



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

INCONTRI DEL 9 e 10 LUGLIO

La settimana scorsa la nostra Delegazione ha incontrato l'Azienda per affrontare numerosi argomenti che in sintesi riportiamo.

ASSENZE

Dopo un puntiglioso lavoro esplorativo svolto nelle settimane scorse dal Comitato Welfare, il tema delle assenze è entrato nel vivo delle trattative. Queste alcune delle proposte che sono emerse.

1) **Banca del tempo.** Si tratta di un provvedimento di tipo solidaristico che permetterà la concessione di permessi retribuiti per specifiche esigenze. Il monte ore a disposizione verrebbe alimentato sia da stanziamenti ad hoc dell'azienda sia da contributi volontari dei Colleghi (ad esempio riversando i giorni di ferie eccedenti i 20 gg. di legge e/o la banca delle ore non fruiti). L'ipotesi raggiunta prevede **un elenco di criteri in base ai quali verrebbero individuati i colleghi** che possono richiederne l'utilizzo ([clicca qui per vedere quali sono](#))

2) **Sospensione volontaria attività lavorativa** ovvero possibilità di astensione dal lavoro in modo simile a quello dell'aspettativa ma senza motivarne la richiesta e con riconoscimento aziendale di una percentuale della retribuzione e dei contributi previdenziali ad essa correlati. L'ipotesi emersa prevede una fruizione massima di 15 giorni all'anno. In caso di più richieste presso la medesima u.o.g. [clicca per vedere i criteri di accoglimento](#) .

3) **Permessi per gravi patologie.** In pratica la possibilità di facilitare l'uso di permessi previsti dalla normativa a beneficio di Colleghi con rilevanti problemi di salute quali ad esempio permessi per visita medica e permessi cure invalidi e mutilati civili e nel contempo garantire un maggiore livello di privacy in caso di gravi patologie e in relazione alla richiesta dei permessi collegati.

4) **Altri permessi:** allo studio la possibilità di utilizzo di permessi finalizzati a:
- incentivare la fruizione di **permessi legati alla paternità;**
- prevedere la **fruizione di ex-festività ad ore** (anche per frazioni non inferiori ai quarti d'ora);
- possibilità di finanziamento dell'**aspettativa non retribuita** in maniera commisurata al periodo di assenza (una tantum o su base mensile). La restituzione decorrerà dalla data di rientro in servizio ed avrà una durata doppia rispetto al periodo di assenza.

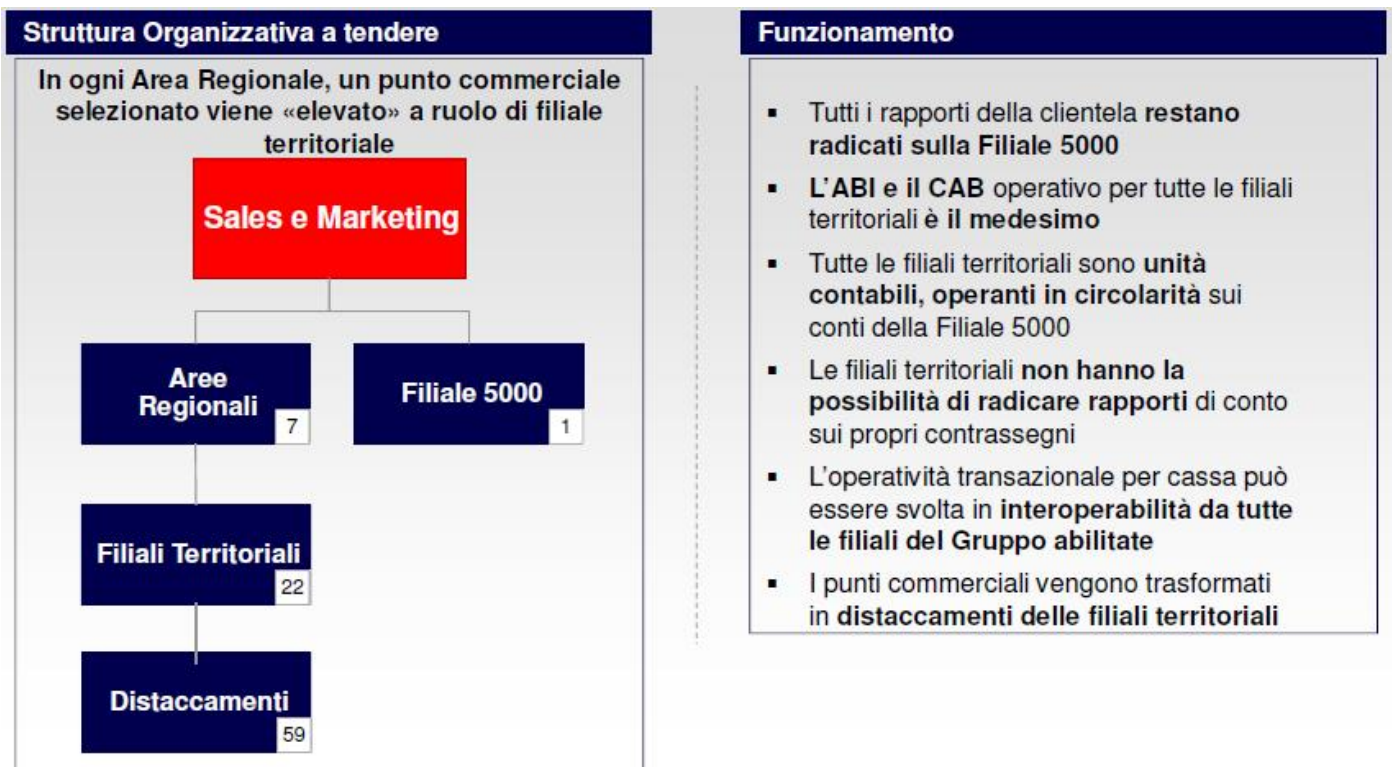
Sul tema dei Congedi Parentali da utilizzarsi ad ore, siamo in attesa della circolare applicativa dell'Inps per permettere la corretta segnalazione del congedo all'ente stesso.

