



INTESA  SANPAOLO

mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org

www.fabintesasanpaolo.eu

PERCORSI PROFESSIONALI O RISULTATI COMMERCIALI?

PSST...OGGI VENDUTE ALTRE 3!! E TU?



Nei giorni 16, 17 e 18 luglio sono proseguiti gli incontri dei settimanali con la Banca, con una sostanziale invarianza degli impianti esistenti sulla formazione, conciliazione tempi di vita e lavoro, mobilità e politiche commerciali.

Formazione.

Verrà esteso il cruscotto formativo, attualmente attivo solo per l'IVASS, a tutti i corsi. Riteniamo fondamentale che sia resa più chiara al collega la situazione personale in merito alla sua formazione (obbligatoria, di ruolo e altro) per capire come fare per completarla e fruire in modo corretto degli accordi in materia di ruoli e percorsi professionali in merito ai consolidamenti.

Abbiamo inoltre richiesto una maggiore attenzione gestionale per i rientri dalla maternità in modo da rendere meno complicata la ripresa delle attività lavorative anche in considerazione dei riposi giornalieri e del recupero formativo necessario a riprendere in sicurezza le proprie mansioni.

Per quanto riguarda lo smart learning e formazione flessibile siamo ancora lontani da una completa e facile fruizione dei colleghi che, mentre sulla carta hanno a disposizione tutto il necessario per "godersi" un paio di sane ore di formazione (obbligatoria), vedono sempre anteporsi priorità commerciali e organizzative alle sedute formative necessarie a mantenere un livello professionale adeguato al proprio lavoro. Alla faccia della produttività.

Conciliazione tempi di vita e lavoro.

Abbiamo evidenziato un utilizzo non ottimale delle ore relative alla banca del tempo richiedendo di conseguenza una apertura delle causali di accesso a tale strumento. È stato inoltre richiesto un ampliamento sul numero di giornate di sospensione attività lavorativa ed una estensione delle politiche di inclusione con una particolare attenzione al personale diversamente abile.

Ruoli e percorsi professionali FOL: l'azienda, in relazione all'evoluzione dei bisogni della clientela di riferimento, ha proposto modifiche marginali al peso delle competenze massime e maggiore valorizzazione dell' Offerta A Distanza (es. derivati ed investimenti). Sono state proposte nuove abilitazioni (es. OAD Tutela e OAD Risparmio Gestito) e skill di esperienza (Social, Canali Web, Mutui, Canali Remoti, Mail).

Abbiamo richiesto un **riconoscimento economico** a fronte dell'impegno **nelle giornate del sabato**. L'azienda ha dichiarato la propria indisponibilità a trattare un argomento "in deroga" a quanto previsto dal Contratto Nazionale. Non possiamo che confermare la nostra posizione: vanno riconosciuti gli sforzi ed i disagi che vengono richiesti ai colleghi. Abbiamo inoltre richiesto di inserire nei percorsi professionali anche i numerosi colleghi assunti con contratti di inserimento professionale (ex art. 46 CCNL).

Indennità legata all'offerta sede: Abbiamo richiesto l'equiparazione dell'indennità ad oggi riservata solo ai quadri direttivi che superano l'esame per promotore finanziario anche alle aree professionali che raggiungano la medesima situazione.

Ruoli e percorsi professionali BdT, Gestori PAR: siamo partiti da una incredibile (!) convergenza con l'azienda sulla valutazione delle incongruenze del modello basato sulla complessità dei portafogli. Non stiamo a riepilogare gli innumerevoli problemi sorti in corso d'opera. Tuttavia il nuovo impianto proposto della banca per superare tale sistema, ha da subito sollevato dubbi sulla strada che si stava imboccando. Abbiamo quindi richiesto di dettagliare ulteriormente gli aspetti tecnici per permetterci una valutazione compiuta.

L'approfondimento ha infatti confermato le nostre perplessità, in quanto enfatizza il risultato commerciale e (per usare un eufemismo) affossa gli altri fattori di crescita professionale. La valutazione del gestore si concentra su indicatori commerciali come il numero dei contatti conseguiti ed i successi.

Il sistema, tanto per aggiungere benzina al fuoco, prevede classifiche individuali a livello di Direzione Regionale e di Territorio Commerciale per individuare le fasce di appartenenza: Top, 4,3,2,1. I colleghi non avrebbero visibilità della posizione in cui verrebbero collocati all'interno della fascia di appartenenza, le classifiche saranno invece a disposizione della banca (riservatissime, poi finiscono sempre sugli stessi tavoli...). Questo sistema metterebbe, implicitamente, ogni collega in "gara" con quello della scrivania accanto.

*Il nostro giudizio: **Negativo!! Il Sindacato non può accettare un sistema costruito sulla competizione selvaggia tra i lavoratori.***

Questi metodi, già in passato, hanno dimostrato gli effetti deleteri sul clima aziendale e disgreganti tra i colleghi.

Lo sviluppo della professionalità deve indirizzarsi verso il miglioramento personale in un contesto organizzativo che valorizzi la collaborazione e il rispetto delle regole.

Torino/Milano, 20 luglio 2018