

ISP Area Abruzzo Molise: ad un mese dall'incorporazione Ubi



UNA GRANDE BANCA O SOLO UNA BANCA GRANDE ?

Si è completato ormai il primo mese dal “Big Bang” della incorporazione Ubi e, purtroppo, al di là dei trionfalistici proclami dei nostri manager, la realtà che colleghi (e clienti ex Ubi) stanno ancora vivendo è tutt'altra cosa. La decisione, a nostro avviso molto azzardata, di concentrare nell'unica giornata del 12 aprile tutta la integrazione, aggiungendoci pure la partenza del nuovo (ennesimo) modello di servizio, ha prodotto effetti devastanti, con criticità e problemi lunghi ancora dall'essere risolti.

Già nelle settimane precedenti la migrazione, le OO.SS. avevano, a più livelli, lanciato l'allarme sulla scarsissima formazione preventiva dei colleghi ex Ubi e sul rischio di far partire congiuntamente il nuovo segmento Agribusiness e l'accorpamento di molte filiali retail con trasferimento di migliaia di colleghi e rimescolamento di gestori e relativi portafogli. Ma il nostro allarme – e il consiglio di fare le cose con più gradualità – non è stato apprezzato dall'Azienda, come sempre più spesso ormai accade.

Quello che si è verificato è stata una concentrazione di interventi inopportuna, mal pianificata, gestita confusamente

e con molti errori, che ha provocato caos e ulteriore stress nel lavoro quotidiano.

Il risultato è **una rete al collasso**, con colleghe e colleghi che si stanno facendo carico, da soli, di tutte le carenze organizzative aziendali e che hanno grande difficoltà a dare risposte alla clientela.

Da un mese ormai è cronaca quotidiana il **caos** in cui stanno combattendo colleghi e clienti ancora nel contesto di pandemia, con gestori che hanno portafogli quasi tutti nuovi e clienti che hanno perso i loro riferimenti in azienda, con l'aggravante, per i clienti ex Ubi, del perdurante blocco informatico sulle piattaforme home banking.

L'accorpamento repentino e simultaneo di filiali retail, imprese, exclusive, la creazione di nuove filiali agribusiness, il ridisegno della rete del terzo settore, le nuove filiali on line con la creazione dei "fantomatici" distaccamenti individuali presso le filiali retail e chi più ne ha più ne metta, hanno determinato un sovraffollamento degli uffici e degli ambienti con buona pace delle regole anti covid in molti casi impossibili da rispettare. In molte filiali accorpate si sono e si stanno ancora verificando problemi di ordine pubblico per l'afflusso di clientela e **l'azienda è sorda alla richiesta di steward** per regolamentare gli accessi.

Sono state create stanze pollaio con 8/12 postazioni in ambienti dove ce n'erano 4/6, in alcuni casi non ci sono nemmeno le scrivanie sufficienti per le persone in organico.

Nel Retail si è provveduto all'ennesima riduzione/trasferimento di portafogli, con portafogli "in pool" in capo ai direttori che in molti casi superano le migliaia di clienti che poi devono essere comunque seguiti dai gestori superstiti, alcuni perdipiù senza un portafoglio codificato. **Qual è il senso di ciò?**

Molti colleghi hanno cambiato ruolo senza **nessuna formazione realmente fruibile** ed efficace, magari anche dopo trasferimento in filiali di comuni diversi. Gli affiancamenti dei colleghi Isp a quelli ex Ubi, già difficoltosi in partenza per il problema covid, sono resi ancor più complicati dalle innumerevoli incombenze giornaliere e, soprattutto, dalle continue e, in questo contesto ancor più assurde pressioni commerciali. Come se si stesse vivendo in un periodo di assoluta normalità.

A questo proposito chiediamo fortemente che l'Azienda non sollevi alcun provvedimento disciplinare in caso di errori che dovessero verificarsi da parte dei colleghi non adeguatamente formati.

Alcuni esponenti aziendali, come nulla stesse accadendo, stanno ossessivamente pretendendo risultati commerciali crescenti, pressando le lavoratrici e lavoratori con modalità non più accettabili, aggiungendo ulteriore stress e portando i colleghi allo sfinimento.

Nel nostro territorio, molte colleghe e colleghi Isp sono stati inoltre distolti dalle loro filiali per andare a prestare affiancamento ai colleghi delle filiali ex Ubi che il 12 aprile sono passati in Isp e il 24 maggio saranno ceduti alla Banca Popolare di Puglia e Basilicata.

Naturalmente questi colleghi hanno il sacrosanto diritto di non essere lasciati soli, seppure per 40 giorni, e infatti non lo sono stati, ma con una programmazione alternativa forse **si sarebbe potuta evitare questa doppia migrazione in un mese**, con tutto quello che ne consegue in termini di **stress per i colleghi e disagio per i clienti.**

E' questo il rispetto della più grande Banca del Paese verso le "sue persone"? Verso il suo "Capitale Umano"? **Secondo noi NO, è tutt'altro che rispetto.**

Dai nostri manager, pur distinguendo il loro ruolo dalla parte

organizzativa e gestionale, ci saremmo aspettati piuttosto, oltre ai messaggi trionfalistici all'esterno, anche qualche **parola di scuse per i problemi organizzativi creati a tutti da una gestione così fatta.**

Dalla più grande Banca del Paese ci saremmo tutti aspettati una gestione molto diversa della integrazione. E lo confermano anche gli amari commenti dei colleghi ex Ubi che, a un mese dall'ingresso in Isp dicono **"pensavamo di entrare in una grande banca ma siamo entrati solo in una banca grande."**

Abruzzo, 17/5/2021

**COORDINATORI e RSA GRUPPO INTESA SANPAOLO AREA ABRUZZO
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA**

ISP-UBI: un successo? Se sì, a che prezzo?

				
---	---	---	---	---

**UN SUCCESSO?
SE SÌ, A CHE PREZZO?**

Chiediamo interventi immediati

La *migration* è stata un successo. Le dichiarazioni trionfalistiche hanno un sapore amaro per chi opera nelle

Filiali interessate.

I colleghi dell'IT sia ISP che UBI si sono prodigati con grande abnegazione, lavorando giorno e notte, sabati e domeniche comprese, per garantire un avvio positivo il 12 aprile, **ma nelle Filiali la situazione è molto difficile, per i lavoratori e per i clienti. Ci vengono segnalate aggressioni verbali e colleghi che non reggono più allo stress accumulato** in questi passati mesi di pandemia e richiesta costante di risultati.

Le procedure sono lente e gli affiancatori in numero non sufficiente per dare supporto ai colleghi UBI. Anche quelli "da remoto" non riescono a operare perché sono pressati – come se nulla fosse – dalla assillante richiesta di risultati commerciali (il budget va sempre raggiunto e superato). Spesso gli affiancatori, ai quali viene riconosciuta grandissima disponibilità, non conoscono la tipologia di lavoro dei colleghi che devono supportare.

Le Filiali – come più volte denunciato dal Sindacato – hanno **estremo bisogno di nuove assunzioni**. Nelle zone disagiate la situazione è ancora più grave e le assunzioni in FOL sono del tutto insufficienti. **Le chiamate in attesa e inevase alla FOL stanno raggiungendo livelli preoccupanti** nonostante le numerose ore di straordinario profuse.

