



GRUPPO  
IntesaSanpaolo

FisacInform@

*Ai quadri sindacali FISAC-CGIL*

## Incontri del 14 e 16 luglio su ruoli professionali

Nel corso degli incontri di settimana scorsa l'Azienda ha illustrato la sua posizione in merito ai Ruoli professionali ([vedi comunicato del 16/7 – click qui](#)).

Data la complessità della materia, vi inviamo un primo approfondimento della illustrazione fatta dall'azienda per la lettura delle slide consegnate ([click qui per la prima serie di slide](#) e [click qui per la seconda serie di slide](#)).

L'ipotesi aziendale si basa sulla definizione **in via sperimentale** di un nuovo sistema di “**Indennità di ruolo**” per alcune **figure professionali/ruoli di Filiale**.

Per gli altri ambiti della BdT e per le altre strutture/Divisioni rinvia il confronto a ottobre, con definizione entro dicembre 2015.

Le indennità di ruolo sono previste solo **nelle situazioni di maggiore complessità della filiale/portafoglio** per:

- Direttori
- Coordinatori Retail
- Coordinatori Imprese
- Gestori PAR filiali retail
- Gestori PAR filiali personal
- Gestori Imprese

La **complessità della filiale** è determinata **una volta l'anno** in base a

- ⇒ indicatori organizzativi:
  - organico coordinato
  - numero di distaccamenti/sportelli gestiti
  - orario banca estesa
  - orario cassa (chiusura alle 13.00)
  - hub
- ⇒ indicatori economici:
  - masse gestite (AFI e impieghi)
  - ricavi medi per cliente
  - numero di clienti “pesati” della filiale.

**L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180.**

La **complessità del portafoglio dei gestori** è determinata **una volta l'anno** in base al numero di clienti "pesati".

Le fasce di complessità dei portafogli, dalla più complessa alla meno complessa, sono cinque:

**A – B – C – D – E.**

Per numero di **clienti "pesati"**, l'Azienda ha precisato che i clienti hanno pesature diverse in base all'impegno che viene previsto "a monte" per la gestione di quella tipologia di cliente (in termini di numero incontri, tempo medio per incontro, tempo preparatorio e successivo all'incontro). Ad esempio, il numero di clienti "pesati" del segmento imprese top è più alto del numero effettivo dei clienti stessi, mentre il numero di clienti "pesati" del segmento Banca 5 è più basso del numero effettivo degli stessi.

*Riguardo ai criteri per la definizione della complessità delle filiali e della "pesatura" dei portafogli, abbiamo richiesto all'Azienda una ulteriore e approfondita illustrazione con alcune esemplificazioni.*

Vediamo gli inquadramenti base e le indennità di ruolo per ciascuna figura professionale previsti dall'ipotesi aziendale:

## **DIRETTORI**

➤ inquadramento base: **QD1**

Indice complessità	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
0-60	no	
61-80	Indennità composta da un importo pari alla differenza tra QD1 e QD2 (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore) + un importo fisso di indennità direzione (che prescinde da RAL)	Assegno ad personam se consolidamento dopo 3 anni, inquadramento effettivo se anticipato
81-100	Indennità composta da un importo pari alla differenza tra QD1 e QD3 (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore) + un importo fisso di indennità direzione (che prescinde da RAL)	
101-180	Indennità composta da un importo pari alla differenza tra QD1 e QD4 (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore) + un importo fisso di indennità direzione (che prescinde da RAL)	

## **COORDINATORI RETAIL E COORDINATORI IMPRESE**

➤ inquadramento base: **3A4L, se con facoltà creditizia QD1**

Indice complessità filiale	Indice complessità organizzativa	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
0-80		no	
81-180	almeno 40	Importo pari alla differenza tra 3A4L e QD1 (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore)	Assegno ad personam se consolidamento dopo 3 anni, inquadramento effettivo se anticipato

