienda**

### **Titling Professional**

L'Azienda ci ha comunicato di aver completato il perimetro della sperimentazione del progetto del modello di mappatura dei Professional, denominato Titling Professional, presentatoci a giugno 2020.

L'adozione di un modello di Titling per i Professional delle **Strutture centrali e degli Staff divisionali** risponde, secondo l'Azienda, a esigenze di valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni e del contributo professionale offerto dalle colleghe e colleghi Professional, ed è finalizzato ad uno sviluppo delle persone in alternativa a quello manageriale.

Il modello prevede una scala dei seguenti 5 livelli di Titling, comuni alle varie tipologie di mestieri, a partire dalla base della piramide (con i Coa sempre indicati con il title di Coa expert):

- **Analyst**
- **Specialist**
- **Senior Specialist**
- **Coa expert e expert**
- **Senior expert**

Nell'individuazione dei livelli professionali, il modello si avvale di **criteri principali**, rilevabili in gran parte da informazioni già disponibili alla Banca attraverso gli strumenti del cosiddetto *ecosistema HR* - Seniority di UpPER TETI Competenze - quali:

- ✓ **Autonomia:** misura il livello di autonomia nello svolgimento delle attività lavorative
- ✓ **Complessità:** in termini di incisività su obiettivi, attività gestite
- ✓ **Competenze e requisiti:** indica il possesso e il livello di presidio delle conoscenze
- ✓ **Economic:** misurano eventuali impatti economici delle attività e dei progetti

e ulteriori criteri integrativi che hanno rilevanza più che altro per i due livelli professionali più alti:

- ✓ **Impatto:** misura il contributo di miglioramento ai processi e alla metodologia della professione
- ✓ **Esposizione:** misura il tipo e la qualità di comunicazione con interlocutori interni e esterni

È prevista una limitata possibilità di modifica da parte dei responsabili dei valori prodotti dall'algoritmo utilizzato per l'assegnazione del titling.

La sperimentazione appena conclusasi ha riguardato, al momento, l'assegnazione dei Title Professionali alle colleghe e colleghi nell'Area di Governo COO, e nelle Direzioni Centrali Amministrazione e Fiscale, Strategic Support, Sistemi Informativi per un totale di 3.746 persone.

Nel primo semestre del 2021 l'assegnazione dei Title verrà estesa ai Professional dell' Area di Governo **Chief Audit Officer, Chief Risk Office, Chief Compliance Officer** e Direzione Centrale **M&A e Partecipazioni di Gruppo** (circa 1.410 persone).

Una volta attribuito il *Title*, le colleghe e i colleghi ricevono una lettera individuale; è previsto un colloquio con il proprio Responsabile per dettagliare l'assegnazione del titolo.

Il Title sarà visibile su #People e potrà essere utilizzata sui bigliettini da visita.

Tale modello troverà applicazione anche per i colleghi ex UBI, una volta perfezionata l'integrazione nel Gruppo. L'Azienda ha intenzione poi di estenderlo ad altre strutture aziendali, anche di Banca dei Territori, una volta completata la mappatura dei mestieri.

Abbiamo evidenziato l'importanza che questo modello abbia caratteristiche di **oggettività e trasparenza** al fine di avere condurre al corretto riconoscimento professionale per le colleghe/colleghi. Abbiamo chiesto che siano resi disponibili i dati ripartiti per genere ed età in quanto riteniamo fondamentale, al fine di una compiuta valutazione del processo accertarne anche l'adeguatezza degli equilibri sotto questi due profili.

Abbiamo fatto presente che seguiremo con attenzione gli esiti della sperimentazione e auspichiamo che **il processo di mappatura dei professional e l'individuazione di omogeneità fra i mestieri possa costituire la base da cui avviare un percorso negoziale di costruzione di percorsi professionali ad hoc che riteniamo fondamentale per dare prospettiva alle colleghe e colleghi.**

## **Conti correnti accesi a dipendenti e operazione di cessione a BPER**

L'Azienda ci ha fornito indicazioni rispetto alla gestione dei conti correnti accesi a dipendenti in conseguenza dell'operazione di cessione a BPER.

Le casistiche sono le seguenti:

- ✓ Dipendenti che passano in BPER con conto in filiali UBI/ISP che rimangono nel perimetro del Gruppo ISP. In tal caso nel fine settimana prossimo (6-7 febbraio) tutti i rapporti (attivi e passivi) loro intestati e cointestati saranno automaticamente trasferiti nella filiale strutturata più prossima e rientrante nel perimetro di cessione a BPER. I rapporti intestati singolarmente a eventuali cointestatari del dipendente in questo caso non verranno invece trasferiti e resteranno presso la filiale presso la quale sono attualmente accesi.

L'8 febbraio le colleghe e colleghi interessati riceveranno un Iban Ubi provvisorio valido fino al 22 febbraio in attesa delle nuove coordinate definitive di BPER.