I colleghi in malattia non vengono sostituiti; talvolta nelle zone rosse il servizio per appuntamenti salta; i clienti in attesa all'esterno della Filiale, in soprannumero sono ammassati, e ciò comporta un aumento del rischio epidemiologico.

Per chi vive nelle Filiali, l'integrazione non sembra un successo. Nella comunicazione dei trasferimenti, nelle assegnazioni i lavoratori sono stati troppo spesso considerati numeri, non persone.

Come se non bastasse, anche nei territori meno interessati

dalla fusione del Gruppo UBI in ISP, c'è una riorganizzazione in atto che ha visto il cambiamento di mansione e lo spostamento, nonostante il Covid, di un gran numero di colleghi con il risultato che molti gestori non hanno ufficialmente un portafoglio, oppure sono divenuti gestori base. Registriamo una diminuzione del numero di gestori, un aumento smodato del portafoglio dinamico, in alcune realtà i 5.000 clienti assegnati sono diventati 12.000 e tutti i clienti hanno una lettera con riferimento al direttore di filiale!

Gravissima la pressione per le telefonate non risposte: ci risulta vi siano richieste di stampo inquisitorio ai gestori: *"come mai non hai risposto alla telefonata delle ore 12.35 e a quella delle ore 13.05...?"* Questi comportamenti sono inaccettabili!

Come Organizzazioni Sindacali chiediamo alla Banca un intervento per:

- rivedere in aumento il piano complessivo di assistenza alle Filiali, nel numero delle persone coinvolte sia in presenza, sia in remoto, andando oltre alle tempistiche temporali inizialmente previste.
Chiediamo una proroga dei periodi di affiancamento, in particolare di quello fisico;
- adottare un programma di **"contingency"** immediatamente fruibile dal personale di rete che consiste in una sorta di manuale di istruzioni su cosa fare nel caso si verificano situazioni particolari (ad esempio, cosa fare se un F24 viene respinto, oppure uno stipendio non va a buon fine, un bonifico risulta disguidato, una bolletta ritorna impagata);
- rafforzare i numeri verdi a disposizione della clientela, soprattutto per le Imprese;
- dare indicazioni di STOP immediato agli obiettivi commerciali fino quando non sarà superata l'attuale

- situazione di emergenza;
- fare in modo che gli appuntamenti siano fissati direttamente dalla clientela con il proprio Gestore o che quelli fissati via app o web siano **assoggettati ad una conferma da parte del Gestore stesso** onde evitare spiacevoli inconvenienti e malintesi con il cliente;
 - una maggiore attenzione alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con dotazione di *steward* sensibilmente allargata e maggiore attenzione agli spazi;
 - un incontro a breve con le OOS per fornire i numeri aggiornati dei Gestori Privati, base e sulle dimensioni dei portafogli. Rileviamo una riduzione dei Gestori Privati (in molte Filiali da 5 sono stati ridotti a 2/3) e di conseguenza temiamo un blocco della crescita e dei percorsi professionali, nonché un depauperamento della rete.

Rimane fermo il fatto che eventuali errori contabili/amministrativi che possono determinare anche ammanchi di cassa imputabili all'assenza della necessaria formazione o di affiancatori fisici – come sta avvenendo – non debbano essere posti a carico del lavoratore.

Milano, 16 aprile 2021

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/intesa-sanpaolo/gli-rls-scrivono-a-isp-no-a-maggiori-rischi-per-attuare-progetti-aziendali.html>

Sottoscritti i primi accordi di integrazione ISP-UBI

Dopo una lunga e complessa trattativa che si è protratta oltre i termini previsti in relazione alla integrazione di UBI in ISP abbiamo appena sottoscritto una serie di accordi che definiscono fin da subito diritti e garanzie per tutti le lavoratrici e i lavoratori del nuovo Gruppo ISP.

In particolare:

- è stata evitata l'automatica estensione della normativa già vigente in ISP, ma si è invece proceduto fin da subito all'integrazione di alcune previsioni; per altre (con particolare riferimento a quelle sulla mobilità) sono state salvaguardate le normative in capo ai rispettivi destinatari fino a una ridefinizione complessiva e valida per tutta la platea da definirsi entro l'anno in corso; per alcuni aspetti troverà invece fin da subito applicazione per tutta la platea la normativa ISP (che potrà essere comunque oggetto di revisione in una fase successiva);
- abbiamo costituito con decorrenza immediata la Commissione paritetica sulle Pressioni Commerciali, che dovrà intervenire per ricondurre a comportamenti corretti le insostenibili pressioni commerciali presenti sulla Rete;
- sono state estese ai colleghi ex UBI le previsioni in capo ai Percorsi Professionali, compresa la previsione del trattamento economico corrispondente al 3A/4L al 32° anno di servizio;
- sempre in ambito di percorsi professionali per i dipendenti ISP sono stati abbreviati di 4 mesi i

- percorsi attualmente in corso;
- sono state migliorate le regole di rinnovo e durata per i Part Time;
 - con riferimento al Buono pasto, ne è stato previsto il valore a 7 euro dal 1° luglio per tutti i dipendenti del Gruppo a Full time (o Part time con intervallo). I Part time senza intervallo avranno diritto anche in ISP al Buono pasto di € 5,29;
 - sono state estese a colleghe/i ISP le previsioni in tema di “Pacchetto Giovani” e “Assegni familiari con Handicap” di derivazione (con alcune modifiche) della normativa UBI;
 - è stato definito un incremento molto sensibile degli importi del Premio variabile di risultato (PVR), con un incremento di oltre il 20% sulle fasce professionali più basse

Pensiamo che questo accordo sia un primo fondamentale passo nel percorso che porta:

- in questa prima fase all'integrazione di due realtà molto articolate e complesse;
- in prospettiva al complessivo rinnovo e miglioramento entro dicembre 2021 di tutta la contrattazione di secondo livello del Gruppo ISP.

Fisac/Cgil Intesa Sanpaolo

ALLEGATI:

- Accordo integrazione Gruppo UBI
- – Lettera a latere
- Protocollo Relazioni Industriali
- PVR 2021

Gli RLS scrivono a ISP: no a maggiori rischi per attuare progetti aziendali

Al Datore di Lavoro di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Fabio Rastrelli

Al R.S.P.P. di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Arch. Dario Russignaga

Al Medico Coordinatore di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Maurizio Coggiola

Su periodicità riunioni e urgenze legate alla fase

Buongiorno,
gli RLS rispetto alla riunione plenaria di venerdì scorso, il cui O.d.g. era il seguente:

- Quadro epidemiologico
- Quadro normativo
- Attività di affiancamento integrazione UBI
- Approfondimento Lettera RLS Next WOW

evidenziano che, in considerazione della ristrettezza del tempo concesso alla riunione, i punti 1 e 4 non sono stati

minimamente toccati, in quanto si è proceduto ad una interessante illustrazione dei provvedimenti riguardo le future vaccinazioni in azienda, comprimendo il tempo a disposizione per la trattazione degli altri punti all'O.d.g.