## COORDINATORI IMPRESE

➤ inquadramento base: **3A4L**, se con facoltà creditizia **QD1**

Indice complessità filiale	Indice complessità organizzativa	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
0-80		no	
81-180	almeno 60	Importo pari alla differenza tra 3A4L e QD1 (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore)	Assegno ad personam se consolidamento dopo 3 anni, inquadramento effettivo se anticipato

## GESTORI PAR FILIALI RETAIL

➤ inquadramento base: **3A1L**

Fasce complessità	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
D - E	no	
C	Importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)	Inquadramento effettivo dopo 3 anni o anticipato.
B	Viene riconosciuta in due step: - importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore) - quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 3 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A2L e 3A3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore).	
A	Viene riconosciuta in tre step: - importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento RAL superiore) - quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A2L e 3A3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore) - quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A3L e 3A4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore).	

## GESTORI PAR FILIALI PERSONAL

➤ inquadramento base: **3A1L**

Fasce complessità	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
D - E	no	
C	Importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)	Inquadramento effettivo dopo 3 anni o anticipato.
B	Viene riconosciuta in due step: <ul style="list-style-type: none"><li>- importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li><li>- quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 3 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A2L e 3A3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore).</li></ul>	
A	Viene riconosciuta in tre step: <ul style="list-style-type: none"><li>- importo pari alla differenza tra 3A1L e 3A2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li><li>- quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A2L e 3A3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li><li>- quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A3L e 3A4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore).</li></ul> Se inquadramento ricoperto è già QD1, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.	Inquadramento effettivo dopo 3 anni o anticipato. Se iscrizione Albo promotori per Offerta fuori sede, inquadramento a QD1

## GESTORI IMPRESE

➤ inquadramento base: **3A3L**

Fasce complessità	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
D - E	no	
C	Importo pari alla differenza tra 3A3L e 3A4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)	Inquadramento effettivo dopo 3 anni o anticipato.
A - B	Viene riconosciuta in due step: <ul style="list-style-type: none"><li>- importo pari alla differenza tra 3A3L e 3A4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li><li>- quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 3 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A4L e QD1 (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore).</li></ul> Se inquadramento ricoperto è già QD1, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.	

L'Azienda prevede il **consolidamento dell'indennità** dopo 3 anni di continuità nello svolgimento del ruolo (nella stessa filiale o in filiale di analoga complessità per quanto riguarda i direttori e coordinatori, su portafoglio di analoga o maggiore complessità nell'ambito della stessa filiera commerciale per i gestori), a condizione che sia stata effettuata tutta la formazione obbligatoria e quella definita dall'azienda per quel ruolo.

Il consolidamento viene anticipato, comunque non prima di un anno di permanenza nel ruolo, se oltre alla formazione il collega consegue:

- “trasversalità” di esperienze maturate su ambiti/filieri diverse,
- livello massimo di valutazione per 2 anni consecutivi,
- autocandidatura su On Air e livello massimo delle competenze (skill inventoring),
- per i direttori e i gestori personal, iscrizione all'Albo promotori per l'Offerta fuori sede,
- per i gestori, rilevazione per almeno 12 mesi anche non consecutivi nel primo 5% di una graduatoria di “gestori eccellenti” (al di là dello sviluppo della trattativa riguardo questi criteri, l'azienda ha comunicato che non sarà pubblicata alcuna graduatoria nominativa, come da noi più volte richiesto).

*L'illustrazione della posizione aziendale sui ruoli professionali proseguirà mercoledì 22 luglio.*

*Data la complessità dell'ipotesi aziendale e la discontinuità con i modelli precedenti nonché la correlazione con la contrattazione nazionale, rinviando ogni valutazione, dopo il confronto preventivo con la Segreteria Nazionale, nel Direttivo di Gruppo previsto per il 27 e 28 luglio.*

Milano, 20 luglio 2015

**La Segreteria di Gruppo**