Storie di azione e contrattazione collettiva – Inquadramento, mansioni e competenze nel rinnovo Volksbank

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il 27 novembre 2017, a seguito di un incontro tra la Banca Popolare dell'Alto Adige, FABI e FISAC-CGIL si è convenuto rinnovare il contratto integrativo aziendale modificando notevolmente il welfare aziendale e l'organizzazione del lavoro. La Banca, nota anche come Volksbank, è stata fondata nel 1992 da una fusione tra Banca Popolare del Bressanone e Banca Popolare di Bolzano. Ad un anno dalla trasformazione in società per azioni, conta già 176 filiali presenti in otto provincie del Nord-Est Italia. Il contratto interessa tutti i rapporti di lavoro ed è divisibile in due macro aree: la prima occupante le materie demandate dall'Art. 28 del CCNL ABI del 31 marzo 2015, la seconda interessa tutte altre misure di welfare all'interno dell'azienda.

Di fianco alla regolazione di istituti attinenti la retribuzione, le relazioni sindacali e l'orario di lavoro, di particolare importanza risulta **una sezione dedicata alla classificazione di tutti i profili professionali, ognuno con il proprio inquadramento minimo e gruppo di posizione assegnato.** Si sono fissate le regole, gli impegni della Banca, da una parte, e quelli del dipendente, dall'altra, riguardo gli avanzamenti di inquadramento, lo sviluppo professionale e gli schemi di carriera. Le Parti si sono accordate così di mettere per iscritto le «*principali mansioni attribuite ai singoli profili professionali all'interno della rete commerciale e dei servizi interni, le capacità tecnico-organizzative, la professionalità richiesta e le responsabilità connesse*», non ai fini di irrigidire i rapporti lavorativi aziendali, bensì con l'obiettivo di migliorare le conoscenze di ogni singolo individuo e favorire lo sviluppo di esperienze trasversali incentivando la rotazione tra i diversi profili professionali.

Sviluppo professionale e percorsi di carriera

La Banca si impegna innanzitutto a creare opportunità di sviluppo professionale dei propri dipendenti tramite percorsi ben specifici:

a) attrarre e trattenere talenti;

b) incentivare la carriera manageriale e specialistica;

c) creare percorsi professionali formativi basate sulle competenze raggiunte e su quelle che devono ancora essere acquisite.

La Banca si impegna ad **incentivare la rotazione dei profili professionali**, pertanto delle mansioni, ai fini di migliorare, accrescere esperienze professionali e sviluppare competenze trasversali tra le reti e i servizi interni. Perciò il dipendente può fare richiesta di cambio mansioni, anche con una prospettiva di carriera, all'Ufficio del Personale e al suo preposto; dopo di che sarà cura dell'Istituto valutare in base alle esigenze tecniche ed organizzative, la sua richiesta entro un congruo periodo di tempo.

Nel caso di assegnazione di un profilo professionale nel quale il dipendente non possiede ancora le competenze tecnico/professionali idonee a ricoprire quel ruolo, dovranno essere concordate tra le Parti specifici percorsi di sviluppo professionale di durata massima di tre anni. Il percorso deve contenere almeno il profilo professionale da ottenere, le tappe per arrivare all'inquadramento concordato, il percorso formativo e gli eventuali obiettivi valutativi previsti.

Profili professionali, inquadramenti minimi e gruppi di posizione

In base a quanto disposto dal CCNL, **sono stati individuati i profili professionali da assegnare ad ogni dipendente delle reti commerciali e degli uffici interni. Per ognuno di essi, le Parti hanno stabilito gli inquadramenti minimi** che in nessun caso possono essere inferiori a quanto previsto dal CCNL vigente. Resta, tuttavia, facoltà della Banca assegnare ai singoli dipendenti un inquadramento o gruppo di posizione più elevato di quello minimo. La Banca si impegna, in sede di colloquio individuale annuale, a comunicare il profilo professionale a ogni dipendente con il relativo inquadramento e gruppo di posizione. Particolare è il caso del direttore di filiale, di filiale Capofila, al quale verrà applicato un livello di inquadramento in base al numero degli addetti nella filiale. Nel calcolo si tiene conto degli addetti delle filiali collegate; non vengono conteggiati gli assenti in maternità/paternità, in aspettativa e stagisti; i dipendenti part-time vengono conteggiati in proporzione all'orario di lavoro.