Consideriamo una grave mancanza aziendale la sostanziale assenza di confronto sull'imminente partenza del modello New WOW.

Ci troviamo in una fase cruciale di ristrutturazione aziendale, dalle cospicue ricadute in termini di salute e sicurezza, per giunta in corrispondenza di inediti picchi dei contagi, pervasività delle zone rosse e tuttora insufficiente diffusione dei vaccini. Chiediamo di ritornare, per il momento, alla cadenza settimanale delle riunioni plenarie e di organizzare, nel medesimo arco temporale, anche le riunioni territoriali di raccordo e di coordinamento.

Riteniamo non adeguata la durata di due ore delle riunioni plenarie in questo particolare contesto di riorganizzazione aziendale e di pesanti cambiamenti del modello organizzativo del lavoro; il tempo é insufficiente per consentire l'esposizione delle nostre ragioni e per affrontare un esauriente confronto con la parte aziendale: richiediamo pertanto un'ulteriore riunione, entro questa settimana, sugli argomenti richiamati con la presenza di BDT, di durata congrua rispetto ai temi da affrontare (es. un'intera mattinata o pomeriggio).

Per quanto appreso venerdì scorso, riteniamo molto rischiosa dal punto di vista epidemiologico la previsione di affiancamenti fisici ai colleghi UBI, a nostro avviso riguardanti conoscenze trasmissibili anche da remoto; in ultimo sottolineiamo i numerosi trasferimenti che avverranno a far tempo dal 12 c.m. in ogni ruolo organizzativo (Direttori, Coordinatori, Gestori) e le eccezioni espresse dai tecnici dell'ASL di Torino 3 Rivoli relativamente all'idoneità al rischio biologico per le visiere fornite dall'Azienda.

Per questo motivo ribadiamo la richiesta che gli affiancamenti vengano effettuati prioritariamente in remoto, salvo casi del tutto sporadici, nei quali andrà garantito comunque il distanziamento minimo di legge, pari a un metro, con le necessarie pause, vista la difficoltà che i colleghi avranno dato l'utilizzo continuativo delle visiere durante le ore lavorative, come già evidenziato dai medici competenti aziendali. Nel caso di affiancamento in presenza, particolare attenzione dovrà essere posta affinché ai colleghi dell'ex rete Ubi siano forniti per tempo idonei DPI, quali le visiere.

Altresì riteniamo che la mobilità interna, ancorché non più espressamente vietata dal legislatore, resti un elemento di forte rischio contagio. Chiediamo quindi il mantenimento delle attuali limitazioni alle trasferte.

In ottemperanza al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sar-Cov2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 6 aprile 2021, ribadiamo la richiesta di un corposo utilizzo dello smart working, trovando irrazionale ed ingiustificato il ricorso ad attività quasi esclusivamente in presenza vista la situazione di grave crisi pandemica, che espone il personale ad un potenziale rischio di contagio.

Occorre non abbassare l'attenzione sul rispetto delle distanze e sul contenimento degli affollamenti nei luoghi di lavoro, in ogni contesto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, appaiono particolarmente critiche le imminenti introduzioni delle filiali Agribusiness, in un contesto di forti accorpamenti.

Riteniamo che nessuno debba essere esposto a maggior rischio per attuare un progetto aziendale posto in essere in un momento critico, e non possiamo che evidenziare un elemento stridente: in altri frangenti, nonostante richieste contrarie da parte sindacale, la formazione non viene mai erogata in presenza.

Ricordiamo che è compito del Datore di Lavoro, ai sensi del D. 81/2008, garantire in ogni frangente, ed in ogni passaggio aziendale, la massima tutela possibile della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Milano, 12 aprile 2021

GLI RLS DI GRUPPO INTESA SANPAOLO

Conversion Weekend UBI-ISP. Recuperi e straordinario

**Sintesi delle normative applicabili in occasioni del
Conversion Week End e dei successivi affiancamenti**

In relazione all'operazione di incorporazione di UBI in ISP, vi riassumiamo comunque qui di seguito le principali previsioni – in tema di orari e prestazioni – per i colleghi coinvolti:

- nel fine settimana del 10 e 11 aprile

ed eventualmente

- nella prima mattinata di lunedì (in anticipo rispetto all'inizio del consueto orario),

riteniamo utile riepilogare le previsioni contrattuali per le prestazioni lavorative svolte in queste giornate.

SABATO

Aree Professionali

Nel caso di dipendenti appartenenti alle Aree Professionali, il lavoro prestato di **sabato** dà diritto:

- al compenso per lavoro straordinario (pari, di sabato, a un compenso corrispondente alla paga oraria maggiorata del 30%),

o, in alternativa,

- al recupero con banca delle ore

Quadri Direttivi

Il **quadro direttivo** ha diritto di compensare la prestazione lavorativa effettuata di sabato con un recupero temporale di pari entità.

DOMENICA

Aree Professionali

Nel caso di dipendenti appartenenti alle Aree Professionali il lavoro prestato di **domenica** dà diritto

1. **sia** al compenso per lavoro straordinario (pari, di domenica, a un compenso corrispondente alla paga oraria maggiorata del 25%),
2. **sia** al riposo compensativo.

Quadri Direttivi

Come per il sabato, il **quadro direttivo** ha diritto di compensare la prestazione lavorativa effettuata di domenica con un recupero temporale di pari entità.

LUNEDÌ 12 APRILE: EVENTUALI ATTIVITÀ AL DI FUORI DEL CONSUETO ORARIO

Aree Professionali

La tabella che segue riepiloga il trattamento spettante per la prestazione lavorativa prestata in giorno feriale in un arco temporale diverso dal consueto orario di lavoro (sia che la prestazione aggiuntiva preceda o segua tale orario): .

Se prestazione rientrante nelle prime 50 ore annue (limite comprensivo della dotazione annua iniziale di 15 ore e 30 minuti):	<i>Lavoro Supplementare</i>	recupero con banca delle ore
Se prestazione rientrante nelle successive 50 ore:	<i>Lavoro Straordinario</i>	<u>a scelta del dipendente:</u> paga oraria maggiorata (+25%) <u>oppure</u> recupero con banca ore
Se prestazione rientrante nelle successive 50 ore (quindi in caso di superamento delle 100 ore complessive)	<i>Lavoro Straordinario</i>	paga oraria maggiorata (+25%)

Part Time: I dipendenti a Part time possono sempre scegliere tra la remunerazione e il recupero.

Quadri Direttivi

Il recupero sarà effettuato tramite criteri di "autogestione" individuale.

Fonte: Fisac Banca Intesa

Carichieti, Etruria, Banca Marche e Carife potevano essere salvate!

“Tercas, non furono aiuti di Stato”.

