

Progetto di riforma

dell'Area Operativa



I precedenti incontri

MARZO

30

30 marzo 2026

condivisi obiettivi della riforma e metodo di lavoro

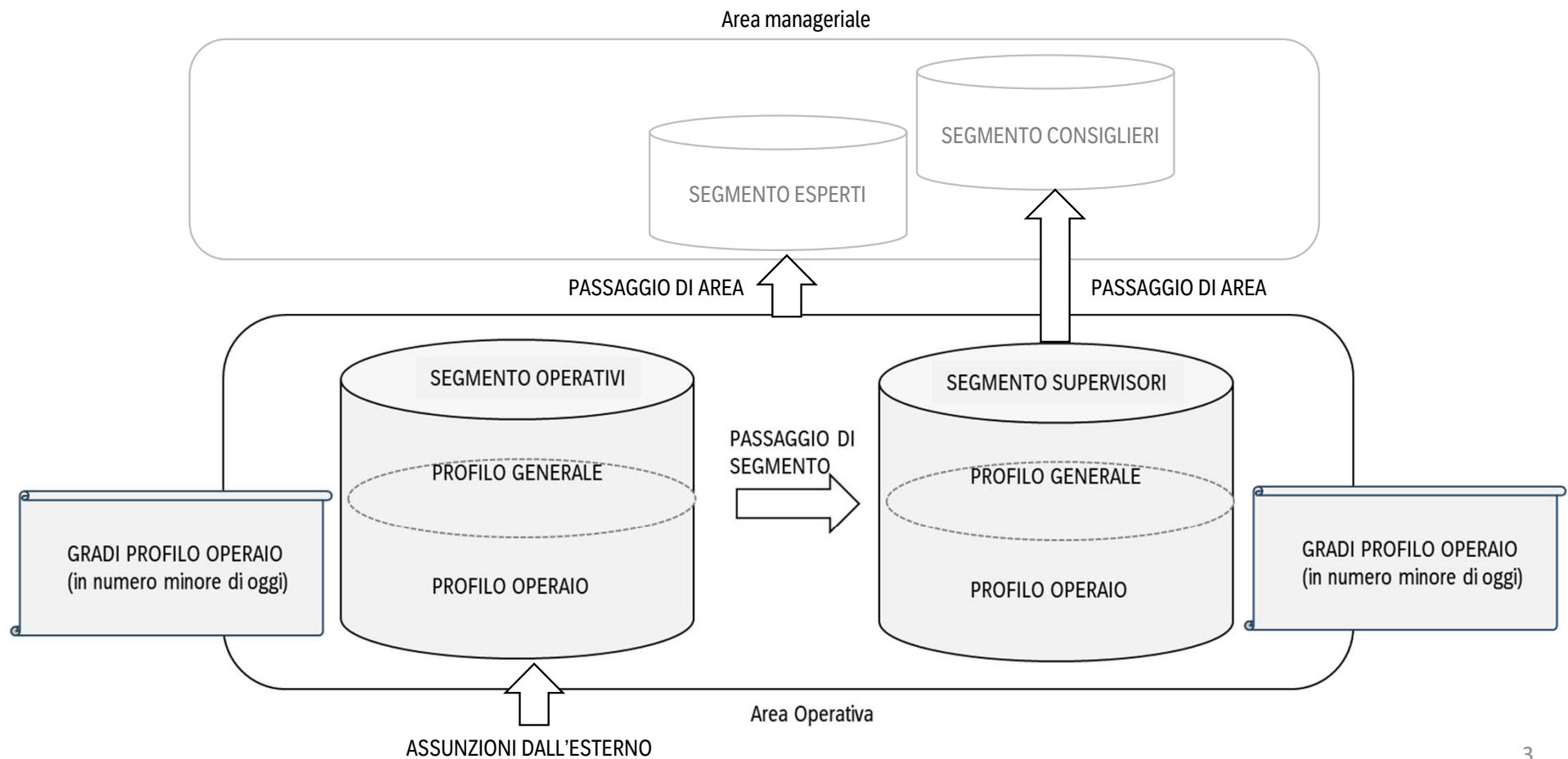
MAGGIO

4

4 maggio 2026

iniziato il confronto sulla struttura degli inquadramenti (convenuti due segmenti, con profilo specifico per gli operai – inclusi nel perimetro della riforma - e possibilità di passaggio all'AM)

Il complessivo assetto dell'Area come concordato nel precedente incontro



Questioni da affrontare:

