



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI  
Aderente a UNI Global Union

## UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale

Milano, 14 marzo 2016

*Alle/Agli Iscritte/i UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO*

### Contratto II livello: a che punto siamo?

Ieri abbiamo incontrato l'Azienda per una disamina dello stato di avanzamento dell'applicazione del contratto di secondo livello. I ritardi nel rilascio di molte procedure informatiche necessarie per un compiuto funzionamento di tutto quanto normato sono ormai inaccettabili.

Avevamo pertanto richiesto che ci fossero date indicazioni puntuali delle motivazioni dei ritardi e un'esplicitazione delle tempistiche di risoluzione dei problemi.

L'incontro di ieri è stato utile a comprendere meglio certe dinamiche, rappresentare le criticità che in questi mesi sono emerse e le riottosità (chiamiamole così!) di alcune funzioni del personale e di alcuni responsabili nel riconoscimento di alcune prerogative del contratto di secondo livello quali, a titolo esemplificativo, le giornate di sospensione volontaria.

Qui di seguito un primo focus su alcuni dei temi trattati. A seguire riceverete ulteriori approfondimenti.

#### Ruoli e figure professionali

Sull'applicazione di questa parte del contratto di secondo livello i maggiori ritardi. L'Azienda ci conferma che sono in corso di completamento le analisi per la messa a punto dell'applicativo che gestirà **in automatico** i ruoli e le correlate indennità a partire indicativamente dai mesi di settembre/ottobre.

L'Azienda è ora in grado di procedere al **riconoscimento degli inquadramenti base** previsti dall'accordo relativamente a tutte le figure disciplinate.

In presenza di complessità già rilevata saranno riconosciute **con il cedolino di aprile**:

- ai direttori di area, oltre all'inquadramento target, le spettanze dal 19 gennaio 2015 al 31 gennaio 2016;
- ai direttori di filiale le spettanze dal primo luglio 2015 al 31 marzo 2016 inerenti indennità direzione, ruolo, complessità elevata, relativi importi a garanzia, ove previsti, dell'indennità di direzione e norma transitoria Contratto nazionale.

In entrambi i casi si tratta di somme a titolo di anticipo perché tengono conto dei criteri di calcolo della spettanza senza però il conteggio delle assenze. Il recupero della maggiori somme versate verrà effettuato a consuntivo dalla procedura che gestirà la corresponsione automatica. L'elaborazione di quanto spettante è stato ricostruito manualmente caso per caso e ha richiesto l'elaborazione di una molteplicità di dati.

Ai **Coordinatori**, con il **cedolino di aprile**, sarà corrisposto l'anticipo economico dell'indennità di ruolo là ove prevista per tutto il periodo 19 gennaio 2015 - 31 marzo 2016 oltre, come per gli altri ruoli all'inquadramento base spettante.

Sono ancora in corso di completamento, ai fini della definizione delle complessità dei portafogli, le analisi di tutti i molteplici dati relativi al 2015 oltre che il susseguirsi delle assegnazioni ai singoli gestori. La logica di gestione dei portafogli infatti è regolata sulla loro vita commerciale e si è resa necessaria una vera e propria decodifica che rendesse ricostruibile la sua evoluzione nel tempo e rispetto alla matricola che lo gestisce. L'operazione necessaria è stata non un semplice scarico dati, ma la creazione di un identificativo di portafoglio che lo legasse a una persona ricostruendone la storicità, mentre da un punto di vista commerciale il dato che rileva è puntuale.

Fusioni e accorpamenti poi hanno giocato il loro ruolo nel rendere più complessa la codifica del portafoglio.

L'Azienda confida nel corso del  **mese di maggio**  di poter comunicare la **complessità dei portafogli** riferita al 31 dicembre 2015 e nel mese di giugno procedere a eventuale anticipo delle spettanze nei confronti dei gestori. Fermo restando che ai fini dell'applicazione dell'accordo sui percorsi professionali, la fotografia della complessità

Largo Mattioli, 3 - 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 - 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)

sarà quella concordata, ovvero riferita al trimestre luglio-settembre 2015 (o comunque ai tre mesi successivi all'assegnazione nel caso di nuovi gestori), l'Azienda ha spiegato che intende comunicare un dato di riferimento utile anche rispetto a un raffronto con il 2016 e ha individuato a ciò la data del 31 dicembre 2015.

Ciò significa che una cosa sarà la complessità rilevata ai fini del calcolo delle spettanze, altra cosa quella che sarà comunicata con riferimento alla chiusura dello scorso anno.

L'Azienda ha precisato che ai fini della ricostruzione delle spettanze opererà la presunzione per cui se il portafoglio risulta assegnato nel periodo –finestra si considera assegnato dal 19 gennaio 2015.

Per quanto concerne invece i **sostituti dei direttori**, a partire da **luglio 2016** sarà disponibile la procedura che:

- consentirà di caricare le giornate di sostituzione fatte dal 19 gennaio 2015
- gestire in automatico quelle effettuate da luglio in poi.

Per quanto concerne le **Filiali on line** è previsto il riconoscimento degli inquadramenti base e l'Azienda confida di avere i dati sulle complessità dei gestori per fine maggio.

## Premio variabile di risultato 2015

Abbiamo chiesto all'Azienda che spiegasse con chiarezza le motivazioni alla base di una diversa definizione delle soglie di accesso fra le filiere.

In proposito l'Azienda ha precisato che la score card definisce un indicatore che misura un risultato che non è espresso in termini percentuali. Se la finalità è andare a premiare l'eccellenza, il raggiungimento di un risultato identico da parte di tutti non può ritenersi indicatore di un'eccellenza.

