

Milano, 26 aprile 2023

Alle Iscritte e Agli Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Accordo ruoli e percorsi professionali della Filiale Digitale

Si è conclusa giovedì 20 aprile la trattativa sui percorsi professionali della Filiale digitale. L'evoluzione organizzativa, delineata dal Piano Industriale e il cui avvio già lo scorso anno aveva modificato il modello di servizio in maniera sostanziale, ha reso necessario un ripensamento dei criteri sottostanti l'accordo vigente in materia di percorsi professionali per la allora Filiale Online. Sia la costruzione delle complessità riferibili ai ruoli del direttore e del coordinatore, che le skill dei gestori risultavano infatti inattuali in quanto non in grado di intercettare né le modifiche apportate all'assetto organizzativo, né le competenze nuove o maggiormente richieste nelle diverse articolazioni che il ruolo di gestore digitale ha assunto.

Il confronto è stato complesso e sono stati necessari più incontri di approfondimento prima di poter giungere alla sua conclusione con la firma di un accordo che accogliesse le nostre richieste di maggiore trasparenza, anche con riferimento agli aspetti evolutivi degli indicatori di complessità; di un congruo numero dei mesi per i quali fosse salvaguardato il percorso in caso di interruzione/cambiamento di ruolo; di una reale possibilità di sviluppo professionale adeguatamente correlata a una crescita inquadramentale (per leggere l'accordo [apriQUI](#)).

Quanto definito nell'accordo 20 aprile 2023 integra le norme in materia di percorsi professionali della Divisione Banca dei Territori del Contratto di secondo livello, di cui diventa parte integrante e pertanto avrà la medesima scadenza (31 dicembre 2025).

L'accordo rappresenta un altro importante tassello che dà giusta risposta sia alle esigenze di tutela che all'aspettativa di crescita professionale delle colleghe e colleghi delle filiali digitali, la cui compagine avrà ulteriore incremento dato il rilievo attribuito dal Piano Industriale alla Direzione Digitale.

Pur ritenendo importante il raggiungimento dell'accordo **riteniamo che debbano essere affrontate anche tutte le altre criticità organizzative della Direzione Digitale e pertanto chiederemo all'Azienda a breve un incontro dedicato nel quale auspichiamo possano trovare positiva soluzione e sia finalmente sancita anche la piena equiparazione a tutti gli effetti delle colleghe e colleghi ex ISP Casa.**

Qui di seguito un primo approfondimento sui contenuti dell'accordo, seguirà una nuova edizione della **Guida Uilca** ai percorsi professionali di Banca dei Territori.

Gli indicatori di complessità

Sin dalle premesse dell'accordo è ribadita la necessità di procedere con una *logica di maggiore valorizzazione dei percorsi professionali e di trasparenza degli indicatori* e a tal fine nell'allegato 1 dell'accordo sono esplicitati gli indicatori di complessità, comprese le competenze e abilitazioni dei gestori digitali.

Sia per i ruoli del **direttore** che del **coordinatore di filiale digitale** sono stati aggiornati gli indicatori di complessità in modo da tenere conto anche del dimensionamento dei distaccamenti, che nel 2022 sono andati crescendo e che ulteriore sviluppo avranno nel periodo di Piano.

Per i **gestori digitali** invece, sono aggiornate ed esplicitate le abilitazioni e le competenze da pesare ai fini della definizione della complessità. L'accordo stabilisce che per consentire la verifica dell'incidenza degli indicatori sono resi disponibili:

- *per le figure professionali dei Gestori Digitali, le competenze ed abilitazioni individualmente conseguite ed utili ai fini del calcolo della complessità,*
- *per le figure professionali dei Direttori di Filiale Digitale e dei Coordinatori Commerciali Digitali i valori corrispondenti agli indicatori di complessità organizzativa*

La valorizzazione degli indicatori sarà fatta con riferimento al 31 dicembre e avrà decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo. In proposito abbiamo ottenuto che "l'Azienda, in occasione del ricalcolo annuo, **renderà noti alle OO.SS tutti gli elementi utili** alla determinazione del calcolo della complessità validi per l'anno successivo". Previsione questa che consentirà un migliore monitoraggio dell'applicazione dell'accordo anche in chiave evolutiva.

È confermato inoltre, quale elemento di garanzia e trasparenza che "Come già previsto nell'Accordo 8 dicembre 2021 i criteri utili alla determinazione dell'indennità collegata al ruolo ricoperto potranno essere oggetto di modifiche in corso d'anno esclusivamente nel caso di ulteriore evoluzione del Modello di Servizio e/o organizzativa e, in tale evenienza, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie".

