

Alle Iscritte e Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Milano, 30 novembre 2021

Rinnovo del Contratto di secondo livello di Gruppo e Armonizzazione ex Ubi

Abbiamo ripreso questa mattina il confronto con l'Azienda sul rinnovo del Contratto di secondo livello per tutto il Gruppo e di completamento dell'armonizzazione per il personale ex Ubi. Un percorso di grande rilevanza per tutto il personale del Gruppo, in attesa anche del nuovo Piano Industriale, di cui hanno fatto parte integrante gli accordi sottoscritti dal 14 aprile a oggi, non ultime le recenti intese in materia di Fondo sanitario di Gruppo e di esodi e pensionamenti incentivati.

Qui di seguito i temi affrontati nell'incontro odierno. Il confronto proseguirà poi domani, giovedì e venerdì.

Riorganizzazione Filiale On Line

L'Azienda ci ha comunicato che la FOL sarà oggetto di un intervento di riorganizzazione: cesserà la struttura Gestione Filiale On Line e saranno create sei Aree FOL. Le sale FOL saranno articolare in due tipologie di filiali: le attuali 19 sale FOL saranno riarticolate in 30 filiali on line *base* (con una media di 50 gestori online), cui si aggiungeranno 15 filiali specializzate *exclusive* (con una media di 30 gestori on line). I nuovi dimensionamenti delle filiali terranno conto anche degli attuali distaccamenti.

La riorganizzazione decorrerà da gennaio, ma necessita già oggi dello svolgimento di attività preparatorie.

Le filiali online continueranno a riportare a una struttura centrale e non entreranno nelle Direzioni Regionali. I distaccamenti proseguono come oggi definiti e le persone continueranno a lavorare nelle attuali sedi. In prospettiva potranno essere create strutture di minori dimensioni e non ulteriori distaccamenti con singole persone.

Le filiali remote, organizzativamente inserite nelle Direzioni commerciali *exclusive*, proseguono la loro attività.

L'Azienda dichiara che questa riorganizzazione non andrà a snaturare le caratteristiche FOL rispetto all'approccio *inbound*, ma andrebbe a intercettare anche esigenze manifestate dalla clientela con una specializzazione sull'*exclusive*. La gestione continuerà a essere *inbound*, potrà essere *outbound* per la clientela *exclusive*. L'obiettivo dichiarato è quello di coniugare aspetti organizzativi con l'evoluzione delle esigenze della clientela. Una gestione strutturale da remoto continuerà a essere svolta dalla filiale remota.

L'Azienda ci ha rassegnato la disponibilità ad affrontare anche gli aspetti inerenti i turni - come da noi richiesto date le necessità e le problematiche nel tempo da noi segnalate - proponendoci però di affrontarli in maniera organica non appena sarà più chiara l'evoluzione della pandemia, ma anche definito l'accordo quadro sullo smart working in discussione da parte delle Confederazioni Uil, Cgil e Cisl con il Governo. Il quadro normativo di riferimento, oltre a quanto disposto in materia di lavoro flessibile dal Contratto nazionale e dall'accordo nel nostro Gruppo consentirà auspicabilmente una migliore definizione degli aspetti inerenti la turnazione.

La **Uilca** ritiene che sia gli aspetti inerenti la riorganizzazione della FOL, che ulteriori interventi che possano impattare sulla Rete necessitino di grande attenzione rispetto alle opportunità di sviluppo del personale. Fondamentale sarà anche un attento e appropriato utilizzo dello smart working.

Verifica dell'accordo ruoli e percorsi professionali

Abbiamo effettuato oggi anche la verifica dell'accordo ruoli e percorsi professionali della Rete anche alla luce delle criticità da noi evidenziate.

In base alle previsioni dell'accordo sono stati attivati percorsi per 1,307 direttori, 281 coordinatori (di cui 242 percettori di indennità di ruolo), 2.233 gestori (di cui 1.621 percettori di indennità di ruolo). Per quanto attiene invece la Filiale on Line sono in percorso 6 direttori, 4 coordinatori e 230 gestori (di cui 162 percettori di indennità).

