

# Incontro di chiusura della semestrale

Nell'incontro dello scorso 11 novembre, oltre a commentare la Nota di Servizio relativa al nuovo Organigramma, l'Azienda è tornata su una serie di argomenti trattati il 7 ottobre, per replicare a quanto da noi rappresentato.

## AVANZAMENTI DI CARRIERA

Rispetto alla richiesta di avere a disposizione il prospetto degli avanzamenti di carriera come previsto dal protocollo delle relazioni sindacali di gruppo, si continua a fare orecchie da mercante, ricorrendo ogni volta a presunte sviste, dimenticanze, fraintendimenti rispetto a quanto chiesto dal tavolo sindacale. Evidentemente l'informazione da rendere (biennio 2013-2014) è scomoda...

## FORMAZIONE

Si voleva capire, in particolare, quanta della formazione erogata nel 1° semestre 2014 fosse obbligatoria e quanta derivasse invece dai **Piani di Sviluppo Individuale** legati al sistema Performer, ma questa cosa è rimasta sostanzialmente ignota. Apprendiamo comunque che esiste un "pacchetto" di percorsi di sviluppo, articolati a biennio, che dovrebbero essere utilizzati dai Responsabili per la crescita delle proprie risorse. I percorsi individuali attivati lo scorso anno volgono al termine del biennio (e sarebbe opportuno averne un riepilogo), ed è in corso ora la definizione dei nuovi pacchetti a valere sui prossimi due anni.

Vista la poca chiarezza delle risposte aziendali, abbiamo portato due casi concreti di analisi effettuate presso strutture aziendali che avevano riscontrato il bisogno di formare risorse su temi specifici. **Non ci pare siano seguite le iniziative formative.** Confidiamo nell'impegno preso dall'azienda a chiarire questo aspetto. Siamo certi di non essere i soli a pensare che gli "assessment" – per i quali si pagano danari alla società di consulenza di turno – non servano solo a fare bella figura in un dato momento, per poi essere messi a riposare nel cassetto.

## RETE BANCARIA

Riguardo ai problemi su questo fronte, indotti da una carente comunicazione interna sui processi, note e informazioni, non si va oltre la disponibilità da parte aziendale a recepire eventuali segnalazioni. Avevamo chiesto di incontrare al riguardo un responsabile della gestione della rete bancaria BF: l'Azienda ha rifiutato! Si faccia allora almeno un'indagine sistematica e strutturata presso tutti colleghi che operano nelle filiali e negli sportelli, con l'obiettivo di capire la situazione data e individuare supporti e strumenti adeguati da inserire nei processi. L'azienda non può essere solerte quando si tratta di risparmiare e non esserlo allo stesso modo quando si tratta di investire per migliorare l'operatività dei colleghi.

## SENIORITY

Questo criterio, adottato come riferimento per l'erogazione delle azioni in fase di sottoscrizione del Piano di Investimento (Lecoip), è stato utilizzato con diverse imprecisioni. Anche qui l'azienda non è andata oltre dichiarazioni generiche di interessamento, peraltro riguardanti direttamente il prossimo ciclo Performer per le valutazioni 2014. Va invece monitorato attentamente il meccanismo, risolvendo gli errori, applicandolo in tutta l'azienda

in coerenza col concetto del percorso professionale. E' inaccettabile, che possano esserci seniority tenute sempre allo stesso basso livello, o persino abbassato, nei confronti di colleghi che invece hanno maturato un percorso di effettiva crescita.

## **ASSUNZIONI**

Sono stati resi noti i criteri che, a livello di Gruppo, verranno adottati per la selezione dei 95 colleghi derivanti dall'accordo del 11/4/2013, da assumere mediante selezione attingendo al bacino degli ex Tempi Determinati. Valgono le seguenti caratteristiche: *Data di nascita a partire dall'1/1/1981, Periodo di lavoro a tempo determinato nel Gruppo di almeno 9 mesi svolti tra il 1/10/2010 e il 31/3/2014, Laurea in economia e similari, matematica, statistica, ingegneria gestionale, giurisprudenza.* Per gli ex TD che avessero novità rilevanti nel cv (ad esempio: il conseguimento di una laurea) è necessario che l'interessato comunichi l'informazione a [assunzioni\\_reclutamentoeselezione@intesasanpaolo.com](mailto:assunzioni_reclutamentoeselezione@intesasanpaolo.com) allegando il proprio cv aggiornato ed indicando in oggetto: "EX TD AGGIORNAMENTO CV".

Da parte nostra, **vorremmo sapere di quante unità beneficerà la nostra azienda? E dove?**

20 novembre 2014

Fisac Cgil Banca Fideuram

[www.fisac-fideuram.net](http://www.fisac-fideuram.net)  
[info@fisac-fideuram.net](mailto:info@fisac-fideuram.net)