GIUGNO

12

Nuove declaratorie mansionistiche

per tenere conto dell'evoluzione dei processi di lavoro

Progressione economica

per assicurare la crescita stipendiale all'interno e tra segmenti di inquadramento

Sviluppo professionale

per supportare, anche attraverso la formazione, lo sviluppo professionale per tutta la vita lavorativa

Modalità di passaggio di segmento e di Area

per valorizzare nei passaggi di carriera più importanti l'esperienza maturata nell'AO

Regime transitorio

per tener conto delle aspettative maturate del personale in servizio (es. Coadiutori)

Gli ambiti mansionistici «Supervisor»

- ❑ Il personale inquadrato nel segmento **Supervisor** svolge mansioni operative caratterizzate da un elevato grado di professionalità tecnico-operativa e concettuale, maturata attraverso un percorso di crescita all'interno della Banca, che includono anche attività di raccordo operativo e controllo di primo livello, di affiancamento/tutoraggio di risorse più junior
- ❑ In un profilo separato del segmento Supervisor sono altresì inserite le figure di coordinamento degli Operai (ex Capi Reparto e Officina)

Gli ambiti mansionistici «Operativi»

- ❑ Il personale inquadrato nel segmento degli **Operativi** svolge attività di natura operativa e tecnica a supporto del funzionamento delle unità di base (es. attività amministrative, segretariali e contabili, di natura tecnica e informatica, di trattamento del contante, ecc.)
- ❑ In un profilo separato del segmento Operativi sono inseriti i nuovi gradi del personale operaio: Operai junior (ex Operai di 3^a junior), Operai qualificati (ex Operai di 3^a e di 2^a), Operai specializzati (ex Operai di 1^a e di 1^a super)
- ❑ L'ambito mansionistico degli Operai includerebbe le attività connesse con il trattamento del contante e altri compiti esecutivi a supporto delle unità operative

Progressioni economiche e di carriera

Le progressioni economiche e di carriera sarebbero così articolate:

- ☐ periodico riconoscimento **salvo demerito** di livelli economici all'interno di ciascun segmento
- ☐ **ulteriori riconoscimenti legati al merito nell'ottica di definire obiettivi con valore di incentivo**
- ☐ un incremento retributivo **legato al passaggio di segmento** all'interno dell'Area Operativa
- ☐ possibilità di **passaggio all'Area Manageriale**

Percorsi formativi *life long*

I percorsi formativi

- L'offerta formativa verrebbe strutturata – in particolare nelle prime fasi della carriera – **sulla logica di percorsi pluriennali (base e avanzato), personalizzati/modulari per profilo professionale**, che comprendano formazione:
 - specialistica tarata sui diversi mestieri «mappati» in base alle competenze specifiche (es. economico, giuridico, addetto ICT, gestione valori, supporto amministrativo, elaborazione dati, ...)
 - trasversale:
 - ✓ linguistica
 - ✓ comportamentale
 - ✓ di contesto (sull'organizzazione, le normative/procedure di natura trasversale, etc)
 - ✓ informatica/AI
 - esperienziale (stage, swap,...) volta ad allargare le conoscenze sia a livello orizzontale che verticale, oltre che ad accrescere la rete di relazioni

Una volta conclusi i percorsi e acquisito un elevato set di competenze, il personale continuerà comunque ad essere accompagnato lungo tutta la permanenza in Banca con l'obiettivo di mantenere e sviluppare nel continuo le competenze tecniche e comportamentali e supportarne anche le fasi di diversificazione/riconversione professionale

Passaggi di segmento per competenze

Il passaggio di segmento, che comporta un maggior grado di autonomia e responsabilità:

- ☐ valorizzerebbe la conoscenza dei processi della Banca e il consolidamento di competenze specialistiche, operative e tecnico-operative
- ☐ riconoscerebbe l'evoluzione di professionalità che, pur restando ancorate al mestiere, assumerebbero progressivamente maggior capacità di supporto, presidio, tutoraggio e controllo
- ☐ sarebbe basato su titoli e una prova da sostenere al raggiungimento di una permanenza minima nel segmento AO

Gli attuali Coadiutori

- ❑ Gli attuali Coadiutori, Coadiutori principali e Capi Reparto/Officina saranno inquadrati in linea di principio nel segmento «Supervisor»
- ❑ Disponibilità a confrontarsi su come tenere conto, nel regime transitorio, dell'esperienza, delle attitudini e delle aspirazioni professionali degli attuali Coadiutori in relazione al passaggio all'Area Manageriale e Alte Professionalità

Dove potremmo arrivare

Il complessivo assetto dell'Area

