



## Terzo incontro fusione UBI in ISP

*Focus su divisione private banking – Fideuram, strutture di governance ed il salto nel buio di next way of working*

### **Divisione Private Banking**

L'integrazione nel Gruppo ISP del Gruppo UBI prevede due scissioni preventive all'incorporazione di UBI in ISP:

- scissione parziale a favore di Intesa Sanpaolo Private Banking del ramo di Ubi Top Private che vede coinvolti 329 colleghi;
- scissione parziale a favore di FIDEURAM del ramo di UBI che fornisce i servizi amministrativi e online a favore di IWBANK che comprende 41 colleghi tra cui 17 dipendenti IWBANK distaccati in Ubi e dedicati al servizio di Contact Center per IWB.

È inoltre previsto il trasferimento della partecipazione in IWB a favore di FIDEURAM.

Attualmente la rete di ISPB è composta da 99 filiali e 30 distaccamenti su 11 Aree commerciali, mentre la rete di UBI Top Private è composta da 21 Centri Private, 1 Unità Grandi Patrimoni, 31 Corner Private.

Il 12 aprile p.v., i 21 punti operativi UBI Top Private verranno integrati in ISPB, di conseguenza ISPB passerà a quota 112 filiali e 36 distaccamenti distribuiti su 13 aree commerciali.

La Banca ha specificato che degli attuali 329 colleghi, 277 manterranno la stessa sede di lavoro (84%) i restanti 52 cambieranno sede di lavoro (16%).

🗨️ **Da parte sindacale sono state richieste le logiche sottostanti all'integrazione di questo comparto anche in ordine ai trasferimenti ventilati. La banca evidenzia attenzione alle persone e sui 52 trasferimenti indicati nelle slide, l'attenzione alla mobilità (che rammentiamo deve essere ancora trattata dal tavolo sindacale): sono state considerate le residenze e quindi non ci sono distonie secondo l'azienda.** 🗨️

#### PREVISIONI "COVID":

Siamo stati informati che non ci saranno più le rotazioni nelle zone gialle dove la presenza dei colleghi sarà quindi piena: **abbiamo evidenziato la nostra forte perplessità in merito a tale scelta in quanto il rischio pandemia non è purtroppo superato.** La banca adduce motivi di servizio alla Clientela e norme di sicurezza che tutelano i colleghi. Su tale punto non concordiamo e abbiamo **invitato l'azienda alla massima attenzione.**

## **Nuovo ruolo Executive Manager**

Dal 12 Aprile p.v. sarà operativo il nuovo ruolo di Executive Manager, in staff al Capo Area nelle filiali particolarmente complesse con numerosi punti operativi e con estensione elevata territorialmente ed in particolare in 4 aree:

- Nord Est
- Emilia-Romagna
- Dorsale Adriatica Puglia Calabria Basilicata
- Lazio Sardegna Campania

## **Strutture di Governance**

Ci è stato illustrata la struttura della governance in relazione all'ingresso dei colleghi ex UBI – ben 4.000 Colleghi - per i quali ISP ha confermato la volontà di valorizzare i colleghi e di ridurre al minimo la mobilità. Nella governance si può lavorare infatti anche in sedi diverse creando distaccamenti ed evitando lo spostamento dall'attuale sede di lavoro.

Usciranno ordini di servizio dedicati e molte normative sono già state recepite mentre i colloqui sono in corso e termineranno indicativamente a fine febbraio p.v.

## **"Liberazione" dei palazzi di Milano ex UBI**

Sulla piazza di Milano è in previsione la liberazione entro il 31.12.21 di 7 palazzi ex UBI:

- Monte di Pietà
- Corso Europa 16
- Corso Europa 20
- Via Silvio Pellico
- Piazzale Zavattari
- Via Boccaccio
- Piazza Borromeo

Saranno coinvolti in questa operazione 1250 Colleghi che saranno assegnati nel corso dell'anno in altre strutture ISP (principalmente via Montebello, piazza Scala, via Verdi, Monte di Pietà, Clerici/Ferrari, Hoepli, Assago, viale Stelvio, Bonola/Cechov, Sesto - Marelli). Le nuove allocazioni non sono ancora definite ed il moving finale potrà coinvolgere anche i colleghi di Intesa Sanpaolo.

