

ON AIR**DELEGAZIONE TRATTANTE**

Incontro del 26 novembre 2020

CAMPAGNA VACCINALE

È stata richiesta un'ulteriore **proroga** riguardo la scadenza per le prenotazioni, prevista per il 27 novembre, in considerazione del perpetrarsi di problemi organizzativi della procedura per fissare gli appuntamenti e della scarsità di strutture disponibili (nonostante l'implementazione avvenuta in questi giorni).

In risposta ad una nostra richiesta l'azienda ci ha comunicato che la **riapertura** della campagna vaccinale, prevista per i dipendenti che ancora non avevano aderito ed i familiari, avverrà **solo successivamente alla chiusura** della prima campagna, ancora in essere a causa delle criticità sopra indicate.

ABBIAMO NUOVAMENTE SOLLECITATO L'AZIENDA A:

- Riconoscere un permesso retribuito per il tempo necessario a vaccinarsi.
- Non procedere con alcun addebito se vi fosse l'impossibilità, da parte del collega che si è iscritto alla campagna, a prenotare un appuntamento.
- Ad implementare ulteriormente le strutture sul territorio, tutt'ora insufficienti.
- Prorogare la data di scadenza per la prenotazione dell'appuntamento per il vaccino.

USCITE VOLONTARIE

L'azienda ha comunicato che la verifica sull'accordo per le uscite volontarie è ancora in corso, i dati saranno forniti indicativamente verso la metà del prossimo mese in quanto non si è ancora concluso il termine per le adesioni per i colleghi della Div. Insurance. L'azienda sta contattando individualmente sia i colleghi che hanno già maturato i requisiti pensionistici (circa 150 dipendenti) sia coloro che hanno aderito all'accordo con accesso al Fondo (circa 230 risorse), tutti con finestra di uscita al 31.12.2020, per fornire loro le istruzioni necessarie.

TELEFONATE INEVASE

Riguardo le chiamate inevase dalle filiali, girate poi sulla Fol, l'azienda ha chiarito che la struttura on-line, a supporto delle filiali fisiche, avrà la possibilità di:

- Risolvere direttamente il problema del cliente se nelle sue possibilità.
- Fissare al cliente un appuntamento con il suo gestore.
- Inviare un alert al gestore affinché ricontatti il cliente.

COMPLESSITÀ GESTITA

La complessità gestita è individuata secondo i seguenti criteri:

- per coloro che sono entrati **in ruolo nel 2020**, sarà comunicata non appena l'azienda avrà a disposizione tutti i dati dei nuovi indicatori.
- Per coloro che erano **già in ruolo** non vi è stata alcuna comunicazione in quanto, fino al 31.12.2020, saranno in vigore le regole precedenti (calcolate sui precedenti indicatori).
- Per quei colleghi a cui vengono applicati i nuovi indicatori già nel 2020 (circa 4.900 risorse), la stessa **è stata comunicata con pop-up su Intesap**.

COMUNICAZIONE CON LA CLIENTELA

Si ricorda che i canali messi a disposizione dall'azienda per i contatti con i clienti sono **SKYPE** e, nell'ambito commerciale, il sistema di **offerta a distanza**.

RIBADIAMO CHE QUALSIASI ALTRO SISTEMA (AD ESEMPIO WHATSAPP) NON RIENTRA TRA I CANALI INDICATI PER L'OPERATIVITÀ LAVORATIVA.

PROGETTO BACK AT WORK

Da novembre 2019 è stato avviato un processo sperimentale (che ha inizialmente coinvolto le colleghe in maternità) per supportare il rientro delle colleghe/dei colleghi lungo assenti.

La buona riuscita del progetto permetterà da **gennaio 2021**:

- per quanto riguarda le **assenze per maternità** l'estensione del programma a tutto il perimetro delle società del Gruppo;
- per quanto attiene le **altre causali di lunga assenza** l'avvio di un nuovo progetto pilota nello stesso perimetro di sperimentazione della prima fase (Isp PB/Fideuram – Imi Corporate & Investment Banking – Dir Reg Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta – Div. Insurance).

FILIALI REMOTE

Le filiali remote di Torino, Milano, Firenze, Napoli, Roma, Pedrengo, Vicenza, Verona, Montebelluna, Udine, Padova, Parma, Palermo, Lecce e Prato, attualmente ricomprese nella *dir. controlli e reclami*, **passeranno nell'ambito delle direzioni regionali** (filiera exclusive).

Questo passaggio non comporterà alcun cambiamento organizzativo/operativo nella gestione delle filiali che continueranno ad occuparsi prevalentemente di clientela del segmento exclusive.

PART TIME

A seguito dell'introduzione della nuova procedura presente su #people è consigliato, per coloro che **avevano inserito la richiesta di part-time** nella vecchia procedura e tale richiesta **non era ancora stata evasa di INSERIRE NUOVAMENTE la richiesta su #people**.

ISP INNOVATION CENTER

Saranno avviati a breve **tre progetti in collaborazione** con la *Scuola alti studi di Lucca* volti a sondare, con indagini a campione, le aree cognitive ed i tratti emotivi della persona che si sviluppano in diverse situazioni (come ad esempio l'attività di negoziazione). Le risorse che parteciperanno lo faranno in maniera **totalmente volontaria ed anonima**; i dati saranno valutati esclusivamente in chiave statistica.

NUOVA RIORGANIZZAZIONE MONDO CREDITI

L'azienda ha comunicato che dal mese di dicembre saranno testati i nuovi modelli di organizzazione del mondo crediti su sei aree retail pilota (situate nella Dir. Regionale Emilia Romagna-Marche). Sono ancora in corso i colloqui che si concluderanno indicativamente alla fine della prossima settimana per individuare i colleghi interessati. Saranno inoltre previste specifiche sessioni formative.

SISTEMA INCENTIVANTE NPL

L'azienda ha presentato il nuovo sistema incentivante Npl che avrà durata biennale per il periodo 2020/2021. Si tratta di un sistema **aggiuntivo** rispetto ai sistemi incentivanti/premianti di Gruppo che prevederà sia una valorizzazione di performance di team, che individuale.

Il premio riguarderà le **figure professionali** dei *manager professional*, dei *coordinatori* e dei *professional*.

Il premio sarà determinato sulla base di **tre diverse componenti**:

- 1) **Base**: stabilito sulla performance annuale di scorecard assegnata come team e verrà corrisposto annualmente;
- 2) **Top**: stabilito sulla performance biennale in base al raggiungimento lineare di budget assegnato (raggiungimento minimo previsto pari al 80%) e verrà corrisposto solo alla fine dei due anni;
- 3) **Eccellenza**: stabilito sulla base di performance individuali distintive rispetto ad un driver di valutazione predefinito.

Un sistema così complesso potrebbe essere di difficile interpretazione da parte dei diretti interessati: **ABBIAMO QUINDI INVITATO L'AZIENDA a farsi carico di rappresentarlo nella maniera più chiara e comprensibile possibile ai destinatari.**

Milano, 27 novembre 2020

LA SEGRETERIA **UNISIN** GRUPPO INTESA SANPAOLO