Così anche Carife poteva salvarsi

La Corte di Giustizia europea sentenza la legittimità dell'intervento del Fitd previsto anche per Ferrara

Una sentenza tonante ma che purtroppo non sposta indietro le lancette della storia: non erano 'aiuti di stato' quelli utilizzati dal Fondo Interbancario per garantire il rifinanziamento di Banca Tercas. E per proprietà drammaticamente transitiva, il castello edificato nel 2015 per evitare la liquidazione della Cassa di Risparmio di Ferrara, aveva dunque basi solide. Ieri infatti la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha respinto l'impugnazione proposta dalla Commissione *“contro la sentenza del Tribunale relativa alle*

misure adottate da un consorzio di banche italiane a sostegno di uno dei suoi membri". Per i giudici, il Tribunale *"ha correttamente dichiarato che tali misure non costituiscono aiuti di Stato in quanto non sono imputabili allo Stato italiano"*. Il Fondo Interbancario, che aveva travasato 300 milioni di euro, è infatti una sorta di consorzio tra gli istituti di credito; lo stesso organismo – e la stessa formula – che come si ricorderà si era proposto per il salvataggio di Carife. Nel 2015, a costo di un primo bagno di sangue per gli azionisti (visto che per consentire l'intervento del Fitd l'assemblea dei soci aveva approvato la riduzione del valore dei titoli a una quota praticamente simbolica), era stato impostato un piano di salvataggio, in seguito utilizzato per garantire la continuità della Cassa di Risparmio di Cesena.

Ma nell'estate di cinque anni fa, dopo la deliberazione del Fitd e l'avvio delle procedure tecniche per arrivare, nel corso di pochi mesi, alla ristrutturazione della banca cittadina, si erano originati intoppi di carattere essenzialmente politico. Dalla commissaria alla Dg Competition Margarethe Vestager era scattato un richiamo al governo italiano, indicando proprio l'impossibilità di battere quella strada (fotocopia di quella utilizzata per la banca molisana) in quanto i fondi sarebbero risultati *'aiuti di stato'*, violando la normativa comunitaria. A nulla erano valsi i richiami alla ragionevolezza partiti, all'epoca, anche dall'allora sindaco **Tiziano Tagliani** (che ora si dice *"tristemente confortato dall'idea di vedere riconosciuta la giustizia della linea per la quale ci eravamo battuti assieme alla Fondazione Carife"*); la sostanziale arrendevolezza del governo Renzi aveva fatto scivolare la situazione verso l'esito che migliaia di risparmiatori ferraresi stanno ancora pagando. Con il *'decreto salvabanche'* che nel novembre 2015 ha spazzato via, assieme a Carife, anche la **Popolare dell'Etruria, Banca Marche e Carichieti**.

Carife però poteva non finire nel calderone; è quanto emerge –

pur di riflesso – dalla sentenza che arriva dal Lussemburgo. Dove già nello scorso mese di novembre l'avvocato generale della Corte di Giustizia, Evgeni Tanchev, aveva stabilito che l'intervento italiano per Banca Tercas non era un aiuto di stato. Se è vero che la storia non si può riscrivere, perché non è dato sapere cosa sarebbe avvenuto con il rifinanziamento da parte del Fitd, la sensazione di una terribile beffa ora è certificata dai bolli del tribunale europeo: *“Carife poteva essere salvata – si dice sicuro il sindacalista Samuel Paganini della Fisac Cgil – e quasi 500 posti di lavoro mantenuti. Per non parlare dei danni ai risparmiatori e del costo per tutto il sistema”*. A nulla, si ricorderà, erano valsi anche i ricorsi al Tar contro il 'decreto Salvabanche' presentati dalla Fondazione Carife, e appoggiati anche da Tagliani: per la banca cittadina la 'sentenza' era stata scritta sull'altare della politica. Peccato che ora sia arrivato il più clamoroso degli appelli.

Fonte: **Il Resto del Carlino – Ferrara**

BPER: le bombe a orologeria



GEMINI – Ci avevamo creduto! Sembrava fosse partita bene, questa operazione Gemini. Meglio sia rispetto alle aspettative sia rispetto alla partenza di altre recenti incorporazioni. Si è trattato, purtroppo, di un fuoco di paglia. Dal secondo giorno, complice probabilmente il (mal) funzionamento degli

strumenti di internet banking che ha fatto riversare in filiale anche chi se la sarebbe potuta cavare da remoto, la situazione è diventata pressoché incontrollata e ingestibile. Orari impossibili, minacce dai clienti, assembramenti dentro e fuori dalle Filiali. E di certo non per disservizi da imputare agli instancabili colleghi del CED, dell'help desk, del Contact center e di tutte le strutture dedicate. La vera necessità sarebbe stata quella di investire con convinzione e di più nella struttura interna di IT per reggere un'operazione di queste dimensioni. Bper era in ritardo su queste infrastrutture già nella gestione ordinaria e, come temevamo, adesso sta rischiando l'implosione. *Unico indiscusso aspetto positivo, i nuovi colleghi impegnati in uno sforzo senza pari e gli allineatori che stanno riscuotendo un plauso generalizzato per la loro dedizione, competenza e pazienza, dimostrando una volta ancora l'impagabile valore del "capitale umano" di questa azienda.* Anche le ultime disposizioni, che dirottano parte degli allineatori da remoto in supporto al Contact center, rendono evidente la sproporzione tra le necessità organizzative e la insufficienza delle misure messe in campo, continuando tra l'altro a privare di risorse la Rete, circostanza che contribuisce ad alimentare un crescente disagio tra i colleghi.

ORGANICI – Nel resto del mondo Banca continuano ad apparire confuse e contraddittorie le giustificazioni dell'azienda alle nostre richieste di spiegare le endemiche carenze negli organici del personale di Rete, dove maldestramente si sono sostituite le assenze di personale professionalizzato impegnato nell'allineamento con un'esigua quantità di personale in somministrazione, tutto da formare. Tutto questo mentre l'Area Affari finge che il mondo sia uguale al 21 febbraio e alla situazione precedente la crisi sanitaria, come se giocasse un campionato a parte, nel quale le regole che valgono per tutti non valgono per lei. Come se non bastasse, l'attribuzione delle assunzioni programmate (insufficienti e concentrate nelle strutture interne) in esecuzione degli

accordi con le Organizzazioni sindacali per il Piano Industriale 2019/2021 (che non contemplava l'operazione Gemini), viene "trasformata" in una scelta funzionale ad implementazioni delle strutture organizzative al servizio dell'operazione straordinaria. C'è un'evidente incoerenza che fa sorgere il sospetto che l'azienda voglia conteggiare in maniera molto "personale" i numeri delle assunzioni pattuite ai sensi di entrambe le (ben distinte) fasi industriali.

PANDEMIA – Non è certamente colpa di Bper se il ramo d'azienda da incorporare ha il suo centro nevralgico, in termini territoriali e di volumi, anche dove la recrudescenza dell'epidemia Covid-19 colpisce più duro. Però è responsabilità dell'azienda la scelta tra due priorità: da un lato la completa messa a disposizione dei dipendenti, dall'altro la tutela della loro salute. E di certo non è possibile mettere in secondo piano la salute dei colleghi.

Le disposizioni funzionali alla tutela sanitaria, infatti, arrivano sempre dopo le decisioni legislative o normative centrali, senza mai fissare in anticipo dei limiti propri – soprattutto di carattere organizzativo – a maggior garanzia della salute dei propri dipendenti. A puro titolo di esempio, manca una dotazione di permessi per chi appartiene alle categorie fragili o una maggiore disponibilità di smart working per chi si troverà a dover gestire i figli minori costretti alla didattica a distanza.

