



## FLASH DALLE TRATTATIVE – Incontro del 3 febbraio 2021



### Accordo 29 settembre 2020 - scalettatura uscite volontarie

- Nell'incontro odierno la Banca ha ipotizzato la seguente scalettatura delle uscite volontarie sulla base dell'accordo in oggetto, chiarendo che vi sono ancora in verifica circa 450 posizioni.
- Nei dati sono ricompresi anche i ruoli dirigenziali che hanno aderito all'accordo.
- **Va considerata la data di maturazione del diritto** e non della finestra (la finestra è la decorrenza della pensione).
- Per le uscite si è tenuto conto di quanto stabilito nell'accordo, prelezioni /104 ecc. Resta ferma la possibilità da parte dell'Azienda di prevedere date diverse per esigenze tecnico/organizzative solitamente demandate alla Gestione del personale sul territorio.
- Per le uscite di marzo p.v. – indicativamente dalla prossima settimana - la Banca invierà una mail ai colleghi interessati.
- **In linea di massima, almeno un mese prima dell'uscita, i colleghi sono avvisati con una mail dedicata.**
- Le conciliazioni sono confermate con le procedure già stabilite in epoca COVID.
- Con riferimento alle uscite di dicembre 2020 ecco i dati declinati dall'Azienda: 196 per pensionamenti / 268 per fondo solidarietà

### DATE ACCORDO 29 settembre 2020

- 🕒 cessazioni al 31 marzo 2021 per coloro che maturano il diritto \*entro il 31 gennaio 24\* (900 colleghi)
- 🕒 cessazioni al 30 giugno 2021 per coloro che maturano il diritto \*entro il 31 agosto 2024\* (1000 colleghi)
- 🕒 cessazioni al 31 dicembre 2021 per coloro che maturano il diritto \*entro il 31 dicembre 2024\* (900 colleghi)
- 🕒 cessazioni al 30 giugno 2022 per coloro che maturano il diritto \*entro maggio 2025\* (1000 colleghi)
- 🕒 cessazioni al 31 dicembre 2022 per coloro che maturano il diritto \*entro novembre 2025\* (900 colleghi)
- 🕒 cessazioni 30 giugno 2023 per coloro che maturano il diritto \*entro maggio 2026\* (circa 800 colleghi)
- 🕒 cessazioni 31 dicembre 2023 per coloro che maturano il diritto \*successivamente a maggio 2026\*

**La Fabi, unitariamente alle altre OOSS, ha ottenuto che - ad ogni due uscite volontarie segua una nuova assunzione!**

**Per un sano cambio generazionale è auspicabile che la Banca tenga conto delle finestre di uscita e, diversamente da quanto effettuato fino ad oggi, vi siano molte più assunzioni nella rete!**



### Ferie aggiuntive (6 giorni emergenza COVID)

La Banca ha confermato che i 3 giorni monetizzabili saranno **pagati** nel prossimo cedolino di febbraio 2020 (si tratta di circa 20500 colleghi) con la specifica che segue:

- Per chi ha ancora assenze da giustificare nel periodo agosto e settembre (circa 700 persone) saranno pagate una volta sistemata la situazione su InteSAP.



### Titling... la sperimentazione continua

Rammentiamo che si tratta di un progetto di ISP per mappare le professioni che si integra nei sistemi HR.

E' rivolto principalmente alle strutture centrali e agli staff divisionali. L'Azienda si pone l'obiettivo di individuare un linguaggio comune e valorizzare le professionalità e le competenze.

La Banca ha illustrato le strutture coinvolte, i colleghi e l'attribuzione del Titling sperimentale. L'intenzione è di allargare la sperimentazione ad altre strutture ed ai Colleghi UBI dopo l'integrazione. Per la BDT invece sarà necessario, prima della sperimentazione, identificare i mestieri.

