



FIGURE PROFESSIONALI, RUOLI E SVILUPPO PROFESSIONALE

Proposte aziendali

L'Azienda ha illustrato in maniera più dettagliata la proposta per definire in via sperimentale un nuovo sistema di indennità di ruolo connesso al Nuovo Modello di Servizio della Banca dei Territori. La proposta aziendale andrebbe a regolare per ora solo alcune figure professionali/ruoli di Filiale.

Alla nostra richiesta di allargare il perimetro, ha risposto che intende avviare ad ottobre il confronto per le figure professionali delle rimanenti Strutture e Divisioni.

Le indennità saranno previste per ruoli che gestiscano "situazioni complesse":

- ✓ Direttori di Filiale
- ✓ Coordinatori Retail
- ✓ Coordinatori Imprese
- ✓ Gestori PAR
- ✓ Gestori Imprese

Le indennità di ruolo:

- dovranno essere "graduate" in funzione della complessità gestita
- saranno correlate ad un inquadramento base e ridotte se l'inquadramento rivestito risulta superiore
- saranno revocabili al venire meno del ruolo ricoperto

Le indennità potranno consolidarsi dopo 3 anni nel ruolo, con espletamento di tutte le mansioni proprie del ruolo stesso, a condizione che sia stata effettuata tutta la formazione obbligatoria oltre a quella ritenuta necessaria dall'azienda per la copertura del ruolo.

Tuttavia potranno consolidarsi anticipatamente (dopo almeno un anno) se si è conseguita:

- trasversalità" di esperienze maturate su ambiti/filiere diversi (es. controlli, crediti, filiale on line, territori commerciali diversi, etc.)
- valutazione Performer: livello massimo della valutazione conseguito per almeno due anni consecutivi
- on air: autocandidatura e livello massimo della rilevazione dello skill inventoring

Per i gestori oltre a quelli precedenti saranno necessari:

- conseguimento dell'iscrizione all'albo dei promotori finanziari per l'esercizio dell'Offerta Fuori Sede (per il gestore Personal)
- rilevazione di "gestore eccellente per almeno 12 mesi anche non consecutivi nel primo 5% della graduatoria

Criteri per misurare la complessità gestionale:

DIRETTORI DI FILIALE, individuati i seguenti indicatori variabili organizzativi ed **economici**:

- organico coordinato
- numero distaccamenti/sportelli gestiti
- orario Banca Estesa
- orario cassa
- hub
- **masse gestite (AFI e impieghi)**
- **ricavi medi per cliente**
- **numero di clienti pesati .-**

Inquadramento base QD1, integrazione economica con indennità rapportata al grado superiore in base alla complessità della filiale. L'indennità non viene erogata se l'inquadramento risulta superiore a quello previsto per la filiale.

COORDINATORI IMPRESE E RETAIL

Inquadramento di riferimento 3A 4L

Indennità legata alla complessità organizzativa, consolidata dopo 3 anni, con modalità di anticipo simile a quanto previsto per i direttori. QD1 in presenza di facoltà creditizia.

GESTORI PAR RETAIL E PERSONAL

inquadramento base 3A 1L

Indennità di ruolo correlata alla complessità dei portafogli, misurati su 5 livelli, per i quali sono previste indennità che corrispondono ai 4 livelli economici delle Aree Professionali. Per i Gestori Personal che partecipano all'offerta fuori sede inquadramento a QD1.

GESTORI IMPRESE

Inquadramento base 3A 3L. Per i portafogli più complessi (livello A e B) indennità sarà rapportata al trattamento economico del QD1, in presenza di facoltà creditizia inquadramento a QD.

Per i portafogli livello C prevista indennità e successivo consolidamento con inquadramento 3A4L.

LA POSIZIONE DELLA FABI

Riteniamo la proposta aziendale connotata ad una filosofia fortemente commerciale, che rischia di mettere in secondo piano professionalità ed esperienze acquisite.

Abbiamo richiesto ulteriori approfondimenti, in particolare sui criteri di complessità delle filiali e dei portafogli, per raccogliere tutti gli elementi necessari per la trattativa.

Milano/Torino, 17 luglio 2015

La Delegazione **FABI**
Gruppo Intesa Sanpaolo