PRESSIONI COMMERCIALI – mentre esprimiamo preoccupazione per le ricadute reputazionali e commerciali conseguenti alla frequenza dei pesanti disservizi di questi giorni, aspetto che ci pare minimizzato dai vertici aziendali, assistiamo ad insopportabili richiami al rispetto delle "liturgie commerciali": richieste di resoconti quotidiani – come se non esistessero strumenti di controllo di gestione -, campagne incentrate sul prodotto e non sul cliente, inviti a convocare la clientela per "muovere la classifica", pressioni quotidiane a volte verbali, a volte scritte, con risultati a volte

irritanti, a volte grotteschi, a volte ai limiti della denuncia alle autorità di vigilanza. Tutto in totale spregio al Protocollo nazionale ABI e a quello vigente in Bper sulle Politiche commerciali. Se questo è inaccettabile in tempi normali, adesso, in pendenza di questa operazione, appare addirittura offensivo della dignità e della professionalità dei colleghi e pericoloso per la clientela. Lanciare in marzo 2021 iniziative come il focus mese su prestiti e CQ, nonché i focus sulla bancassicurazione con le settimane “Ti indennizzo” e “Acuore”, con richiesta di rendicontazione in tempo reale, denota che chi è a capo dell’Area Affari non solo non ha *...a cuore* la salute psicofisica dei colleghi rimasti in rete, ma non si rende neppure conto della profonda caduta di motivazione di questo genere di iniziative.

PREMIO GEMINI – nel contesto sopra descritto abbiamo assistito ad un imbarazzante rifiuto dell’azienda a riconoscere a tutti i dipendenti una gratifica universale che rappresenti tangibilmente il valore di un impegno straordinario; impegno che tutti stanno profondendo e che a tutti viene pressantemente richiesto, in una situazione di grande sofferenza, anche personale, di tantissimi colleghi.

Tutte queste situazioni sono **BOMBE** innescate: servono gli artificieri, altrimenti rischiamo di saltare tutti (per stanchezza, per demotivazione, per salute, per frustrazione).

L’attenzione che “il Grande Fratello” dedica al monitoraggio e all’indirizzo delle opinioni nel mondo social sia anche cartina al tornasole dell’umore dei lavoratori. Per tutti un richiamo ad un “uso consapevole” dei social network, azienda in primis, evitando messaggi fuorvianti o che alimentano il malumore.

Non domani, ma oggi, occorre un potenziamento delle risorse al servizio di un’operazione strategica, una accorta e ragionevole programmazione delle priorità e al di sopra di tutto una rigorosa attenzione al rispetto della salute.

Chiediamo infine con forza che questa azienda si riconcili con i valori di attenzione ai risultati di lungo periodo e non si affidi più soltanto alla magnanima intercessione di San Geminiano.

I lavoratori, lo vediamo ogni giorno, ci sono...l'Azienda dov'è???

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA –
UNISIN**

Modena, 1° marzo 2020

Muta ancora la geografia bancaria nella Regione Abruzzo

Lunedì 22 febbraio c'è stato il passaggio di **oltre 600 filiali** ex **UBI Banca** e **Banca Intesa** in **BPER**, a livello nazionale, che ha coinvolto 7 filiali, in Abruzzo e Molise, oltre alla Banca On-line di Chieti.

Questa prima operazione ha interessato **circa 100 lavoratrici e lavoratori** nella nostra regione, assorbiti alle dipendenze della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, come già accaduto, in passato, per i colleghi delle ex banche abruzzesi **Carispaq**, **Bls** e **Serfina Banca**.

Il 12 aprile prossimo, l'operazione continuerà con la

“razionalizzazione” dell’intera rete nazionale degli sportelli UBI Banca, accorpate a Banca Intesa. In Abruzzo saranno coinvolte **51 filiali**, con **437 dipendenti**. Non è ancora definita la riallocazione di tutto il personale ma sicuramente tutto ciò porterà a chiusure di sportelli bancari. I Sindacati, hanno più volte lanciato l’allarme occupazionale e di desertificazione dell’attività bancaria nei territori più svantaggiati, ponendo “l’attenzione più ai rischi sociali che alla riduzione dei costi”. Banca Intesa ha assicurato che non chiuderà gli sportelli nei comuni più piccoli, ma si limiterà a riorganizzare le filiali in sovrapposizione.

A far data dal 22 maggio, si affronterà l’ultimo, e più delicato, passaggio di 18 filiali e minisportelli a **Banca Popolare di Puglia e Basilicata**, che si insedierà nella provincia di Chieti imposto dall’Antitrust.

A preoccupare la Fisac Cgil territoriale è sicuramente la doppia migrazione, un duplice disagio per i colleghi ma anche per la clientela, che vedrà passare i rapporti bancari, prima a Banca Intesa, in aprile, e successivamente a Banca Popolare di Puglia e Basilicata, a fine maggio. Le conseguenze di tale disagio potrebbero vanificare l’obiettivo dell’indirizzo delle disposizioni dell’Antitrust, con previsione di perdita di clientela e relativa masse amministrative e, quindi, la tenuta occupazionale.

La BPPB ha una forte vocazione localistica e di sostegno alle piccole realtà produttive. Per attuare tale politica, anche in Abruzzo, occorrerà sviluppare un forte confronto con le parti sociali e un coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio, sin da subito. Tanto perché l’intera operazione sia veramente un valore aggiunto per tutti le parti coinvolte.

Nota della Fisac-Cgil Abruzzo Molise

Integrazione nel Gruppo ISP del Gruppo UBI

Nella giornata del 15 febbraio 2021 si è svolto un ulteriore incontro nell'ambito della procedura per l'incorporazione di UBI in ISP. L'incontro ha avuto la finalità di illustrare l'organizzazione della Banca dei Territori (BdT) che sintetizziamo alle pagine seguenti.

Struttura organizzativa Banca dei Territori (BdT)

5 strutture di Direzione centrale (con il compito di supportare le strutture territoriali):

- Direzione Personale e Change Management
- Direzione Controlli, Reclami, Monitoraggio Costi e Investimenti (che include la **Filiale Online** – *oltre*)
- Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione
- Direzione Sales & Marketing Privati e Aziende Retail
- Direzione Sales & Marketing Imprese

14 Direzioni di cui:

- 12 Direzioni Regionali (a seguito dell'incorporazione di UBI, alle attuali 8 si aggiungeranno altre 4 Direzioni Regionali: tale implementazione è accompagnata da una revisione dell'articolazione territoriale di alcune Direzioni già esistenti)
- 2 Direzioni a copertura nazionale

- Impact (rivolta al Terzo settore)
- Agribusiness (di nuova costituzione)

