

Alle/Agli Iscritt* UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO/UBI

Milano, 24 febbraio 2021

Procedura di integrazione del Gruppo UBI e altri aggiornamenti

Nelle giornate di ieri e oggi abbiamo ripreso il confronto sull'integrazione del Gruppo UBI. Dopo la disamina degli impatti organizzativi effettuata la scorsa settimana, abbiamo proceduto con il raffronto normativo, a partire dal Contratto di secondo livello del Gruppo ISP, e dell'articolazione del *welfare* (assistenza sanitaria, previdenza complementare, circoli ricreativi, fondazioni/onlus con attività destinate anche a beneficio del personale), nonché delle condizioni riservate a dipendenti.

L'impianto del Contratto di secondo livello di Isp ([apri qui](#)) costituisce il riferimento normativo complessivo oggi pienamente vigente nel Gruppo (con scadenza correlata alla durata del Piano Industriale). La disamina effettuata si è pertanto concentrata sull'analisi per i singoli capitoli di quelle che sono anche eventuali ambiti di confronto con normative vigenti nel perimetro UBI.

Il raffronto fra le normative in merito a ruoli, figure professionali e percorsi di sviluppo professionale, politiche commerciali e clima aziendale, normativa in materia di prestazione lavorativa e orario di lavoro (inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale), conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, inclusione, lavoro flessibile, buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa, formazione, mobilità territoriale e professionale, ha fatto emergere aree di sovrapposizione sulle quali è necessario creare raccordi. **A questo proposito pensiamo sia opportuno valutare un percorso di armonizzazione guardando in prospettiva a una regolamentazione del nuovo Gruppo, entrando nel merito di un rinnovo del Contratto di secondo livello.**

Il Contratto di secondo livello infatti è in scadenza al 31 dicembre di questo anno, mentre altri istituti contrattuali già richiedono una negoziazione allargata alla intera platea delle lavoratrici e lavoratori del Gruppo (per esempio il PVR che pro quota spetta anche al personale del perimetro di cessione a BPER e BPPB).

Per quanto attiene invece il *welfare*, mentre nel Gruppo ISP il percorso intrapreso negli anni ha già da quasi un decennio ormai raggiunto la sostanziale unificazione a beneficio di tutte le colleghe e colleghi, il Gruppo Ubi non aveva ancora avuto modo di completare un proprio percorso, peraltro in parte avviato, di unificazione degli enti di *welfare*. Anche in questo importante ambito sarà necessario un processo di armonizzazione che possa portare a un riconoscimento per tutto il personale di adeguate tutele e prerogative uniformi.

La Uilca ha dichiarato di giudicare il Contratto di secondo livello di Gruppo una solida base normativa da cui partire per un confronto adeguato a recepire nella maniera più ampia possibile le varie sensibilità. Riteniamo infatti di valore un percorso negoziale che possa condurre a un nuovo Contratto di secondo livello per tutte le lavoratrici e lavoratori del nuovo perimetro del nostro Gruppo.

Parimenti riteniamo che un welfare unico per tutte le lavoratrici e lavoratori costituisca riconoscimento di salario indiretto, ma soprattutto uno strumento veicolo di tutele

importanti ed elemento di coesione per tutto il personale, attraverso un accrescimento del senso di appartenenza. Il processo di integrazione del Gruppo Ubi coinvolge tutto il personale del Gruppo: la **Uilca si adopererà come sempre per il raggiungimento di adeguate tutela a tutta la compagine delle lavoratrici e lavoratori dell'intero perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo.**

Misure prevenzione Covid 19

Abbiamo reiterato le nostre richieste all'Azienda di mantenimento di una forte attenzione rispetto alla prevenzione dei contagi nei luoghi di lavoro, dato che purtroppo l'aspettativa è quella di una recrudescenza del virus. Fra le altre abbiamo richiesto nuovamente l'installazione delle barriere in plexiglass in tutte le postazione e un'applicazione delle misure previste nelle zone a maggior rischio anche in quelle a rischio medio-alto, specie in considerazione della possibilità che nell'ambito della medesima regione siano adottati dalle autorità competenti provvedimenti differenziati per provincia.

L'Azienda ha precisato che l'evoluzione normativa – sia a livello statale che regionale – non consente di delineare compiutamente le regole e che di concerto con Tutela Aziendale sono state fornite indicazioni che:

- per le strutture centrali – ai fini della pianificazione delle presenze nelle prossime settimana – ripropongono le linee guida già sperimentate nei mesi scorsi, con la richiesta di tenere conto delle possibili situazioni più restrittive che dovessero essere prese attesa anche la scadenza del decreto per il prossimo 5 marzo;
- prevedono l'adozione delle modalità da zona rossa anche per le filiali solo se nella zona arancione *rinforzata* l'ordinanza locale prevederà la chiusura dei negozi e limitazioni alla mobilità, mentre troveranno applicazione le regole delle zone arancioni negli altri casi.

L'Azienda ha comunque dichiarato di avere in corso ulteriori approfondimenti anche per quanto attiene la eventuale prosecuzione dell'astensione cautelativa per la lavoratrici e lavoratori vulnerabili. Per quanto attiene il personale in astensione cautelativa quindi, nelle more di una più completa definizione del quadro normativo le indicazioni rimangono quelle di procedere come fatto in questi mesi.

Prossimi impegni

Prosegue il prossimo 2 marzo il confronto sul processo di integrazione del Gruppo Ubi.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo/Ubi