



Iniziato confronto su ruoli professionali, pressioni commerciali, premio di risultato e Vap 2014

È iniziato oggi il confronto su ruoli professionali, Vap e premio di risultato, pressioni commerciali.

L'Azienda ha illustrato la propria posizione su:

➤ **Ruoli professionali del nuovo modello di servizio**

Per alcuni ruoli in Banca dei Territori (per esempio direttori, ruoli di coordinamento e gestori con portafoglio complesso) l'Azienda prevederebbe in via sperimentale il riconoscimento di un inquadramento minimo e un'indennità di ruolo differenziata in base alla complessità organizzativa e commerciale della filiale o del portafoglio.

Il trattamento indennitario sarebbe revocabile e modificabile al variare della mansione/ruolo e verrebbe consolidato sulla base di criteri che tengano conto, ad esempio, del tempo di permanenza nel ruolo, della formazione, delle diverse esperienze aziendali.

Secondo le intenzioni aziendali, nel caso in cui l'inquadramento e la retribuzione annua lorda fossero superiori al trattamento economico previsto per il ruolo ricoperto, l'indennità non sarebbe erogata.

➤ **Politiche commerciali e clima aziendale**

L'Azienda è disponibile a ricercare soluzioni sulla segnalazione di comportamenti non coerenti, predisporre interventi formativi sugli strumenti di reportistica commerciale già presenti su ABC e sulle competenze manageriali.

➤ **Premio di risultato 2015**

Vi è la disponibilità di negoziare in via sperimentale un premio di risultato, che unisce premio aziendale e sistema incentivante come previsto dal Contratto Nazionale, composto da:

- una quota collegata al raggiungimento di un risultato positivo del Gruppo, erogata a tutto il personale in modo inversamente proporzionale alla Retribuzione annua lorda;
- una seconda quota legata al raggiungimento del risultato della divisione/struttura, che verrebbe erogata a tutto il personale della divisione/struttura stessa in modo differenziato per ruolo/seniority; il premio però verrebbe ridotto in caso di RAL superiore al trattamento economico previsto per il ruolo di riferimento;
- una terza quota riconosciuta, in caso di raggiungimento dell'obiettivo di filiale, solo al personale *top performer*.

➤ **Conguaglio Premio aziendale 2014**

L'Azienda, tenuto conto anche di quanto anticipato con il Piano Lecoip, si è resa disponibile all'erogazione di un importo "**contenuto**", stanziando un montante significativamente inferiore a quanto riconosciuto lo scorso anno.

➤ **Permessi per particolari eventi**

E' stata espressa la disponibilità a individuare soluzioni condivise per fronteggiare situazioni di necessità che possono interessare il personale in particolari momenti della propria vita, quali "Banca del Tempo", fruizione oraria dei congedi parentali, permessi per gravi patologie, meccanismi di *solidarietà difensiva volontaria*.

Alla luce delle posizioni aziendali, abbiamo dichiarato che:

- La proposta aziendale sui ruoli professionali, dato il carattere di forte discontinuità con i modelli precedenti, necessita di opportuni tempi di approfondimento e di ulteriori dati per valutarne compiutamente la portata complessiva e la coerenza con la normativa del Contratto nazionale. Inoltre il confronto **deve vedere coinvolto tutto il personale del Gruppo e non limitarsi solo ad una parte della Banca dei Territori**.
- Non è condivisibile la volontà aziendale di creare meccanismi di correlazione inversa rispetto alla retribuzione annua lorda **su tutti gli argomenti illustrati**.
- **La disponibilità economica aziendale per l'erogazione del Vap, che risulterebbe addirittura inferiore a quella dello scorso anno, è fortemente distante dalle aspettative delle colleghe e dei colleghi e all'impegno profuso per conseguire gli importati risultati raggiunti dal Gruppo nel 2014.**

La trattativa, che sin da queste prime battute si manifesta difficile e in salita, proseguirà nei prossimi giorni.

Milano, 30 giugno 2015

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