Le nuove Direzioni Regionali

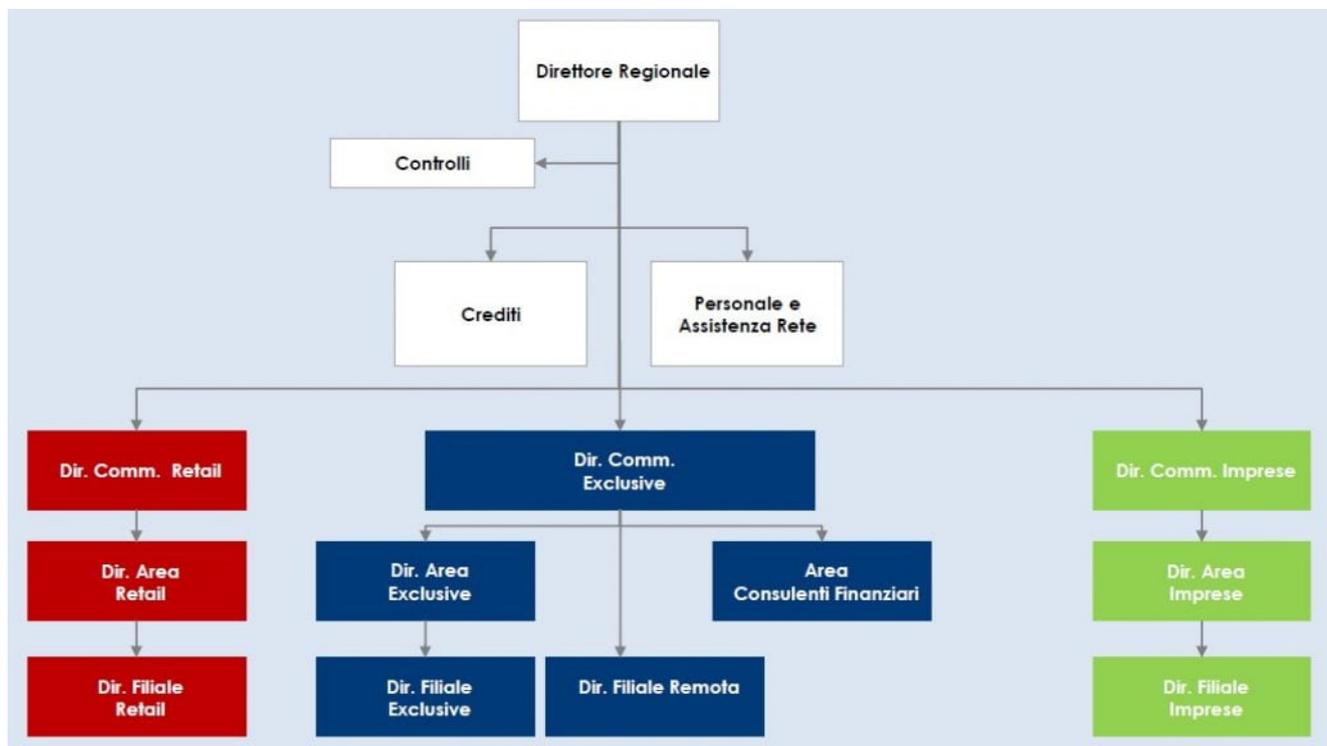


Le Direzioni Regionali derivanti dall'incorporazione di UBI illustrate nella mappa sono elencate di seguito in ordine alfabetico, con indicata la sede di Direzione:

- Basilicata, Puglia e Molise (Bari)
- Campania, Calabria e Sicilia (Napoli)
- Emilia Romagna e Marche (Bologna)

- Lazio e Abruzzo (Roma)
- Lombardia Nord (Bergamo)
- Lombardia Sud (Brescia)
- Milano e Provincia (Milano)
- Piemonte Nord, VdA e Sardegna (Torino)
- Piemonte Sud e Liguria (Cuneo)
- Toscana e Umbria (Firenze)
- Veneto Est e Friuli Venezia Giulia (sede da definire)
- Veneto Ovest e Trentino Alto Adige (Padova)

Organigramma delle Direzioni Regionali



Alcune precisazioni:

In ogni Direzione Regionale sono presenti 3 Direttori Commerciali (Retail, Esclusive, Imprese) supportati ciascuno dai Direttori d'Area.

Su ogni territorio sono presenti Filiali Retail, Esclusive e Imprese, di riferimento per il rispettivo segmento di

clientela.

Nell'ambito della Direzione Commerciale Exclusive, l'Area Consulenti finanziari include coloro che hanno un contratto "misto" per la parte di attività svolta come lavoratori autonomi.

La Filiale Remota (da non confondere con la Filiale Online) è la Filiale rivolta alla clientela che utilizza prevalentemente i canali digitali (v. anche oltre i ruoli che vi sono previsti).

Ruoli specialistici

In Banca dei Territori sono presenti alcune figure specialistiche, che fanno riferimento a:

- BdT Direzione Sales & Marketing Imprese:
 - SPECIALISTA MLT/LEASING
 - SPECIALISTA FACTORING
 - SPECIALISTA FINANZA STRAORDINARIA
 - SPECIALISTA PRODOTTI DI COPERTURA E GESTIONE LIQUIDITÀ
 - SPECIALISTA PROTEZIONE
 - SPECIALISTA INTERNAZIONALIZZAZIONE
 - SPECIALISTA SVILUPPO ESTERO
- BdT Direzioni Regionali:
 - SPECIALISTA ESTERO
 - SPECIALISTA INNOVAZIONE
- Direzione Agribusiness
 - SPECIALISTA AGRIBUSINESS

I ruoli di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese) nelle Direzioni Regionali

- Ruoli della Filiale Retail

- DIRETTORE FILIALE
- COORDINATORE COMMERCIALE (figura assegnata in aggiunta alle Filiali con più di 10 persone e in base alla complessità)
- COORDINATORE DI RELAZIONE (figura assegnata in aggiunta al Coordinatore Commerciale con funzioni di accoglienza e assistenza alla clientela)
- GESTORE BASE
- GESTORE PRIVATI
- GESTORE AZIENDE RETAIL
- Ruoli della Filiale Exclusive (clienti con patrimonio superiore a determinate soglie o con profili di investimento /reddito complessi/elevati)
 - DIRETTORE FILIALE
 - GESTORE PRIVATI
- Ruoli della Filiale Remota (da non confondere con la Filiale Online, è la Filiale rivolta alla clientela che utilizza prevalentemente i canali digitali)
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE COMMERCIALE
 - GESTORE REMOTO
- Ruoli della Filiale Imprese (serve i grandi gruppi economici, che sono articolati in Imprese Top Value, Imprese e Piccole imprese)
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE IMPRESE (nella medesima Filiale Imprese possono essere anche in numero superiore a 1)
 - GESTORE IMPRESE / IMPRESE TOP VALUE
 - ADDETTO IMPRESE (collabora con gestori Imprese e gestori Imprese Top Value)
 - GESTORE ENTI (per Enti e Aziende del settore pubblico)
 - SPECIALISTI A SUPPORTO

I ruoli della Filiale del Terzo settore (Direzione Impact)

La clientela di riferimento è costituita da Organizzazioni ed Enti laici e religiosi senza fini di lucro.

