

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

Milano, 20 ottobre 2021

## Tutti gli aggiornamenti dall'incontro con l'Azienda

### Contratti misti

Abbiamo riproposto all'Azienda il delicato tema delle assegnazioni territoriali delle colleghe e colleghi con contratto misto che, decorsi due anni dall'assunzione, abbiano deciso di richiedere la trasformazione del contratto a full time.

L'accordo sottoscritto è un accordo innovativo ed è importante che le ricadute siano in linea con lo spirito dell'accordo stesso. **Il tema delle regioni di assegnazione in caso di trasformazione a full time è delicato e rischia di vanificare il buon sostegno all'occupazione. Riteniamo che le esigenze organizzative aziendali di dare anche supporto a regioni, quali per esempio la Valle d'Aosta, o il Trentino Alto Adige o la Liguria, nelle quali ci sono sicuramente organici che necessitano di incremento, al pari di altre località, possa essere coniugato con le aspettative delle colleghe e colleghi che hanno richiesto la trasformazione, attivando quelle accortezze gestionali che consentano di non creare presupposti per disagi difficilmente sostenibili.**

L'Azienda ha chiarito che le gestioni che hanno formulato le proposte di assegnazione, per poter eventualmente proporre delle alternative hanno comunque necessità di conoscere le esigenze e richieste delle colleghe e colleghi interessati.

**Abbiamo reiterato la richiesta di ripensare la gestione complessiva in modo che sia chiaro che non ci sono volontà aziendali di indirizzare le scelte verso la riconferma del contratto misto, piuttosto che creare condizioni per una assegnazione che possa contemperare le esigenze organizzative aziendali con quelle delle colleghe e colleghi.**

L'Azienda ci poi ha fornito i dati da noi richiesti, del numero di attivazioni di contratto misto: a oggi sono complessivamente 682 i gestori con contratto di lavoro misto nella rete di Banca dei Territori (le Direzioni regionali Veneto Ovest e Trentino Alto Adige e Campania, Calabria e Sicilia hanno attivato il contratto misto anche in ambito FOL).

Il piano di inserimento previsto nel mese di ottobre (con ingresso entro il 2 novembre) riguarderà in totale 100 persone. A oggi sono state già inserite 70 persone (che hanno quindi terminato stage, ottenuta iscrizione Albo Consulenti Finanziari e formalizzato il contratto da lavoro dipendente e autonomo).

Coloro che ai sensi del protocollo 1° febbraio 2017, già in servizio, hanno optato volontariamente per il passaggio a contratto misto sono oggi 10.

Per gli switch c'è automatico rientro full time, salvo che il collega non richieda la prosecuzione con contratto misto; mentre gli assunti dal mercato al termine del primo biennio hanno facoltà di chiedere il passaggio a full time.

Relativamente ai mesi di:

- ✓ giugno - settembre è scaduto il biennio per 50 persone con contratto misto, di cui 28 hanno chiesto la trasformazione a full time
- ✓ ottobre - novembre è scaduto il biennio per 23 gestori, di cui 14 hanno chiesto la trasformazione a full time
- ✓ dicembre: saranno 19 i gestori per i quali va in scadenza il biennio, ma a oggi non ci sono ancora i termini per manifestare propria intenzione di trasformazione o meno del contratto.

Gli stagisti oggi sono circa 190.

I prossimi inserimenti successivi al 2 novembre avverranno nell'ambito del territorio commerciale retail.

Per qualsiasi approfondimento, segnalazione, supporto contatta con fiducia le sindacaliste e i sindacalisti **Uilca** del tuo [territorio cliccaqui](#)

## **Informativa annuale ex art.12 Contratto nazionale e Survey di Gruppo**

L'incontro odierno è stata occasione per una disamina dei principali contenuti dell'informativa annuale ex art. 12 Contratto nazionale che fornisce uno spaccato del nostro Gruppo con riferimento all'anno 2020.

I dati forniti consentono aspetti di raffronto fra Gruppo ISP e Gruppo UBI posto che la rendicontazione è riferita al 2020, quindi antecedente alla fusione. Fra i differenziali emersi, di tutta evidenza appare quello concernente le voci retributive non oggetto di contrattazione collettiva quali i patti stabilità, non concorrenza e allungamento periodo di preavviso. L'Azienda ci ha rappresentato quindi la sua necessità di operare una armonizzazione dei trattamenti con le logiche adottate nel Gruppo. Procederà quindi a una riconsiderazione caso per caso delle concessioni fatte al personale dell'ex Gruppo Ubi, tenendo conto dell'attuale ruolo, delle entità patto esistente ed eventuale durata o scadenza del patto stesso, andando a individuare quindi i conseguenti trattamenti a compensazione.

L'Azienda ci ha illustrato anche i dati salienti derivanti dall'analisi di clima condotta nel mese di luglio 2021 e quelli emersi dall'iniziativa Insieme per il Piano d'Impresa. Entrambe le indagini saranno oggetto di divulgazione sulla intranet aziendale.

**I dati dell'informativa annuale, estremamente corposi, ancorché riferiti al 2020, unitamente a quelli delle due indagini condotte sul personale, saranno oggetto di nostra attenta valutazione in quanto forniscono elementi preziosi, anche di prospettiva, per il nostro Gruppo.** Le due indagini danno fra l'altro un ritorno di aspettative e valutazioni rispetto a tematiche quali il lavoro flessibile, il livello di soddisfazione rispetto al lavorare nel Gruppo, la consonanza con un sistema valoriale di cui il Gruppo si fa portatore.

L'elevato numero di partecipanti alle indagini (circa il 60%), il fatto che la platea sia comprensiva anche del personale ex Ubi e sia stata condotta a valle di un periodo complesso, sono **tutti elementi che rendono queste indagini importanti a supporto anche del percorso negoziale. Abbiamo quindi dichiarato all'Azienda la necessità di analizzare compiutamente le diverse risposte tenendo in considerazione tutto quanto può contribuire a dare profondità e angolazioni diverse sulle singole tematiche** (basti pensare a titolo esemplificativo le risultanze dell'Altimetro).

Per qualsiasi approfondimento e segnalazione su queste tematiche contatta con fiducia le sindacaliste e i sindacalisti **Uilca** del tuo [territorio cliccaqui](#)

## **Next**

L'Azienda ci ha fornito anche uno spaccato delle attività di riconversione professionale, in linea con quanto previsto dal Piano Industriale, con il supporto del progetto Next.

I dati forniti mostrano un percorso, sicuramente importante, di inserimento di tante colleghe e colleghi su attività emergenti a fronte di riorganizzazioni che hanno interessato molte strutture del Gruppo. Di rilievo anche il fatto che la progressiva digitalizzazione ha consentito anche di contenere la mobilità e creare il lavoro dove sono le persone. In proposito l'Azienda ha confermato di voler proseguire sulla base di queste positive esperienze.

**Pur ritenendo indubbiamente apprezzabili gli sforzi fatti, abbiamo evidenziato il permanere di forti vischiosità e rigidità che impediscono di fatto un adeguato e completo incrocio di domanda e offerta, anche per effetto di resistenze proprio delle gestioni del personale, in particolare di specifiche Divisioni.**

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo