



SVILUPPO PROFESSIONALE NEL CONFRONTO IN DIVISIONE PRIVATE ANCORA TROPPE DISTANZE

Lo scorso 26 novembre, e di nuovo il 13 gennaio, si è discusso di ruoli, figure e percorsi di sviluppo professionale per la Divisione Private, senza segnare sostanziali progressi in una trattativa iniziata a fine 2017, e che segna quindi un evidente macroscopico ritardo rispetto al resto del Gruppo Intesa SanPaolo.

La proposta aziendale, pur registrando un'apertura rispetto alle strutture di direzione centrale, rimane ferma all'impostazione del 2017.

Nell'ambito di Intesa SanPaolo Private Banking, gli inquadramenti base per le varie figure della rete commerciale, sui cui si innestano trattamenti economici parametrati alla complessità del ruolo, sono estremamente riduttivi, valga per tutti l'esempio della figura del Private Banker che si vorrebbe correlare all'inquadramento base della terza area professionale, secondo livello retributivo.

Dietro un atteggiamento simile vi è la dichiarata indisponibilità a voler discutere di figure specialistiche in area commerciale, ritenendo – così abbiamo ascoltato – che tali figure non possono essere oggetto di percorso di sviluppo professionale in quanto soggette a “rapida obsolescenza”. Da parte sindacale questa impostazione è già stata respinta anche su altri tavoli di discussione, ma in Divisione Private contrasta semplicemente con l'evidenza. Il Private Banker è oggettivamente una figura specialistica, la cui specializzazione è certificata dall'iscrizione all'albo dei consulenti finanziari, e che si perfeziona nell'ambito di una crescita professionale continua.

Questo è evidentemente un nodo che va sciolto. Ma ve ne sono ben altri.

Nell'ambito di Fideuram, la proposta aziendale è rivolta esclusivamente ai Responsabili di Filiale (7 persone, tutte oggi inquadrate come quadri direttivi di quarto livello) ed ai Vicari – in Fideuram una posizione organizzativa. I Responsabili di Filiale verrebbero correlati all'inquadramento base del quadro direttivo di primo livello retributivo, anche qui con associati trattamenti economici parametrati alla complessità di ruolo. Assegnando però al Responsabile di Filiale tutta la complessità, anche dal punto di vista del numero dei promotori finanziari gestiti, che come sappiamo in Fideuram non sono dipendenti bensì agenti che non tanto alla filiale bensì agli sportelli (punti erogazione del servizio) fanno riferimento organizzativamente ed operativamente. La realtà è quindi diversa da quanto abbiamo ascoltato, sono gli sportelli che gestiscono i promotori di pertinenza, non la filiale capozona, e l'azienda dovrebbe saperlo

bene. Per venire all'esempio fatto in trattativa, a Treviso i promotori finanziari sono quotidianamente gestiti dallo sportello di Treviso, e non dalla filiale di Vicenza. Se non ci fosse lo sportello di Treviso mancherebbe del tutto il servizio Fideuram a Treviso. Sempre a mo' di esempio, nello schema rappresentatoci, i promotori di Catania verrebbero associati alla filiale di Napoli, che dista qualche centinaio di chilometri...

È chiaro che un discorso di questo tipo non porta da nessuna parte. L'indicatore di complessità dei promotori, così come altri, va piuttosto rappresentato a livello di sportello, riconoscendo il ruolo a chi è preposto ai punti di erogazione del servizio, e solo in seconda battuta può essere raccolto come sommatoria per la filiale.

È evidente quindi che nella trattativa, per poter procedere, si deve discutere degli sportelli Fideuram, vere e proprie succursali bancarie nonché punti operativi di erogazione e supporto commerciale per i promotori finanziari.

Chiaramente l'inquadramento base proposto per i Responsabile di Filiale Fideuram, così come quello analogo proposto per il Direttore di Filiale in Intesa SanPaolo Private Banking, sono ben lontani dalla realtà, disegnando una Divisione Private completamente ipotetica in cui le professionalità verrebbero del tutto compresse in basso. Oppure una Divisione dove, per crescere, si può solamente sperare nel "buon cuore" del capo di turno.

Occorre quindi una nuova proposta da parte aziendale, che fotografi la realtà lavorativa e professionale, costruita peraltro dall'azienda. Le richieste sindacali rispecchiano semplicemente questa realtà.

Da parte nostra, ribadiamo ancora una volta che vogliamo contrattare inquadramenti e trattamenti economici coerenti con il modello di servizio, il target di clientela, la complessità dei portafogli, il livello dei prodotti e dei servizi gestiti, le professionalità effettivamente presenti, ragionando su una proposta articolata e coerente, per tutte le figure lavorative della Divisione.