Nella definizione degli obiettivi di budget nel febbraio 2015 furono assegnati alla filiera personal obiettivi estremamente sfidanti in termini di afi e gestito che rispetto agli andamenti effettivi del mercato (non prevedibili le turbolenze di Grecia e Cina) sono risultati raggiungibili. Da qui la scelta di porre l'asticella a due livelli diversi per il personal rispetto a retail e imprese. L'Azienda ha ritenuto che solo riproporzionando le concrete prospettive di raggiungimento degli obiettivi sottostanti si sarebbe potuto andare a intercettare l'eccellenza per le tre filiere. Tenuto conto che comunque altri indicatori della performance del segmento personal, il Mint in primis, risultavano buoni.

Abbiamo chiesto quando saranno resi noti i dati delle score card visto che a oggi sono fermi a ottobre 2015 e l'Azienda ci ha confermato che a breve saranno aggiornati al 31 dicembre 2015. Sono in corso i conteggi delle assenze ai fini della definizione della misura della terza fascia di premio, cui si aggiungeranno i dati di assegnazione, a discrezione dei responsabili, della terza fascia del PVR al personale delle strutture centrali.

L'Azienda ci fornirà tutti i dati relativi all'esaurimento del plafond dei 95 milioni di euro stanziato in base all'accordo per il pagamento dell'intero PVR 2015.

È prevista una clip video di Stefano Barrese sul tema.

In merito alla possibilità di applicare la detassazione al PVR 2015 l'Azienda ci ha confermato che sono in corso approfondimenti con il Ministero. Fermo restando che il decreto ministeriale che reintroduce la detassazione per i premi di produttività per il 2015 non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, solo l'attesa circolare illustrativa dell'Agenzia delle Entrate sarà in grado di fare chiarezza sulla materia.

I tempi sono stringenti attesa la necessità di un transito con il prossimo cedolino di maggio.

Abbiamo chiesto all'Azienda di adoperarsi affinché gli approfondimenti siano il più possibile rapidi.

## Interventi sulla struttura del personale di area

L'Azienda ci ha comunicato gli interventi che farà in un'ottica di riorganizzazione della filiera del personale di area/direzione regionale. Sono interventi di ridenominazione di alcuni ruoli, oltre che di introduzione di figure con specifiche responsabilità secondo le linee seguenti:

- la struttura del personale di area si comporrà di *gestori del personale* (gli attuali specialisti) e *specialisti assistenza rete* (gli attuali specialisti assistenza)
- il responsabile del personale di direzione regionale sarà riconfermato capo del personale anche delle banche rete presenti nella direzione regionale e assumerà la denominazione di *Responsabile del personale e assistenza rete*
- le strutture del personale saranno organizzate su 33 Coordinamenti territoriali personale e assistenza rete con competenza su filiali retail, personal, imprese
- ciascun coordinamento avrà un proprio responsabile, formalmente nominato – è ancora in corso l'individuazione delle persone-, cui faranno capo i gestori del personale e gli specialisti assistenza rete oltre che, se presenti, gli addetti (analogamente a quanto già avviene oggi sui diversi territori)
- i responsabili dei coordinamenti riporteranno al responsabile del personale di direzione regionale

- rimarranno in staff al responsabile del personale di regione un certo numero di gestori/addetti con funzioni di supporto
- il riporto funzionale proseguirà con la direzione del personale di Banca dei Territori e quello gerarchico con il direttore regionale.

**Giudichiamo un dato positivo tutto quanto risulta idoneo a irrobustire la filiera del personale, anche in un'ottica di bilanciamento rispetto alle funzioni commerciali, e volto a una gestione unitaria delle tre filiere. Abbiamo evidenziato che un progetto siffatto a nostro avviso richiede interlocutori veri, coerenti, affidabili senza commistioni con le funzioni commerciali.**

L'Azienda ha dichiarato che la scelte operate sono volte a creare una filiera del personale strutturata che operi sui territori in maniera omogenea e che non a caso ha previsto che le figure di responsabilità siano formalmente nominate e l'intero processo reso noto con apposita Nota di Servizio di prossima emanazione.

### Servizio Online Customer Management

L'Azienda ci ha comunicato che dal 1° giugno per esigenze di natura tecnico – organizzativa i colleghi degli Uffici di coordinamento commerciale e coordinamento operativo del servizio Online Customer management (fatta eccezione per coloro che forniscono assistenza nella gestione delle anomalie) opereranno con orario standard 8.30-17.

Coordinamento Operativo Torino	
totale risorse	21
colleghi con orario standard + PT	6
colleghi su turni	15
colleghi su turni che rientrano su orario standard	9

Coordinamento Commerciale Torino	
totale risorse	9
colleghi con orario standard + PT	4
colleghi su turni	5
colleghi su turni che rientrano su orario standard	5

Coordinamento Commerciale Milano	
totale risorse	16
colleghi con orario standard + PT	3
colleghi su turni	13
colleghi su turni che rientrano su orario standard	13

Coordinamento Commerciale Napoli	
totale risorse	4
colleghi con orario standard + PT	0
colleghi su turni	4
colleghi su turni che rientrano su orario standard	4

### Cambiano i buoni pasto

L'Azienda ci ha comunicato che la gara di appalto per l'assegnazione dei buoni pasto è stata aggiudicata da Day per le regioni Friuli V.G., Lombardia Piemonte, Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta, e da Pellegrini per le restanti regioni.

I nuovi ticket saranno in distribuzione da giugno.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)