Abbiamo esplicitato, anche nel corso di questo incontro, che **la Banca deve chiarire e far ben comprendere la correlazione tra Seniority e Titling; il Titling non può essere un sistema discrezionale, peraltro, totalmente nelle mani dell'Azienda!**

**Inoltre il modello deve poter essere concreto e tangibile. Non ultimo, la professionalità deve essere coltivata e non persa per lo spostamento in un ruolo diverso/attiguo; essa, infatti, non è legata specificamente al prodotto da vendere o alla mera richiesta dell'azienda in un dato momento!**

- DC Amm. e Fiscale: 521 colleghi
- DC Strategic Support: 27 colleghi
- DC Sistemi informativi: 2245 colleghi
- COO: 953 colleghi

Titling sperimentale dal ruolo più elevato:

- Senior Expert: 25 colleghi
- Expert/COA Expert: 620
- Senior Specialist: 1003
- Specialist: 1668
- Analyst: 430

Le prossime strutture ad essere coinvolte dal censimento del titling saranno le funzioni aziendali di controllo (1410 colleghi) così divise:

- Audit: 430
- Risk: 430
- Compliance: 550
- M&A e partecipazioni di Gruppo: 75 colleghi



### **Distacchi UBI e UBISS**

Nelle prossime settimane saranno attivati i seguenti distacchi con invarianza della sede di lavoro.

- 3 distacchi parziali su CLO - Governo dei crediti (Brescia e Milano)
- 7 distacchi parziali su COO - Sicurezza Fisica (Brescia) e Amministrazione e operation HR (Bergamo e Arezzo)
- 1 distacco parziali su CFO (Bergamo)
- 2 distacchi parziali in CCO - Compliance (Bergamo)
- 3 distacchi parziali in CRO - Cyber Risk (Bergamo e Iesi)
- 9 distacchi parziali in DSI (Brescia, Iesi e Milano)
- 20 distacchi parziali in IMI CIB - Global Transaction banking e Global Market (Milano)
- 2 distacchi parziali in Asset Management da Pramerica (Milano)
- 1 distacco totale nelle banche estere con piazza di lavoro (Brescia)



### **Task force ecobonus**

Siamo stati informati che verrà costituita una task force che opererà sugli ecobonus a supporto della DCO e che vedrà coinvolti circa 10 colleghi delle filiali, con invarianza di sede.

Il supporto è sulle richieste di chiarimento che i clienti fanno solitamente in filiale, così da intercettarli (non avranno contatti diretti con il cliente). Sarà previsto un periodo di formazione e affiancamento relativamente alla PEF ed ai documenti previsti dalla normativa (verifica completezza documenti, richiesta di eventuali documenti da integrare, completezza dati al sistema, invio del contratto in filiale e rendere operativo il rapporto).

E' stimato circa un mese di attività e può comprendere sia clientela retail che imprese.

**Si dice "piuttosto di niente è meglio piuttosto" e quindi ciò che aiuta i colleghi è ben accetto ma crediamo che una Banca così importante non possa operare con delle "toppe": è necessario a nostro avviso invece "rimpolpare" le filiali retail e imprese che arrancano e necessitano di persone. Colleghi da formare sugli affidamenti e non solo sulla vendita: la professionalità paga sempre e migliora il servizio alla clientela!**



## **Struttura crediti della direzione regionale – Formazione**

L'Azienda ci ha riferito di alcune iniziative formative:

- 3 edizioni di formazione che hanno coinvolto gli specialisti crediti, che ha riguardato i nuovi processi e le nuove attività.  
A queste si aggiungeranno la creazione di collection specifiche e ulteriori aule remote a favore degli specialisti.



## **Incontri**

Abbiamo richiesto alla Banca di fissare gli incontri su temi fondamentali per la quotidianità e la crescita dei colleghi:

- incontro per la **FOL**
- **percorsi /complessità anche per i calcoli relativi al 2020**
- incontri con i capi divisione

**Ancora una volta abbiamo riportato le segnalazioni provenienti da più territori sulle pressioni commerciali che vedono tentativi gravissimi di impostare budget individuali per le vie brevi in palese violazione di tutte le norme e delle indicazioni della Banca! Abbiamo unitariamente richiesto un riscontro, verranno effettuate le opportune segnalazioni su chi viola le regole e continua con atteggiamenti intollerabili!**

Milano, 03 febbraio 2021

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO



INTESA  SANPAOLO  
mail: [segreteria@fabintesasampaolo.org](mailto:segreteria@fabintesasampaolo.org)  
[www.fabintesasampaolo.eu](http://www.fabintesasampaolo.eu)