Salvaguardia

Rispetto invece all'introduzione di elementi di **salvaguardia** in senso ampio del termine, posto che ai fini del calcolo delle complessità per l'anno 2022 la valorizzazione degli indicatori/competenze sarà quella risultante al 30 giugno 2022, abbiamo ottenuto che:

- **coloro che a dicembre 2021 risultavano in percorso e hanno proseguito nel ruolo assegnato**, nel caso la nuova complessità calcolata sia inferiore, conserveranno fino alla data di firma dell'accordo, l'indennità eventualmente percepita o la maturazione al grado successivo, anche ai fini del relativo consolidamento;
- nel caso di **passaggio da filiali della Divisione Banca dei Territori alla Direzione Filiale Digitale** il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi. Tale periodo sarà utile anche **in caso di ulteriori successivi passaggi all'interno della stessa Direzione Filiale Digitale** (per esempio da filiale digitale a filiale remota) ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo in corso di maturazione, consentendo quindi una continuità,
- a **rafforzamento del presidio rispetto alla razionalizzazione della rete fisica**, siano aumentati da 6 a 9 i mesi di possibile interruzione del percorso senza perdita dei periodi già maturati, con l'ulteriore impegno dell'Azienda a valutare un *ampliamento a 12 mesi del periodo di salvaguardia qualora dovessero verificarsi casi che lo richiedano.*

Quanto sopra consente un raccordo temporale sia con la normativa previgente in materia, sia con le linee di sviluppo previste dal Piano Industriale per la rete fisica e per quella digitale.

Sviluppo professionale

Fra le richieste che hanno trovato accoglimento e formalizzazione in accordo, quella di favorire ove possibile l'acquisizione di competenze in prospettiva di uno sviluppo professionale. L'accordo prevede quindi che *"l'Azienda terrà in considerazione l'eventuale disponibilità manifestata da parte dei Gestori Digitali a svolgere ulteriori momenti formativi finalizzati ad incrementare le proprie competenze, ove compatibili con le esigenze organizzative aziendali"*.

Altro aspetto qualificante dell'accordo sottoscritto è l'aver ottenuto, attraverso un adeguato mix di arricchimento delle competenze, innalzamento dei pesi di alcune competenze trasversali e un incremento di moltiplicatori, **la possibilità concreta di crescita professionale correlata a una crescita inquadramentale**.

La complessità delle filiali digitali e delle filiali digitali specializzate sarà determinata come sommatoria del punteggio (crescente) di ciascun indicatore di complessità (organizzativa e commerciale).

Direttore FD

Livello complessità FD	Indennità di ruolo – grado di riferimento	Indennità di direzione
1° (compl. <50)	QD1	100 euro
2° (compl. 50-54,99)	QD2	125 euro
3° (compl. 55-65,99)	QD3	125 euro
4° (compl. >= 66)	QD4	175 euro

Coordinatore FD

Livello complessità FD	Grado previsto	Indennità di ruolo –grado di riferimento
1° (compl. <50)	3A4L	-
2° (compl. 50-54,99)	3A4L	-
3° (compl. 55-65,99)	3A4L	-
4° (compl. > =66)	3A4L	QD1

Per quanto concerne invece i ruoli di **gestore digitale**, a differenza di quanto avveniva con la pregressa normativa, oggi sono invece disponibili le abilitazioni e le competenze che definiscono la complessità gestita rispetto alle segmentazioni retail, affluent ed exclusive. A ciascuna competenza/abilitazione è assegnato un punteggio specifico, mentre a ogni segmento di clientela è attribuito un moltiplicatore che è sempre superiore a 1 (e quindi in grado quindi di innescare una dinamica crescente del punteggio complessivo per tutti e tre i segmenti).

Ai fini del calcolo della complessità individualmente gestita saranno sommati i punteggi assegnati a ciascuna competenza/abilità posseduta e agita dal gestore; il valore così ottenuto sarà moltiplicato per il coefficiente corrispondente alla clientela (prevalentemente) gestita. Il punteggio che ne scaturirà consentirà di individuare la fascia di appartenenza e l'inquadramento minimo corrispondente.

Gestore FD

Somma "pesata" competenze e abilitazioni	Fascia complessità	Indennità di ruolo-grado di riferimento
Da 85	A	3A4L
Da 70	B	3A3L
Da 51	C	3A3L
Da 32	D	3A2L
Fino a 31,99	E	3A1L

Nell'infografica allegata sono disponibili i punteggi dei diversi indicatori e degli esempi di calcolo.

La Segreteria **UILca** Gruppo Intesa Sanpaolo