- Ruoli della Filiale del Terzo settore
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE COMMERCIALE
 - GESTORE TERZO SETTORE
 - ADDETTO TERZO SETTORE

I ruoli della Filiale Agribusiness (Direzione Impact)

Di prossima costituzione, la Direzione Agribusiness sarà dedicata all'intera filiera dell'agroalimentare:

- Produzione/Coltivazione
- Lavorazione
- Distribuzione
- Ristorazione

Sono previsti 224 Punti operativi in tutta Italia di cui 85 Filiali e 139 Distaccamenti, articolati su 16 Aree territoriali (che come risulta dal numero non coincidono strettamente con le Direzioni Regionali).

- Ruoli della Filiale Agribusiness
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE AGRIBUSINESS
 - GESTORE AGRIBUSINESS
 - ADDETTO AGRIBUSINESS

Cambiamenti inerenti le Società prodotto del perimetro UBI

Le Società **UBI Leasing** e **UBI Factor** verranno integrate in Intesa Sanpaolo tramite una fusione per incorporazione, e saranno collocate all'interno di Banca dei Territori.

Le Società continueranno a gestire gli stock e saranno previsti dei distacchi la cui finalità dichiarata dall'azienda è quella di agevolare l'integrazione nell'assetto organizzativo di riferimento.

Prestitalia (società di UBI specializzata nella cessione del quinto dello stipendio o della pensione) sarà inserita in BdT come società prodotto^[1] e manterrà l'attuale modello organizzativo per garantirne l'operatività, con riporti funzionali rispetto alla Capogruppo e l'attivazione dei contratti di service.

[1] Società prodotto già inserite in Banca dei Territori:

- Intesa Sanpaolo Smart Care
- Intesa Sanpaolo Casa
- Intesa Sanpaolo Agents4You

Criteri utilizzati per la definizione delle chiusure dei punti operativi UBI contestuali alla migrazione

L'azienda ha illustrato i criteri adottati per la individuazione dei punti operativi UBI oggetto di chiusura dalla data stessa di migrazione: si tratta, lo ricordiamo, di ben 300 tra Filiali e Mini-sportelli dei 1.011 che rimarranno nel perimetro ISP dopo la cessione a BPER (oltre a questi 122 Filiali saranno oggetto di remotizzazione, quindi perderanno

l'autonomia contabile in attesa di chiusura).

La chiusura è stata decretata in base a criteri di **sovrapposizione** (con valutazioni riguardanti la distanza differenziate in base alle caratteristiche del centro abitato).

Al contrario si è inteso mantenere **aperti** i Punti operativi che costituivano l'**unico presidio (ISP o UBI) sul territorio comunale**.

Pur in presenza dei criteri che hanno determinato la chiusura, la stessa non è stata attuata (ricorrendo in alcuni casi alla remotizzazione) in presenza di vincoli ostativi (per esempio: servizi di tesoreria, Filiali all'interno di aziende, vincoli immobiliari).

Esprimiamo la nostra forte perplessità in considerazione della rilevanza del numero degli interventi di prossima realizzazione, che rendono sempre più evidente il rischio di "desertificazione" del territorio da parte del Gruppo.

Ribadiamo ancora una volta che le Filiali oggi sono allo stremo e devono essere dotate di organici adeguati derivanti dalle assunzioni collegate alle uscite volontarie previste.

A seguito dell'incorporazione di UBI in ISP:

- i Punti operativi Retail passeranno da 2.940 a 3.610 (+ 670 Punti operativi di cui 386 Filiali Retail e 284 Sportelli distaccati);
- i Punti operativi Exclusive ISP passeranno da 1.205 a 1.423 (+ 218 Punti operativi di cui 74 Filiali e 144 Distaccamenti);

(Si precisa che UBI non presenta Punti operativi dedicati ai Clienti Exclusive i quali sono serviti dalle Filiali Retail e che saranno riportafogliati in occasione della migrazione.)

- i Punti operativi Imprese ISP passeranno da 249 a 286 (+

37 Punti operativi di cui 13 Filiali e 24 Distaccamenti);

- i Punti operativi Terzo Settore passeranno da 90 a 96 (+ 6 Punti operativi di cui 1 Filiale e 5 Distaccamenti; trasformazione in Filiale di 2 Distaccamenti).

L'articolazione dei Punti operativi sui territori delle Direzioni Regionali dopo l'incorporazione di UBI sarà la seguente:

Direzione Regionale	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore
Basilicata, Puglia e Molise	254	68	14	9
Campania, Calabria e Sicilia	453	170	27	16
Emilia Romagna e Marche	384	113	32	12
Lazio e Abruzzo	382	132	26	7
Lombardia Nord	246	141	23	5
Lombardia Sud	223	95	18	5
Milano e Provincia	290	212	26	6
Piemonte Nord, VdA e Sardegna	276	138	21	10
Piemonte Sud e Liguria	211	100	20	7
Toscana e Umbria	358	92	30	8
Veneto Est e Friuli Venezia Giulia	248	71	22	5
Veneto Ovest e Trentino Alto Adige	285	91	27	6

Come già precisato per la Direzione Agribusiness sono previsti 224 Punti operativi in tutta Italia di cui 85 Filiali e 139 Distaccamenti, articolati su 16 Aree territoriali.

Concept di Filiale e interventi conseguenti agli accorpamenti

Le Filiali adeguate al “new concept” di ISP sono ad oggi 270 (di cui 20 Filiali imprese).

L'azienda ha dichiarato che il modello, basato su una rotazione nell'utilizzo delle postazioni anche nell'ambito della stessa giornata lavorativa, si è rivelato scarsamente compatibile con le misure che si sono rese indispensabili a causa dell'emergenza epidemiologica.

Ne è derivata la necessità di un ripensamento degli spazi che l'azienda ha dichiarato di aver fondato su principi quali la centralità dell'accoglienza e della relazione e l'importanza della relazione con il cliente (*valori condivisibili, ma che non trovano riscontro nella effettiva possibilità da parte della rete di fornire un servizio adeguato alla clientela a causa della scarsità degli organici*).

Nel corso di questi mesi di emergenza come FISAC CGIL abbiamo ripetutamente sollecitato l'azienda a ripensare il modello new concept che riteniamo inadeguato per la tutela della salute di colleghi e clienti. La rivisitazione annunciata dall'azienda, basata solo sulle postazioni di lavoro, non è sufficiente.

Allestimento delle postazioni a seguito degli accorpamenti

A seguito degli accorpamenti, solo nelle Filiali di minori dimensioni (fino a 10 persone) le postazioni allestite saranno in numero pari a quello delle risorse presenti in organico, mentre negli altri casi saranno in numero inferiore, secondo l'articolazione che segue:

- 100% per le Filiali con organico fino a 10 persone
- 90% per le Filiali da 11 a 20 persone

- 80% per le Filiali da 21 a 40 persone
- 75% per le Filiali con più di 40 persone

L'applicazione dei suddetti criteri determinerà ad aprile i seguenti effetti sulle Filiali accorpanti:

- 67 Punti operativi con 100% delle postazioni di lavoro
- 88 Punti operativi con 90% delle postazioni di lavoro
- 16 Punti operativi con 75% delle postazioni di lavoro
- 122 Punti operativi con 80% delle postazioni di lavoro

Dal calcolo degli organici sono esclusi i colleghi Agribusiness e Impact.

