



RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
Dal 4 all'8 aprile 2011

A cura delle Segreteria di Gruppo FABI
INTESA  **SANPAOLO**

WEEKLY

www.fabintesasanpaolo.org
email: segreteria@fabintesasanpaolo.it

7 APRILE 2011

EVOLUZIONE DELLE DIREZIONI REGIONALI

L'azienda ha illustrato una evoluzione organizzativa nelle strutture di Direzione Regionale e di Area, con l'obiettivo di una maggiore focalizzazione sullo Small Business con prodotti e figure professionali dedicate.

In particolare a livello Direzione Regionale vengono introdotte le figure di Specialista Pricing, con deleghe in materia, e Addetto pricing.

Interventi a livello di Area:

- l'attuale Assistenza Operativa diventa Assistenza Organizzativa alla quale viene formalizzata l'assegnazione dei profili abilitativi del personale
- la Pianificazione e Controllo Gestionale si avvale di 3 figure specialistiche: Controllo Gestione, Pianificazione e Pricing (nuova figura), coordinati da un Responsabile
- nell'ambito Small Business viene individuato uno specialista prodotti di impiego, protezione e investimento.
- Gli specialisti e.banking nel Retail diventeranno specialisti prodotti transazionali.

MODELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Azienda ha illustrato una iniziativa rivolta a tutto il personale a tempo indeterminato, finalizzata ad individuare competenze, potenzialità e motivazioni individuali.

Il processo parte dalla compilazione di un questionario, nel quale ciascuno potrà indicare le proprie conoscenze, professionali e ed extra, le aspirazioni, disponibilità e motivazione.

Tramite la c.d. "autocandidatura" l'azienda vorrebbe costruire bacini di persone da poter inserire in ruoli di maggiore complessità, con particolare riferimento agli snodi di carriera più rilevanti, lasciando inalterata l'autonomia gestionale alle funzioni che si riferiscono alle Risorse Umane.

Comparando questi dati con le valutazioni del proprio responsabile, emergerà un profilo individuale che sarà reso disponibile all'interessato e ai gestori del personale.

Non sarà garantito un accesso al ruolo o in un percorso ma servirà alla consapevolezza individuale del proprio sviluppo professionale e di carriera.

Le informazioni raccolte ed organizzate in 4 livelli di complessità (work level) potranno essere utilizzate dai gestori del personale per individuare potenzialità inespresse, eventuali

inserimenti in nuovi percorsi professionali, oppure evidenziare la necessità di ulteriore rafforzamento di competenze.

LE NOSTRE VALUTAZIONI

Un approccio innovativo rispetto al passato, in quanto da ai colleghi la possibilità di fare emergere disponibilità e motivazioni, fornisce un supporto di informazioni aggiuntive ai gestori del personale; restiamo scettici sull'effettivo utilizzo di tale strumento e sulle modalità di comunicazione ai colleghi.

POLO ASSICURATIVO

L'Azienda ha avviato la ristrutturazione del polo assicurativo facendo confluire in un unico contenitore la attività assicurative ramo vita, l'integrazione avverrà entro l'anno. Della attuali 4 società rimarrà EURIZON VITA che assorbirà Intesa Vita, Sud Polo Vita e Centro Vita. Gli eventuali esuberanti che derivassero da sinergie di scala verranno ricollocati in società del Gruppo.

Il progetto, che fa parte del nuovo Piano Industriale, prevede: sinergie di costo per 26 mln, il consolidamento della quota di mercato nel Ramo Vita del 30% e lo sviluppo di nuovi prodotti per la famiglia a partire dal 2011.

DELTA NUOVA PROROGA

L'azienda ha comunicato di aver accordato ai Commissari l'ulteriore proroga al 29 aprile 2011 dell'offerta per la costituzione di un nuovo call center a Bologna destinato ad assorbire personale proveniente dal Gruppo Delta.