



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**