- ✓ Dipendenti UBI con conto in filiali del perimetro di cessione a BPER. In questo caso, sempre nel prossimo fine settimana (6-7 febbraio) tutti i rapporti a loro intestati e cointestati saranno cooptati presso la filiale UBI strutturata più prossima all'attuale filiale e non rientrante nel perimetro di cessione a BPER. I rapporti intestati singolarmente a eventuali cointestatari del dipendente in questo caso non verranno invece trasferiti e resteranno presso la filiale presso la quale sono attualmente accesi. Le colleghe e colleghi interessati riceveranno il nuovo Iban Ubi che rimarranno valido fino al 12 aprile, dopodiché, a fusione avvenuta, verranno nuovamente comunicate le coordinate definitive di Intesa Sanpaolo.
- ✓ Dipendenti Gruppo UBI non ceduti a BPER che hanno il conto radicato in filiali UBI destinate a diventare ISP, riceveranno il nuovo Iban il 12 aprile in corrispondenza con l'efficacia giuridica della fusione e della migrazione informatica.

L'Azienda ha precisato che sarà assicurato un processo di *bretellaggio* delle coordinate precedenti alle nuove per garantire la continuità dei flussi in entrata e uscita dei conti.

Tutti gli spostamenti garantiranno il mantenimento delle attuali condizioni di tutti i rapporti in essere.

L'Azienda provvederà a inviare apposite comunicazioni e Faq al personale interessato dalle prime due casistiche.

## **Creazione task force Ecobonus**

L'Azienda ci anticipa che sarà costituita una task force, composta da circa una decina di colleghe/i, che forniranno supporto alle filiali (sia imprese che retail) per l'attività di predisposizione delle pratiche di Ecobonus.

Il personale che comporrà la task force sarà individuato nelle filiali (potrebbero essere addetti imprese e gestori privati) e sarà impegnato a tempo pieno in questa attività per circa un mese (durata oggi puramente indicativa), operando – in remoto - direttamente dalla filiale.

L'attività della task force, previa formazione/affiancamento, sarà indirizzata sulla verifica della documentazione, della completezza delle informazioni a sistema e della predisposizione della contrattualistica.

## **Distacchi UBI – ISP**

Proseguono i distacchi UBI/ISP con invarianza delle sedi di lavoro. Saranno a breve attivati i seguenti distacchi parziali. Qui di seguito il dettaglio per strutture di attivazione

- CLO-Governo Crediti: 3 persone (Brescia e Milano)
- COO-Sic.Fisica/Amministrazione e Operations HR: 7 persone (Brescia, Bergamo, Arezzo)
- CFO: 1 persona (Bergamo)
- Chief Compliance Officer: 2 persone (Bergamo)
- Chief Risk Officer. Cyber Risk: 3 persone (Bergamo e Jesi)
- DSI; 9 persone (Brescia, Jesi e Milano)
- Divisione IMI-CIB-Global Transaction Banking e Global Market: circa 20 persone (Milano)
- Divisione Asset Manager: da Pramerica 2 persone (Milano)

A questi si aggiunge un distacco al 100% sulla Divisione Banche Estere (Brescia).

## **Ferie: monetizzazione ferie aggiuntive, pianificazione ferie**

L'Azienda ci ha confermato che con il cedolino di febbraio provvederà alla monetizzazione ferie aggiuntive a coloro che risultano non avere assenze ancora da giustificare relativamente al 2020. A oggi risultano qualche centinaio di persone per le quali la procedura Intesap rileva la presenza di ANG. Qualora la sistemazione arrivi in tempo utile anche per loro la liquidazione sarà in febbraio, diversamente nei mesi successivi una volta provveduto all'imputazione dei giustificativi di assenza corretti.

Abbiamo anche chiesto conferma circa l'apertura della procedura di pianificazione delle ferie dell'anno in corso. L'Azienda ha dichiarato che al momento la procedura non è ancora attiva e quindi richieste di pianificazione delle ferie che fossero oggi avanzate dai responsabili non hanno carattere di ufficialità e non costituiscono un'indicazione aziendale.

Ricordiamo che in corrispondenza dell'apertura del piano ferie come di consueto riceverete la [Guida Uilca al piano ferie e ...molto altro](#) aggiornata con tutte le informazioni utili per pianificare le assenze dell'anno (ferie, ex festività, giornate di sospensione volontaria, congedi, banca ore...).

## **Contribuzione previdenza complementare ex Banche Venete**

L'Azienda ci ha confermato di aver completato l'adeguamento della percentuale di contribuzione alla previdenza complementare a suo carico di cui all'accordo di integrazione delle ex Banche Venete.

## **Prossimi impegni**

Nei giorni 9 e 10 febbraio proseguirà la procedura di cessione sportelli a BPPB mentre il giorno 11 febbraio avrà luogo l'incontro che darà avvio alla procedura di integrazione di Ubi.

Il sito [www.uilcais.it](http://www.uilcais.it) è sempre aggiornato con i temi all'ordine del giorno il calendario dei prossimi impegni.