

ON AIR**DELEGAZIONE TRATTANTE**

Incontro del 3 febbraio 2021

Nella giornata odierna abbiamo incontrato la Banca in modalità "a distanza". Ecco un breve riassunto degli argomenti affrontati.

TITLING (MAPPATURA) PROFESSIONAL

Il periodo di sperimentazione del progetto "titling professional" sta terminando. Ricordiamo che il modello è finalizzato ad **individuare dei livelli professionali uguali** per tutti i colleghi delle strutture centrali e di governance, indipendentemente dal "mestiere" svolto.

La sperimentazione è avvenuta, dopo debita comunicazione ai colleghi (sia tramite vari colloqui sia tramite schede sintetiche, infografiche, faq, etc. etc.), nelle seguenti strutture:

- Dc Amministrazione e Fiscale (521 persone)
- Dc Strategic Support (27 persone)
- Dc Sistemi Informativi (2.245 persone)
- Area di Governo Chief Operating Officer (953 persone)

I dipendenti coinvolti hanno ricevuto una lettera con il *title* assegnato (che sarà reso noto anche su #people).

Il modello prevede **5 LIVELLI** che rappresentano un percorso di crescita professionale:



I CRITERI che sono alla base dell'identificazione dei livelli si basano su informazioni già rilevate dai seguenti strumenti aziendali:

Upper:

- 1- AUTONOMIA (nello svolgimento di attività / progetti e nella fase del processo decisionale);
- 2- COMPLESSITÀ (incisività sugli obiettivi, numerosità di progetti/attività gestite, etc..).

Teti:

possesso di COMPETENZE e REQUISITI.

Economics (se presenti): impatti delle attività/progetti gestiti sugli *economics* dell'area di riferimento (ad es. facoltà creditizia).

Sono inoltre presenti due ulteriori **criteri facoltativi**, relativi alle posizioni più elevate:

- 1) IMPATTO: approccio critico per il miglioramento del processo/progetto;
- 2) ESPOSIZIONE: complessità del livello di comunicazione con interlocutori interni ed esterni.

Ricordiamo che **i livelli**, come attualmente studiati dall'azienda, **non sono direttamente collegati con gli inquadramenti** (sia come grado sia come livello economico).

L'attuale seniority, che rappresenta la concretizzazione e l'utilizzo delle competenze rilevate da Teti, pur non essendo in relazione diretta con l'assegnazione del *title*, ne costituisce comunque un elemento di continuità.

Nel primo semestre 2021 il sistema sarà **ampliato alle seguenti strutture**:

- 1) Funzioni aziendali di controllo (1.410 professional)
 - Area di Governo Chief Audit Officer (430 professional)
 - Area di Governo Chief Risk Officer (430 professional)
 - Area di Governo Chief Compliance Officer (550 professional)
- 2) Direzione centrale M&A e partecipazioni di gruppo (75 professional)

ABBIAMO RIBADITO ANCORA UNA VOLTA CHE AL TERMINE DEL PROGETTO SI DOVRANNO PREVEDERE PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER I COLLEGHI INTERESSATI.

PROGRAMMAZIONE PIANO FERIE

Su nostra richiesta l'azienda ha ribadito che la procedura per l'inserimento del piano ferie non è ancora stata attivata, pertanto non ci sono richieste aziendali in merito alla programmazione di ferie obbligatorie entro una determinata data, come invece avvenuto lo scorso anno.

PAGAMENTO "FERIE AGGIUNTIVE"

Per i colleghi, le cui assenze nel corso del 2020 sono tutte regolarmente giustificate (circa 20.500 risorse), saranno monetizzate le ferie aggiuntive, non usufruite, con il cedolino di **febbraio 2021**.

USCITE VOLONTARIE IN BASE ALL'ACCORDO 29.09.2020

Sono stati individuati i parametri per le cessazioni dal servizio in base all'accordo 29.09.2020, anche se ci sono ancora 450 posizioni in corso di verifica.

L'azienda ha **ipotizzato una scalettatura** per gli scaglioni di uscita:

- 31 marzo 2021** coloro che maturano il diritto entro il **31.01.2024** (900 risorse);
- 30 giugno 2021** coloro che maturano il diritto entro il **31.08.2024** (1000 risorse);
- 31 dicembre 2021** coloro che maturano il diritto entro il **31.12.2024** (900 risorse);
- 30 giugno 2022** coloro che maturano il diritto entro il **31.05.2025** (1000 risorse);
- 31 dicembre 2022** coloro che maturano il diritto entro il **30.11.2025** (900 risorse);
- 30 giugno 2023** coloro che maturano il diritto entro il **31.05.2026** (800 risorse);
- 31 dicembre 2023** coloro che maturano il diritto successivamente al **31.05.2026**.

I colleghi interessati saranno contattati con almeno un mese di anticipo rispetto allo scaglione di uscita, tramite email.

Inoltre al 31 dicembre sono uscite 196 risorse per pensionamento e 268 per "scivolo".

TASK FORCE ECO-BONUS

Sarà costituita una task force di circa 10 colleghi di filiale, che opereranno nell'attuale sede di lavoro, con un'abilitazione ad hoc. È previsto un periodo di formazione ed affiancamento a seguito del quale supporteranno le filiali tramite il controllo e verifica sia della completezza dei documenti consegnati dal cliente alla filiale, sia delle informazioni presenti a sistema. La task force durerà circa **un mese e supporterà sia privati che aziende**.

CONSUNTIVO FOCUS COMMERCIALE

Abbiamo evidenziato all'azienda che, all'interno del c.d. "Focus commerciale", sono presenti delle sezioni denominate "di cui Affluent" e "Aziende Retail".

È evidente che nelle filiali in cui è presente un solo Gestore Affluent o Aziende Retail **questi valori rappresentano dei veri e propri budget individuali (vietati)**.

Abbiamo quindi chiesto all'azienda di intervenire per rimuovere tale anomalia.

EX BANCHE VENETE

L'azienda ci ha confermato che, per i colleghi ex Banche Venete che avevano aderito al Fondo Pensioni di Gruppo, ha dato corso all'aumento della **contribuzione alla previdenza** complementare a suo carico innalzandola al **3,00%**.

Milano, 03 febbraio 2021

LA DELEGAZIONE TRATTANTE **UNISIN** GRUPPO INTESA SANPAOLO