## **Nuove direzioni regionali - integrazione**

La banca ci ha fornito alcune precisazioni sulla struttura delle direzioni regionali che sono trasversali sulla regione:

- Milano e provincia aggrega Milano e Monza Brianza
- Lombardia Nord: Como, Lecco, Bergamo, Sondrio e Varese
- Lombardia Sud: Brescia, Cremona, Lodi, Mantova e Pavia
- Piemonte Nord: Biella, Novara, Torino, Vercelli e Verbania
- Piemonte Sud: Alessandria, Asti e Cuneo
- Veneto Ovest: Padova, Rovigo, Verona e Vicenza
- Veneto Est: Belluno, Treviso e Venezia

## Distacchi UBI in ISP


Sono previsti 24 nuovi distacchi:

- 2 colleghi nel COO - Area personale e recruiting, distacco al 100% ad invarianza di sede lavoro
- 15 colleghi nell'IT - Aree Cyber security, innovazione e sistemi informativi che verranno distaccati: 7 in Cyber Security, 6 innovazione e 2 DSI ad invarianza di sede di lavoro
- 2 colleghi nel CFO
- 1 collega nel CGO - Consulenza internazionale
- 1 collega nel Chief Commercial Officer in Divisione Private Banking

## Distacchi per rientri dalla maternità

Per le colleghe in rientro dalla maternità con originaria assegnazione in una filiale oggetto di passaggio a BPER la banca, come in passato, prevederà dei distacchi nelle filiali ISP prossime alla filiale di partenza o nel comune di residenza.

## Next Way of Working: un salto nel buio!

Cos'è? 

- Gestione emergenza
- New: “messa in scala” dello Smart working
- Next: **nuovo modo di lavorare in banca post COVID che beneficia di tecnologie e logiche diverse. Un cambio culturale!**

¶¶ Secondo la Banca i pilastri di questa “rivoluzione nel modo di lavorare” sono la motivazione delle persone e favorire i nuovi processi con maggiore flessibilità nel mondo del lavoro.

Ventilati 2/3 gg di lavoro flessibile a settimana con ottica di sostenibilità ed efficienza. Già in corso analisi di processi per le attività che potrebbero essere svolte meglio da remoto.

**Non vorremmo che questo fosse un tentativo di decidere “chi” e “quando” sta a casa! Mentre spesso in rete viene negata una giornata di smart-working per motivi organizzativi!**

**A tal proposito rammentiamo che lo smart-working è su base volontaria ed oggi “è allargato” solo per i noti gravi motivi sanitari legati al Covid 19!**

**Il diverso utilizzo degli spazi declinato dalla Banca (“superamento del paradigma 1 persona 1 scrivania”) sembra più riconducibile ad una mera riduzione di costi sugli immobili e ad una svalutazione del ruolo.**

**Le logiche che sottendono questa “rivoluzione” a nostro avviso sono rischiose e vigileremo affinché tutte le norme vengano rispettate. No a tentativi di trattare i dipendenti come lavoratori autonomi! No a pianificazioni settimanali /mensili di ferie ¶¶**

**Questa nuova “cultura” del lavoro sembra inoltre non tener conto della pandemia in corso (della necessità di rivedere le new concept e non di confermarle o di restringere gli spazi!) ma solo ad una “necessaria responsabilizzazione” alla prenotazione delle postazioni.**

**Non siamo affatto contrari all'evoluzione e al futuro ma ad oggi vediamo i colleghi sopraffatti da costanti cambiamenti sulle loro spalle, cambiamenti che solo sulla “carta” sono ottimi. Ci sembra che chi studia e prepara tali nuove logiche sia lontano dalla realtà vissuta dai colleghi che vorrebbero meno “tool” e lavorare in modo più sereno! Auspichiamo una messa a terra coerente con la realtà dei colleghi. Lo smart working va regolamentato - dopo l'effetto pandemia -con le OOSS evitando che diventi un lavoro senza orari – come purtroppo troppo spesso denunciato dai colleghi nella governance o, dall'altro lato, una chimera per chi lavora in rete. ¶¶**

Le strutture Pilota del progetto saranno:

- Milano: piazza Ferrari (ambito COO) via mercato - Montebello Fideuram
- Torino: corner coworking 24 piano
- Roma: piazzale Douhet

**Milano, 17.02.2021**

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO



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