

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

7 aprile 2021

*Qui di seguito il documento approvato all'**unanimità** dai Direttivi Congiunti **FISAC/CGIL ISP e UBI (alla presenza della Segretaria Nazionale Susy Esposito e del Segretario Generale Nino Baseotto)** in relazione alla trattativa in corso sull'integrazione ISP-UBI*

DISPOSITIVO FINALE DIRETTIVI CONGIUNTI ISP/UBI DEL 7 APRILE 2021

L'operazione di integrazione di UBI in ISP, che si realizzerà il prossimo 12 aprile, ridisegna profondamente gli equilibri del Credito nel nostro Paese. L'iniziativa assunta da ISP con l'OPAS su UBI ha segnato un cambio di fase e il passaggio da una stagione di salvataggi a una stagione di ridisegno per l'intero Settore.

Gli esiti della trattativa in corso potranno avere importanti ricadute non solo sulle lavoratrici e i lavoratori direttamente interessati, ma potenzialmente sull'intera categoria a causa delle dimensioni e delle caratteristiche dell'operazione stessa.

Entrambe le realtà aziendali sono sane e presentano una importante redditività. Gli obiettivi ampiamente annunciati, anche dallo stesso CEO, fanno riferimento a un ulteriore incremento di valore attraverso la "generazione di ricavi su scala europea" e la creazione di un modello di business "focalizzato sul Wealth Management e Protection".

Per questi motivi la FISAC CGIL ritiene che la trattativa debba avere un carattere rivendicativo: l'obiettivo è di pervenire ad un risultato acquisitivo per migliorare la condizione di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, per un principio di equità e per la valorizzazione dell'unità dei lavoratori.

Il confronto deve anzitutto garantire un contesto favorevole basato su previsioni normative ed economiche certe nei confronti delle colleghe e dei colleghi provenienti da UBI, che dal 12 aprile lavoreranno con stesse procedure, organizzazione del lavoro e modelli di servizio dei colleghi ISP.

Entrambi i Gruppi hanno sviluppato nel tempo esperienze contrattuali di grande qualità e importanza: vogliamo dare valore a questa storia costruendo un nuovo impianto contrattuale omogeneo e migliorativo per tutti le lavoratrici e i lavoratori del nuovo Gruppo. Il percorso di trattativa delineato in più tappe dovrà consentire di affrontare tutte le materie contenute nelle due normative aziendali e di arrivare in tempi certi e definiti, anche successivi alla data dell'integrazione, a soluzioni contrattuali adeguate e soddisfacenti per le lavoratrici e per i lavoratori.

Per il positivo esito del confronto è indispensabile la costituzione, da subito, della Commissione Politiche Commerciali che dovrà avere composizione, caratteristiche e prerogative adeguate per attivarsi con

efficacia nel più breve tempo possibile, in attesa di un nuovo accordo sul tema che individui con certezza e senza rischio di ambiguità i comportamenti non conformi, e funga da contrasto alle indebite pressioni commerciali che rendono insopportabile il clima nelle filiali.

In tema di Ruoli e figure professionali l'estensione delle previsioni ISP deve essere accompagnata da salvaguardie di impianto per le lavoratrici e i lavoratori UBI. Occorre prevedere momenti di verifica in merito alle ricadute sui lavoratori di tutto il Gruppo della surrettizia riorganizzazione in corso nella Rete, che va ben oltre le necessità della integrazione, prevedendo anche norme di raccordo, di salvaguardia e di riconoscimento dell'anzianità pregressa, per evitare che interruzione di percorsi o cambi di mansione scarichino i loro effetti negativi sulle colleghe e sui colleghi. Le intese dovranno prevedere chiari demands e tempistiche per regolamentare le figure professionali nella Divisione Private e nelle strutture di Governance e, inoltre, in Agribusiness, garantendo per i lavoratori coinvolti la salvaguardia dei percorsi professionali attualmente in essere.

