



## Incontri del 16, 17 e 18 luglio **CONCILIAZIONE, PRESSIONI COMMERCIALI, FORMAZIONE, MOBILITA', RUOLI PROFESSIONALI**

Nei giorni 16, 17 e 18 luglio sono proseguiti gli incontri per il rinnovo del Contratto Collettivo di II livello.

### **CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

L'accordo in scadenza dovrebbe essere sostanzialmente confermato. Sono all'esame interventi di miglioramento, in particolare rispetto alla **Banca del Tempo**, chiedendo un aumento delle causali di fruizione.

Riteniamo altrettanto rilevante la richiesta di **incremento dei giorni di sospensione volontaria e di ulteriori iniziative di inclusione, in particolare a favore dei diversamente abili.**

### **PRESSIONI COMMERCIALI**

Il Comitato Welfare ha lavorato per apportare migliorie all'accordo in essere. E' a tutti evidente che il numero limitato di segnalazioni pervenute non riflette il clima di tensione della Rete.

Si è lavorato nell'ottica di **azioni positive**, previste sia dall'accordo aziendale che dall'accordo nazionale. Sono in esame iniziative di ascolto strutturato e indagini periodiche tra i colleghi per far emergere ed affrontare il disagio esistente.

### **FORMAZIONE**

**La formazione sarà sempre più alla base delle competenze professionali.** E' pertanto indispensabile che il lavoratore sia messo nelle condizioni di poterla effettuare e che possa verificare il suo livello di fruizione (mediante un "cruscotto"), ciò al fine di evitare il non consolidamento dell'indennità di ruolo.

Il Comitato Welfare ha inoltre lavorato sulla **formazione flessibile (smart learning)**, ricercando le soluzioni atte a rimuovere gli ostacoli esistenti, quali ad esempio la difficoltà (per non dire l'impossibilità) della Rete di programmare la formazione da casa.

### **MOBILITA'**

Anche in questo caso é prevista la **conferma dell'impianto in scadenza.**

Nel corso dell'incontro è stata evidenziata la criticità delle richieste di trasferimento in attesa di accoglimento da lungo tempo. E' stata rivolta un'attenzione particolare alle lunghe distanze. Riteniamo sia importante, per le richieste "datate" e oltre i 70 o 120 km, contattare i colleghi per verificare se sono ancora interessati al trasferimento, individuando soluzioni volte al prioritario accoglimento.

## **RUOLI PROFESSIONALI**

### **FILIALE ON LINE**

L'accordo 16 dicembre 2016 ha prodotto un numero interessante di ruoli e di percorsi, molti dei quali in completamento. I percorsi dei Gestori in corso sono 175.

La proposta aziendale prevede la **conferma dell'impianto**, sia rispetto ai ruoli, sia rispetto ai percorsi e alle indennità/grado.

Il **Gestore da remoto**, per il quale è in corso una sperimentazione, sarà un gestore a tutti gli effetti e rientrerà nei percorsi previsti.

L'Azienda ha evidenziato la necessità di sostituire specifiche competenze, quali quelle relative all'Offerta a Distanza Derivati con nuove competenze collegate a Tutela e Risparmio Gestito, nonché riconoscere le abilità maturate nei social, mail, canali web e remoti.

Alla richiesta di un riconoscimento economico per il servizio esteso delle Filiali on line, l'azienda ha opposto una netta chiusura, dichiarando che non è materia da regolare nel contratto di II livello.

Si è invece riservata un approfondimento sulla richiesta di inserire nei percorsi i colleghi con "contratto di inserimento".

### **FILIALE BDT**

Facendo seguito alla richiesta delle OO.SS. di maggiori informazioni sulla proposta di ruoli e percorsi relativi alla Filiale, l'azienda ha fornito ulteriori precisazioni.

La nuova proposta aziendale prevede da un lato la "pesatura" della clientela e la suddivisione nelle attuali 5 fasce di complessità, dall'altro, per il Gestore, il superamento della complessità legata al portafoglio, con la finalità dichiarata di valorizzare maggiormente le competenze e l'operato dei Gestori.

La classificazione degli stessi sarebbe effettuata a livello di Direzione Regionale e di Territorio Commerciale. I Gestori verrebbero normalmente assegnati alla fascia corrispondente di clientela.

I parametri sulla base dei quali classificare il "Gestore" sono di **tipo qualitativo**:

- Formazione
- Corretta profilatura della clientela
- Contenimento scoperture

e di **tipo quantitativo**:

- Estensività
- (metodo commerciale) contatti
- (metodo commerciale) successi

**Nel corso del dibattito le OO.SS. hanno manifestato contrarietà sull'impostazione aziendale** che è focalizzata sul "metodo commerciale" e su elementi di tipo quantitativo.

La logica della classifica annuale, della implicita competizione tra colleghi la rendono per noi inaccettabile. Per non parlare del fatto che i colleghi dovrebbero correre al buio, senza conoscere traguardo e obiettivi.

Non solo, le competenze non sono facilmente rilevabili perché *Skill inventory* non è ancora allineato alle nuove esigenze.

L'impianto proposto, a nostro avviso, va rivisto nei fondamentali. Riteniamo che la realizzazione del piano industriale debba essere accompagnata dalla valorizzazione delle persone, dalla crescita professionale, e da ruoli e percorsi che non si limitino a continue graduatorie legate al "venduto".

Il confronto proseguirà la prossima settimana.

Milano, 19 luglio 2018

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**