La scelta di ridurre le postazioni di lavoro secondo le percentuali indicate, secondo quanto dichiarato dall'azienda, si è basata sulla analisi statistica dei dati storici relativa alla presenza media nelle filiali e sulle prospettive di ricorso allo smart working. L'azienda ha altresì dichiarato che le scelte effettuate garantiranno le norme relative al distanziamento.

Come FISAC CGIL ribadiamo la necessità di un allargamento del ricorso allo smart working anche per i colleghi della Rete che ne facciano richiesta, ai quali fino ad oggi è stato ingiustamente negato adducendo motivi organizzativi.

Orari delle Filiali che entreranno dalla rete UBI

Successivamente alla migrazione:

- per 179 Filiali Hub il servizio di cassa sarà svolto sia la mattina che il pomeriggio (8;30 – 13;00 / 14;00 – 15;30);
- per 203 Punti operativi "Cassa 13" il servizio di cassa sarà limitato al mattino (8;30 – 13;00);
- 294 Punti operativi remotizzati seguiranno orari diversi (per esempio in base a convenzioni o ad accordi specifici sul territorio).

In considerazione del fatto che per la rete di Intesa Sanpaolo l'orario di lavoro ha inizio al mattino alle ore 8:25, si renderà in generale necessario un adeguamento per i circa 4.000 casi di avvio dell'attività in orari diversi.

Filiale Online

La Filiale Online occupa 1.376 persone con 1.173 gestori in 18 sale:

- Bari
- Bologna
- Cagliari
- Firenze
- Lecce
- Milano (con distaccamenti di: Monza, Bergamo, Brescia, Pavia, Genova, Como)
- Montebelluna
- Napoli
- Padova
- Palermo
- Parma
- Prato
- Roma
- Torino
- Trapani
- Udine
- Vicenza
- Banca 5

Le telefonate in ingresso sono indirizzate alle diverse sale indipendentemente dalla provenienza geografica.

Nella Filiale Online confluiranno le lavoratrici e i lavoratori di UBI che operano in UBI Online, con conversione delle attuali sedi di UBI che svolgono attività telefonica in nuove sale della FOL.

Inoltre è prevista la creazione di **distaccamenti** per accogliere lavoratrici e lavoratori che, a seguito della revisione organizzativa derivante dalla incorporazione, fossero destinati alla Filiale Online, con l'obiettivo di ridurre la mobilità territoriale (anche nel momento in cui l'attività ritornasse in presenza, visto che ad oggi la prestazione è prevalentemente svolta in modalità smart working a causa dell'emergenza epidemiologica).

Le colleghe e i colleghi di UBI Online già dai prossimi giorni saranno interessati da **distacchi** per essere posti nelle condizioni di offrire supporto e consulenza a partire dalla data della migrazione.

Orari della FOL

La Filiale Online opera:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 6:48 alle 22:00
- il sabato dalle 9:00 alle 19:00

con una articolazione del lavoro sui turni illustrati di seguito.

Organizzazione sale



¹) I turni 3A e 6A prevedono la distribuzione oraria da lunedì a sabato, con una giornata di riposo infrasettimanale (lun.-ven.)

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
16 febbraio 2021

Avvio della procedura di integrazione dei Gruppi UBI ed ISP

AVVIATA LA PROCEDURA DI FUSIONE UBI ISP

In data odierna l'Azienda ha consegnato alle OO.SS. la lettera per l'avvio della procedura relativa all'integrazione dei Gruppi UBI ed Intesa Sanpaolo.

La fusione UBI Banca in ISP avverrà il 12 aprile.

La complessa operazione prevede anche due scissioni parziali immediatamente precedenti:

- il ramo d'azienda di UBI che fornisce i servizi amministrativi e on line a favore di IW Bank sarà ceduto a Fideuram ISPB insieme al pacchetto azionario di controllo di IW Bank, che resterà legal entity
- il ramo d'azienda relativo all'attività di Private Banking UBI Banca sarà ceduto a Intesa Sanpaolo Private Banking

E' prevista inoltre la fusione per incorporazione in Eurizon Capital SGR di PRAMERICA SGR, nonché di UBISS in ISP entro giugno 2021, UBI Leasing e UBI Factor in Intesa Sanpaolo entro il corrente anno.

Entreranno invece a far parte della Divisione Insurance le Società del comparto assicurativo UBI (AVIVA, Lombarda, CARGEAS, BAP).

Tutte le altre Società del Gruppo UBI (Prestitalia, UBI Academy, KEDomus,) verranno controllate direttamente da ISP rimanendo legal entity.

L'Azienda ha inoltre presentato il Piano Formativo a supporto dell'integrazione. Saranno adottate due piattaforme ISP4u e #People accessibili su DWS, sistema operativo UBI. E' prevista la formazione attraverso training on the job e aule remote.

Il 20 e il 21 marzo saranno effettuati i test di simulazione, mentre la migrazione avverrà il 10 e 11 aprile. Sarà richiesta la presenza di alcuni colleghi in Filiale per testare le procedure.

Sono previsti affiancamenti operativi nelle Filiali fino a 4 settimane successive all'integrazione. Le attività di supporto per la settimana di migrazione coinvolgeranno circa 3000 lavoratori.

Nei week end di migrazione saranno coinvolti colleghi che operano nell'IT e nella sicurezza, sia di UBI che di ISP.

L'Azienda ha comunicato inoltre che per effetto della ridefinizione organizzativa conseguente alla cessione Bper, 45 tra Private Bankers e Assistenti ed altre persone di strutture centrali rimasti in UBI che operavano in palazzi ceduti a BPER saranno trasferiti presso altre sedi prossime alle attuali.

CESSIONE FILIALI/STRUTTURE A BPER

L'Azienda ha comunicato le misure che saranno adottate per la migration delle Filiali cedute a Bper.

Sabato 20 febbraio il collega tenutario delle chiavi si recherà in Filiale per consentire l'accesso ai tecnici incaricati da Bper.

Domenica 21 febbraio sarà invece richiesta la presenza in Filiale dei colleghi (Titolare o Vicario, Cassieri e attività rilevanti) per testare la migrazione.

Con riferimento al personale ceduto a Bper che ha aderito all'accordo 29.9.2020 per l'esodo, l'Azienda ha dichiarato che la comunicazione dell'uscita sarà effettuata da Bper, comunque secondo termini, condizioni e modalità previste dall'accordo.

FILIALI PRIVATE E FIDEURAM

L'Azienda ci ha informato che da lunedì 15 febbraio le Filiali della Divisione in "zona gialla" manterranno l'operatività su appuntamento, mentre cesserà la turnazione, fatte salve le misure da adottare per mantenere il distanziamento sociale.

In relazione all'emergenza sanitaria, come OO.SS. riteniamo improcrastinabile il confronto già richiesto sulla materia

prevenzione Covid 19 e genitorialità per tutto il Gruppo.
Al termine della presentazione abbiamo condiviso con l'Azienda un fitto calendario di incontri per la prosecuzione del confronto che ha come obiettivo la massima tutela degli oltre 15.000 lavoratori coinvolti.

A tal proposito abbiamo già richiesto la documentazione utile.
Gli incontri proseguiranno la prossima settimana.

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

11 febbraio 2021