

Prima informativa post incontro di semestrale

Lo scorso 26 giugno abbiamo partecipato come RSA Fisac ISPB all'incontro semestrale per le aziende della Divisione Private, appuntamento richiesto da febbraio scorso. Nell'ambito dell'incontro, abbiamo affrontato con l'Azienda molti temi, approfondendo in particolare quanto segue:

- **Sistema incentivante**

Premessa estratta dalla prima pagina della circolare istitutiva dell'incentivante (269-2023 del 29mar23 riferita a p.b dipendenti) "In particolare, il Sistema Incentivante si ispira ai seguenti principi: - semplicità e chiarezza delle regole - allineamento ai driver strategici del business Private (crescita dimensionale, redditività e qualità del servizio) - correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela"

Abbiamo evidenziato quanto invece – secondo quanto emerso dal confronto con i colleghi impattati - il sistema sia sempre più complicato, di non facile lettura e gestione, al punto che da incentivo può diventare una zavorra nel momento in cui ci si ritrova a dover valutare pro e contro delle proposte commerciali da sottoporre ai clienti; in particolare, quando – come quest'anno – lo scenario di mercato rende più complicato il conseguimento del risultato economico vero e proprio (MINT), le "raffinatezze" (VAL) diventano un vero e proprio *boomerang*, con meccanismi che finiscono per rivelarsi in più occasioni non conciliabili rispetto sia alle indicazioni di scelte finanziarie che l'ufficio studi suggerisce ai banker che ai prodotti proposti in collocamento. Abbiamo quindi chiesto un approccio di semplificazione che garantisca il giusto riconoscimento economico rispetto all'impegno professionale fornito dai singoli.

- **Smart working**

I vari giri di "sperimentazione" legati al Nuovo Lavoro Flessibile non hanno migliorato granché rispetto alla possibilità di fare smart working per chi lavora in filiale, dovendo sempre fare i conti da un lato con la carenza di organico (ruolo degli assistenti in particolare) e con le prerogative gestionali completamente accentrate sul direttore.

- **Formazione**

Anche se le statistiche relative a chi non è riuscito a completare in tempo la formazione obbligatoria sembrano attestare la marginalità delle problematiche legate alla fruizione efficace

dei corsi, abbiamo fatto presente come occorra un approccio maggiormente elastico da parte aziendale, prevedendo anche le opportune deroghe di calendario (come avvenuto lo scorso anno). Troppi colleghi continuano a fare la formazione in maniera meccanica e quindi non utile... “alla meno peggio” e con sacrifici personali negli orari di utilizzo, pur di evitare penalizzazioni economiche sull’incentivo.

- ***Sviluppo professionale per gli assistenti***

Abbiamo evidenziato come non esistano ancora, dopo quasi 20 anni dalla nascita di Intesa SanPaolo Private Banking né percorsi di sviluppo professionale né di riconoscimento economico per tutti quegli assistenti di profilo “senior” che gestiscono e garantiscono alle filiali tutta una serie di attività e lavorazioni particolarmente sensibili (crediti, successioni, ...). Da un lato il numero spesso sottodimensionato di questi assistenti, e dall’altro il reclutamento di figure professionali che solo a tempo dovranno ricoprire quel ruolo, rende davvero poco appetibile questa figura professionale. Se è negli obiettivi dichiarati che la filiale deve essere giudicata un’unica squadra, iniziare a riconoscere competenze e riconoscimenti economici più sostanziosi ai colleghi che sono “in difesa”, e non solo agli “attaccanti e centrocampisti”, potrebbe essere un bel gesto di considerazione e maggior coinvolgimento, che invece è sostanzialmente assente.

- ***Z Private Generation***

Abbiamo fatto presente come le persone selezionate ed inserite in azienda (siamo alla terza “wave”, per complessive $20+20+20=60$ risorse) non vengano efficacemente coinvolte dai vari “tutor” né soprattutto dai referenti (direttori) delle filiali di assegnazione nell’attività di relazione e proposta commerciale con la clientela, rimanendo impiegate a fare le veci degli “assistenti” all’interno delle filiali. L’azienda ha riconosciuto questo problema e promesso impegno per garantire il raggiungimento dell’obiettivo dell’iniziativa (abilitazione effettiva alla professione) e rispetto delle tempistiche prevista dal percorso (coinvolgimento nella relazione con cliente a partire dal secondo dei tre anni previsti)