BANCA PROSSIMA: nuovo modello di servizio.

L'Azienda ha ribadito che nell'ambito del Piano 2014-2017 un obiettivo importante è certamente rappresentato dai risultati di Banca Prossima. Dopo la fase di costituzione del "Polo Specialistico per l'Economia Sociale" è in corso ora una riorganizzazione importante che avrà il compito di gestire l'aumento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa. La riorganizzazione è iniziata circa da un mese e si completerà intorno a settembre.

Attualmente Banca Prossima conta 53.000 clienti per effetto del recente trasferimento (parziale) del settore no profit da BDT a Banca Prossima. Per consentire il miglioramento del servizio e gestire l'aumento ulteriore della clientela, il nuovo Modello Operativo prevede:

- una redistribuzione sul territorio dell'operatività amministrativa oggi tutta a carico della Filiale 5000
- una più adeguata presenza territoriale ed un miglior presidio della clientela come illustrato nella info grafica sottostante.



Prevista l'apertura in Rete di strutture dedicate allo svolgimento di alcune attività amministrative e contabili per consentire di decentrare diverse attività quali ad esempio:

- gestione sconfinamenti,
- antiriciclaggio,
- pagamento F24,
- autorizzazioni per operazioni particolari,
- approvvigionamento Carte e Pin.

La Filiale 5000 assumerà un ruolo di supervisione e gestione delle eccezioni su tali attività.

Non sono previste ricadute sul Personale coinvolto.

PERFORMER 2.0 E ON AIR

L'azienda ha poi illustrato il progetto di miglioramento di Performer 2.0 e On-Air che saranno attivi dal mese di Settembre. Molto brevemente:

- all'interno di **Performer** verranno ritoccate le Seniority che passeranno a 6 livelli
- verranno introdotti dei giudizi di "livelli di efficacia" questo nell'ottica di un modello di lavoro sempre più scollegato dalla presenza "fisica" sul posto di lavoro (lavoro flessibile, offerta fuori sede ecc cc)
- A seguito del giudizio finale di Performer verrà dato al Responsabile una indicazione sul "miglior Stile di Leadership" da applicare in riferimento al personale da lui coordinato, e il Responsabile stesso potrà venir valutato sulla sua reale efficacia come leader del gruppo e sulla capacità di "far crescere" il personale a lui affidato

On Air: una piattaforma per lo sviluppo professionale attraverso la quale Colleghe e Colleghi possono far conoscere all'Azienda tutta una serie di competenze/esperienze ed anche autocandidarsi. Lo strumento aziendale prevede la compilazione:

- della **Carta d'identità professionale** (richiesta a tutti i Colleghi del Gruppo) finalizzata all'acquisizione di un set di informazioni strutturate (skill comportamentali, conoscenze specialistiche professionali, altre esperienze lavorative interne ed esterne etc.)
- della sezione **MI CANDIDO**, volontaria ed attraverso la quale si esprime la disponibilità e motivazione a "mettersi in gioco" per cogliere opportunità di crescita.

Per informazioni anche su questi due temi specifici potete scrivere al nostro [sportello normativa](#).

INFORMATIVA ANNUALE

Riportiamo in breve alcuni dati significativi della informativa annuale prevista per legge.

- Il genere femminile ha superato il 50% del personale
- Il numero dei Dirigenti è ancora in calo
- Il numero dei Quadri Direttivi resta significativo sul totale del personale anche in riferimento ai dati di settore
- Il Part Time in percentuale è in crescita

BUSTA PAGA LUGLIO

Nella busta paga di questo mese l'Azienda effettuerà la trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione (importo indicativo di circa 16 euro) al fine di recuperare per il periodo da luglio 2014 ad aprile 2015 il contributo alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà (programmi formativi e di riconversione o riqualificazione personale).

Milano/Torino, 13 luglio 2015

La Delegazione **FABI**
Gruppo Intesa Sanpaolo