LA TRATTATIVA SUI PERCORSI PROFESSIONALI DELLA FILIALE DIGITALE: FACCIAMO IL PUNTO

Il 23 febbraio è ripresa la trattativa sui percorsi professionali della Filiale Digitale, a cui sono seguiti diversi incontri di approfondimento e confronto.

L'evoluzione del modello organizzativo della Filiale Digitale introdotta dall'azienda nel 2022 ha determinato la necessità di aggiornare l'accordo in essere, ridefinendo i criteri sottostanti il calcolo delle complessità delle filiali e aggiornando le competenze dei gestori che concorrono al calcolo. A seguito di queste modifiche a tutt'oggi non viene data piena applicazione all'accordo sui ruoli sottoscritto l'8 dicembre 2021.

Come **FISAC/CGIL**, dato che ci stiamo avvicinando alla fase cruciale della trattiva, riteniamo utile ripercorrere i contenuti fondamentali della nostra proposta presentata al tavolo:

EFFETTUARE UN CENSIMENTO AGGIORNATO delle competenze agite nel contesto della FD (es: FRODI, ISYBANK, WEBINAR, COMPETENZE IN LINGUA, AZIENDE RETAIL E IMPACT, PRIVATE E FIDEURAM), con la possibilità di prevedere, in un'ottica prospettica rispetto alle future evoluzioni previste dal Piano di Impresa, aggiornamenti dell'accordo conseguenti all'introduzione di nuove attività in ambito FD.

CONSENTIRE UNA CRESCITA PROFESSIONALE E INQUADRAMENTALE per tutte le tipologie di clientela gestita (retail, affluent ed exclusive) correlata alle competenze agite. Occorre intervenire sul generale "schiacciamento" delle prospettive di crescita per i colleghi di Filiale Digitale, a partire da quelle di chi è adibito alla clientela retail.

DEFINIRE UN ACCORDO CONTROLLABILE E CHIARO, che deve consentire al singolo collega, a seconda del ruolo ricoperto, di conoscere e poter verificare gli elementi che concorrono alla sua complessità. Per esempio:

- per **i gestori** il peso delle competenze e delle abilitazioni acquisite e le leve relative alla clientela gestita;
- per **i coordinatori** i criteri della pesatura dei team coordinati;
- per **i direttori** il valore degli indicatori e i pesi sottostanti la specifica filiera che concorrono a definire il livello di complessità della filiale.

La trattativa dovrà garantire la massima trasparenza su tutti gli indicatori che verranno utilizzati e la piena verificabilità del loro peso e dei loro effetti sulle singole posizioni individuali.

TUTELARE TUTTE LE POSIZIONI PRESENTI IN FD CON L'APPLICAZIONE RETROATTIVA E LA SALVAGUARDIA: il nuovo accordo dovrà avere decorrenza gennaio 2022 e prevedere il recupero delle indennità non riconosciute e, al tempo stesso, tutelare chi era già in percorso, sterilizzando gli eventuali impatti negativi derivanti dall'aggiornamento.

NEUTRALIZZARE ogni possibile impatto negativo sui consolidamenti derivanti dalla chiusura delle filiali fisiche nel caso di assegnazione alla filiale digitale.

Sempre nell'ambito della trattativa abbiamo richiesto di concordare a breve un incontro specifico con la struttura della FD, per affrontare alcuni aspetti di carattere organizzativo di particolare rilevanza come:

TURNI: definire delle regole chiare sulla distribuzione dei turni disagiati e prevedere un aggiornamento con parametri semplificati dell'applicativo cambio turno Calabrio per agevolare gli scambi. È necessario inoltre superare i vincoli di turnazione attualmente previsti per gli EX ISP CASA.

MOBILITÀ TERRITORIALE: favorire l'accoglimento delle richieste di avvicinamento a casa consentendo l'attribuzione, come sede di lavoro, al distaccamento FD più prossimo e ampliare gli HUB su tutto il territorio nazionale, con orari compatibili con FD e in contesti fruibili da chi svolge l'attività per la FD.

MOBILITÀ PROFESSIONALE: prevedere delle possibili mansioni alternative, anche interne alla FD, per chi da diversi anni svolge l'attività in cuffia.

ORARI DI LAVORO, SW E FERIE: a fronte delle innovazioni introdotte dall'azienda in tema di orario e di SW servono chiarimenti rispetto all'applicazione del 4x9 e del 6x6. È inoltre necessario superare il vincolo imposto per la concessione del PT, che prevede come orario di inizio attività le ore 9.00. Occorre infine prevedere la possibilità di una pianificazione delle ferie non necessariamente vincolata alla settimana intera per tutti e non discrezionale.

Come FISAC siamo determinati a raggiungere un accordo che dia alle Colleghe e ai Colleghi della filiale digitale le necessarie garanzie di crescita professionale e ad aprire un confronto con l'Azienda sugli aspetti organizzativi di particolare criticità.

Milano, 14 aprile 2023

DELEGAZIONE TRATTANTE FISAC CGIL