Avanzamenti di inquadramento

Gli avanzamenti di inquadramento saranno riconosciuti a seguito della frequenza di corsi di formazione predisposti dalla Banca e dal superamento del test valutativo, ove previsto. I suddetti possono avvenire anche senza corsi in caso non siano previsti o per mancata frequenza per cause non imputabili al lavoratore ma dovute a ragioni di lavoro. La frequenza alla formazione è rimessa ad ogni singolo lavoratore; in caso di interesse da parte del dipendente, deve accordare con il proprio responsabile i tempi e le modalità che saranno successivamente individuati con il servizio sviluppo e formazione. Tuttavia, è necessario che il dipendente consegua, per due anni consecutivi, un giudizio positivo nella valutazione annuale delle competenze.

Informazioni sui posti vacanti

Di regola la Banca, **nell'insorgere di posti vacanti o di nuova costituzione**, prima di fare ricorso ad assunzioni esterne, dà «*la precedenza ai dipendenti in servizio e solo in seguito si farà ricorso ad assunzioni esterne*».

I dipendenti potranno candidarsi e la Banca si riserva la facoltà di individuare le risorse più adeguate, tenendo in considerazione i tempi ristretti per l'occupazione dei posti, ossia l'ottimizzazione dei tempi necessari per la formazione del personale per portarlo al livello di inquadramento domandato. In più la Banca fornirà, ad ogni singolo candidato, un feedback sulla propria candidatura.

Mansioni, professionalità e progressione di carriera

In un allegato la Banca ha specificato per ognuno dei venticinque profili professionali presenti le «*principali mansioni attribuite ai singoli profili professionali all'interno della rete commerciale e dei servizi interni, le capacità tecnico-organizzative, la professionalità richiesta e le*

responsabilità connesse». Tuttavia, esse sono indicate a mero titolo esemplificativo, di fatto possono essere oggetto di modifica e/o integrazione in presenza di esigenze tecniche o organizzative della Banca.

In un ulteriore allegato sono rappresentati due schemi dei percorsi di carriera: uno relativo alle reti commerciali, uno attinente gli uffici interni. Si tratta di un organigramma in cui si parte dalle figure meno specializzate e, salendo di grado, si arriva fino ai piani più alti dei settori di riferimento.

Conclusioni

Indubbiamente siamo davanti a un rinnovo contrattuale che porta numerose novità nell'organizzazione delle risorse umane; mette nero su bianco le mansioni e i requisiti richiesti per il raggiungimento di un determinato profilo o avanzamento di ruolo. Questo cambiamento potrebbe condurre ad una **crescita professionale del personale accompagnata da una maggiore trasparenza e meritocrazia nell'affidamento di un determinato ruolo.** Chiarendo le caratteristiche e le skills utili per il raggiungimento una certa posizione, il dipendente sarà adeguatamente informato sul suo percorso di carriera, circa le tempistiche e la strada professionale da intraprendere, anche con una visione di lungo periodo, per raggiungere la posizione desiderata. Viene incentivata la crescita delle competenze, anche trasversali, con l'obiettivo di far divenire lo sviluppo del capitale umano, lo sviluppo dell'intera azienda.

Ruben Schiavo

ADAPT Junior Fellow

Università degli Studi di Bergamo

@ruben_schiavo

Scarica il **PDF**

Storie di azione e contrattazione collettiva – Inquadramento, mansioni e competenze nel rinnovo Volksbank