dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
8 maggio 2020

E' RIPARTITA LA TRATTATIVA SUI RUOLI E PERCORSI PROFESSIONALI

Oggi vi è stato un primo incontro per il riavvio della trattativa relativa ai ruoli professionali, per la definizione dei criteri di complessità dei gestori svincolati dai portafogli e per le figure dei Direttori e Coordinatori Terzo Settore e Filiali Remote, dei Gestore Aziende Retail GAR, Gestore Enti, Gestore Remoto e Gestore Terzo Settore.

La proposta della Banca per Direttori e Coordinatori mantiene l'attuale impianto che misura la complessità delle Filiali; è invece improntata su tre indicatori di copertura del ruolo per i gestori a cui è collegata "l'esperienza" cioè il tempo di consolidamento.

Nelle more del confronto, l'Azienda ha confermato il riconoscimento delle indennità di ruolo per il mese di maggio.

Pur registrando un primo passo avanti nell'assenza di driver specificamente volti al successo commerciale, la discrezionalità ancora presente nell'impianto proposto andrà attentamente analizzata soprattutto con riferimento alle valutazioni professionali (UpPer) e alle competenze/conoscenze (Teti).

La volontà delle OO.SS. è ricercare un impianto il più semplice, e trasparente possibile per riconoscere le competenze e l'impegno dei colleghi che ricoprono i ruoli prospettati.

Nel corso della conference call l'Azienda ci ha fornito anche le seguenti informazioni :

RICALCOLO COMPLESSITA' FILIALI

Come noto gli effetti economici avranno decorrenza 1 maggio 2020 con riconoscimento indicativamente nella mensilità di giugno p.v.

Su un perimetro – a marzo 2020 – di 3.274 filiali, il 10% circa ha registrato un incremento di complessità con un impatto positivo per circa 200 direttori di filiale, una conferma della complessità precedente per il 72% delle filiali e una diminuzione nell'ordine del 18% che riguarderà circa 300 direttori.

Su questo punto abbiamo richiesto alla Banca una attenzione gestionale volta a far proseguire alle persone, sulle quali hanno investito, il percorso di crescita, in quanto il calo della fascia di complessità non può essere imputabile al collega che si trova in molti casi ad operare con meno personale e volumi di raccolta e impieghi.

COMPLESSITA' FOL

La complessità della FOL la fotografia viene misurata al 31 dicembre 2019 mentre il ricalcolo avrà decorrenza gennaio 2020 con riconoscimento in busta paga a giugno p.v.

Le sale FOL sono 16, di cui 8 filiali hanno registrato un aumento di complessità ed 1 filiale in diminuzione. Ancora in fase di calcolo la complessità della sala Fol di Padova.

PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Gestori privati filiali retail

- Luglio 2019: 16.494 (2.577 in percorso di cui 2.127 percepiscono indennità di ruolo)
- Marzo 2020: 15.899 (2.227 in percorso di cui 1.396 percepiscono indennità di ruolo)

Gestori privati filiali Exclusive

- Marzo 2020: 364 (399 in percorso e 346 percepiscono indennità di ruolo)

Gestori imprese /top:

- Luglio2019: 2.158 colleghi (315 in percorso e 107 percepiscono indennità di ruolo)
- Marzo 2020: 099 colleghi (289 in percorso, 94 percepiscono indennità di ruolo)

Nuove figure professionali per i quali vanno identificati i parametri di complessità:

Gestore Aziende Retail GAR:

- Luglio 2019: 2.546 colleghi (2.438 con complessità non attribuite e 108 con la norma di salvaguardia derivante dagli accordi)
- Marzo 2020: 2.694 colleghi

Gestori Enti:

- Luglio 2019: 77 colleghi
- Marzo 2020: 88 colleghi

Gestore Terzo Settore:

- Luglio 2019: 228 colleghi
- Marzo 2020: 282 colleghi

Gestore Remoto

- Luglio 2019: 111 colleghi
- Marzo 2020: 151 colleghi ad oggi

FOL – Struttura Reclami

La Banca ha comunicato lo spostamento alla struttura di Reclami e Qualità del team che attualmente gestisce le mail della FOL, gestione social e twitter in considerazione della tipologia di attività.

Riguarderà indicativamente 80 colleghi, compresi i coordinatori del team mail, collocati in 7 strutture che mantengono l’attuale piazza di lavoro e proseguiranno l’attività in smart working.

Rimarranno nella FOL invece i coordinatori che operano anche a supporto della Sala.

18 colleghi attualmente inseriti nel percorso professionale verranno colloquiati per valutare se rimanere in FOL o se seguire gli altri colleghi nella struttura Reclami e Qualità.

TASK FORCE

La Banca ha specificato l'impegno dei colleghi della rete all'interno della task force, che proseguiranno per il mese di maggio.

- Filiali Retail:
  Direttori: nei giorni di lavoro flessibile.
  Coordinatori: nei giorni di lavoro flessibile e mezza giornata quando presenti in filiale
  Gestori base: nei giorni di lavoro flessibile e il pomeriggio quando presente in filiale
- Filiali Exclusive:
  Direttori: nei giorni in lavoro flessibile
  Gestori privati: nei giorni di lavoro flessibile e mezza giornata quando presente in filiale
- Filiali Imprese:
  Coordinatori: gran parte della giornata lavorativa
  Addetti, gestori e specialisti sviluppo estero: coinvolgimento totale
- Addetti terzo settore: coinvolgimento totale.

Le OOSS hanno chiesto di definire chiaramente il periodo di coinvolgimento nella task force evitando spazi discrezionali che possano generare confusione e malcontento oltre ad ulteriori carichi di lavoro sulle spalle dei colleghi.

Milano, 8 maggio 2020

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