Come FISAC CGIL richiediamo a Intesa Sanpaolo di dare un segnale positivo a tutto il Settore: la prima Banca del Paese deve porsi l'obiettivo di tutelare le persone e l'ambiente, sottoscrivendo l'impegno a ridurre la mobilità territoriale del 20%, nell'arco di tempo che va da ora al termine del prossimo piano d'impresa 2022-2025. Dal punto di vista normativo dobbiamo trovare delle previsioni tutelanti che fungano da efficace deterrente rispetto a trasferimenti non strettamente necessari, evitando restrizioni e forzature che obblighino le/i dipendenti a scelte penalizzanti riguardo il mezzo di trasporto, mentre vanno accolte le domande di trasferimento in essere.

Esprimiamo forti riserve in merito alla proposta aziendale sulla sospensione della timbratura quale metodo di rilevazione della presenza, in riferimento al rispetto dell'orario di lavoro. Saremo contrari se non verranno definite chiaramente le norme di raccordo con le previsioni del CCNL in materia di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, per garantirne con certezza il riconoscimento, e in tema di diritto alla disconnessione.

Il tempo che viviamo ha fatto nascere nuove esigenze di cura e nuovi diritti rispetto al passato: occorre aumentare la possibilità di fruire della Banca del Tempo, incrementandone il plafond e le causali di utilizzo, con l'introduzione di ulteriori permessi personali per visite mediche, fecondazione assistita, accompagnamento minori per vaccinazioni e per i figli in età scolare interessati da provvedimenti di chiusura delle scuole.

Le lavoratrici e lavoratori a part time devono ottenere garanzie di rispetto normativo e di trattamento omogeneo; la durata dei contratti va estesa a 36 mesi e vanno accolte le domande in essere.

Le previsioni relative al Pacchetto Giovani sono un sostegno concreto alle persone con una minore disponibilità di reddito e non possono essere limitate alle assunzioni legate al Protocollo 29 settembre 2020: vanno estese a tutte le lavoratrici e lavoratori con età inferiore ai 30 anni anche se già in servizio, indipendentemente dalla loro forma contrattuale.

Nel percorso complessivo della negoziazione andranno inseriti l'aumento dell'importo relativo al Buono Pasto ed una revisione delle indennità di turno basata sulle migliori pratiche.

Il Premio di Risultato è un tema fondamentale della trattativa sul quale ottenere un risultato contrattuale migliorativo. Il PVR ha svolto solo parzialmente la sua funzione originaria di contenimento del salario variabile discrezionale, che negli ultimi anni è proliferato, ed è stato ridimensionato più dalle minori disponibilità aziendali che dalla contrattazione. L'esperienza del Lecoip va certamente ripensata alla luce degli insoddisfacenti risultati uniti alla intrinseca complicazione. Va quindi rivista, per il futuro, l'intera strategia del Premio a valere sul prossimo Piano d'Impresa in modo da unire equità, trasparenza e un ritorno economico adeguato alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del nuovo Gruppo.

La disponibilità dichiarata dall'Azienda relativamente al PVR 2021, a unire il premio base con quello aggiuntivo prevedendo come cancelletto unicamente i risultati di Gruppo, è un primo passo positivo nella direzione auspicata.

I temi del Welfare (Previdenza, Assistenza e Circolo) assumono un ruolo sempre più importante di sostegno alle/ai dipendenti e alle loro famiglie. Le intese dovranno contenere una chiara garanzia di percorso per contrattare tali materie, con l'obiettivo di raggiungere in tempi congrui l'omogeneità dei trattamenti e di migliorarne la fruibilità.

Analogamente alcune partite economiche di sostegno sociale che caratterizzano la contrattazione di UBI dovranno essere oggetto di effettivo confronto nella fase successiva.

I comitati direttivi congiunti UBI e ISP riuniti il giorno 7 aprile in modalità da remoto, preso atto della impostazione data al confronto e delle posizioni delle parti, danno mandato alla trattativa. I direttivi congiunti sostengono la posizione elaborata dalle segreterie in merito alla necessità di sottoporre alle lavoratrici ed ai lavoratori le intese sottoscritte.