L'accordo ha prodotto anche 649 consolidamenti di ad personam e 2.365 riconoscimenti di inquadramento. Complessivamente sono 1.448 coloro che hanno beneficiato al momento dell'anticipo del consolidamento di 4 mesi.

L'attivazione di percorsi e i riconoscimenti derivanti dall'accordo confermano la validità dell'impianto, tuttavia abbiamo rappresentato all'Azienda la necessità di affrontare alcuni aspetti che per noi rimangono critici, oltre alla necessità di estendere i percorsi ad altri ruoli, in primis quelli della nuova filiera Agribusiness.

Abbiamo chiesto all'Azienda l'applicazione dei 4 mesi di sconto anche per coloro che, pur consolidando entro il 1° maggio 2021 (1° gennaio 2021 con l'anticipo), non si sono visti riconoscere il consolidamento, a seguito di una riduzione della complessità comunicata solo successivamente, seppur con validità 1° gennaio. L'Azienda procederà alle verifiche della nostra segnalazione.

L'Azienda ha dato la disponibilità ad affrontare i percorsi professionali di Agribusiness che potrebbero avere uno sviluppo affine a quelli della filiera Imprese.

Ci ha poi fornito una risposta alle nostre richieste di approfondimento in merito a uno degli aspetti che hanno mostrato delle criticità: la rilevazione **Teti competenze**.

In proposito l'Azienda ci ha confermato che a seguito delle nostre segnalazioni ha provveduto a verificare gli impatti di Teti sulla complessità dei gestori. Tale approfondimento ha fatto emergere che per una area di conoscenza – quella della conoscenza dei prodotti e servizi assicurativi - la rilevazione conteneva un errore che ha prodotto una non corretta ponderazione. L'Azienda ha quindi analizzato tutti i dati Teti relativi alle campagne attivate, ha valutato gli impatti sul calcolo delle medie ponderate ed evidenziato gli scostamenti per 832 persone.

Tali scostamenti hanno prodotto impatti per 349 persone sia in aumento che in diminuzione della fascia. L'Azienda ha comunque provveduto a operare i correttivi tecnici volti ad escludere per il futuro errori, impiantando una automazione del processo con controlli della qualità dei dati sia a monte che a valle.

La nuova complessità che l'Azienda ha ricalcolato con riferimento all'esito della attribuzione del punteggio corretto di Teti avrà decorrenza 1° gennaio 2021 e determinerà:

- per 19 persone l'attivazione del nuovo percorso e la eventuale correlata corresponsione dell'indennità (con arretrati),
- per 19 persone l'interruzione dal percorso in essere, ma senza che ciò comporti un recupero di eventuali indennità nel frattempo percepite .

Abbiamo chiesto all'Azienda che, oltre ai correttivi sulla qualità dei dati e sul processo di rilevazione, intervenga anche su quegli elementi che favoriscono una maggiore trasparenza e la possibilità per le colleghe e colleghi di aver contezza del loro posizionamento in Teti, oltre che assicurare che la validazione da parte dei responsabili sia sempre effettuata. L'Azienda ha accolto la nostra richiesta e ha dichiarato che farà in modo di rendere visibile la validazione operata dai responsabili e si adopererà sia per sanare quei casi in cui tale validazione non è stata effettuata e pro futuro si assicurerà che sempre ci sia la validazione.

Rientro in presenza e permessi per allattamento

L'Azienda ci conferma che, ultimate le verifiche da noi richieste, sarà data comunicazione del differimento al prossimo 6 gennaio della pianificazione del rientro in presenza per chi sta fruendo dei riposi giornalieri (cd. permessi per allattamento).

Distacchi da Ubi Leasing alla Direzione sales e marketing Imprese

Saranno attivati due distacchi da Ubi Leasing alla Direzione sales e marketing Imprese con invarianza della sede di lavoro.

Le sindacaliste e sindacalisti **Uilca** sono a disposizione per qualsiasi approfondimento e segnalazione [QUI](#).