

Incontro semestrale del 7 ottobre

Si è arrivati a fare l'incontro dello 7 ottobre sull'onda di tre grossi temi, ovvero gli incentivi 2014, il piano di investimento (Lecoip) ed il polo del private banking, rispetto ai quali attendevamo finalmente informazioni e chiarimenti, ma ciò non è avvenuto.

Sugli incentivi 2014, l'Azienda non ha detto alcunché. Piuttosto che chiarire numeri, tipologie e criteri dei provvedimenti erogati quest'anno (rispetto al 2013 foriero dei risultati che sappiamo), si è presentata con una slide ove sono conteggiati gli avanzamenti di carriera erogati lo scorso anno. Precisamente ha ritenuto di consegnarci ad ottobre 2014 il prospetto degli avanzamenti di carriera 2013 (basati evidentemente sulle valutazioni professionali 2012), motivando la cosa col fatto che si "sarebbero accorti" di non averci dato questa informazione del precedente incontro di semestrale del marzo scorso.

Quale concezione delle relazioni sindacali può giustificare un comportamento simile? Persino il protocollo delle relazioni sindacali di gruppo prescrive che annualmente deve essere reso noto almeno il numero degli avanzamenti di carriera (suddivisi tra merito, automatismi e percorsi professionali). **Ci aspettiamo chiaramente le informazioni adesso, e non nel 2015.**

Sul piano di investimento, visto lo schema delle "leve" previste per i colleghi della Banca dei Territori (in quanto disponibile da giorni), visto l'avvio della procedura di adesione (accessibile dal 6 ottobre nella intranet ISP, pur con i consueti problemi di utilizzo da parte Fideuram), attendevamo di conoscere le "leve" applicate alla nostra azienda. Ebbene... ci è stata mostrata una tabella in cui Fideuram risulterebbe sezionata in 5 ambiti:

Business, Governo, Operations, Servizi Bancari, Rete Bancaria.

Nei primi 4 le leve sono suddivise per seniority (la "figura" assegnata a ciascuno nell'ambito del sistema Performer), nell'ultimo si suddivide anche per figura professionale. A quanto abbiamo visto, per Governo e Operations le leve saranno identiche al cosiddetto "staff" della Banca dei Territori. Le altre aree, Business in testa, hanno leve di norma più alte, a volte corrispondenti a specifiche figure professionali commerciali della BdT, a volte no ma comunque più alte della leva corrisposta alla medesima seniority in Governo/Operations. Al di là delle valutazioni che potremo fare e faremo, l'azienda deve chiarire assolutamente quali strutture dell'organigramma stiano in un ambito piuttosto che l'altro, e deve assicurare una verifica puntuale dei livelli di seniority attribuiti a ciascuna risorsa, visto l'impatto economico di questo dato di figura professionale personale (sempre gestito senza trasparenza nè confronto da parte dei valutatori rispetto ai valutati).

Della tabella "leve" per Fideuram non ci è stata lasciata copia, con impegno ad inviarla per posta elettronica. Passati due giorni stiamo ancora aspettando, anche qui riscontriamo un atteggiamento assurdo, lesivo degli interessi dei colleghi.

Sul polo del private banking attendiamo fiduciosi di sapere qualcosa, dalle informazioni che trapelano la situazione è assai in evoluzione. Ciò nonostante, poiché le prospettive aziendali, gli obiettivi, i progetti di sviluppo non sono sinonimo del futuro lavorativo personale di nessuno, neanche di un top manager, riteniamo inaccettabile che Colafrancesco ad oggi non abbia ancora ritenuto di voler incontrare le organizzazioni sindacali aziendali, come chiesto da mesi e mesi. **E' bizzarro che da parte sindacale si pretenda almeno un momento di interlocuzione con l'amministratore delegato in carica? Riteniamo di no.**

Rispetto all'incontro di semestrale in sé e per sé, abbiamo ricevuto l'informativa prevista dal protocollo delle relazioni sindacali di gruppo per l'incontro semestrale, che ci riserviamo di commentare successivamente. Visto il dato inserito nella suddetta informativa riguardante la formazione erogata ai dipendenti, abbiamo chiesto un approfondimento specifico sul tema, l'azienda si è impegnata a fornirlo. Sul part-time l'azienda ha comunicato che nessuna richiesta è pendente, sulla mobilità territoriale ve ne sono una decina in corso di gestione, in collaborazione con la capogruppo nei casi di richieste di spostamento infragruppo.

Terminata l'informativa, abbiamo portato all'attenzione aziendale una serie di argomenti rispetto ai quali la delegazione presente ha preso nota, rimandando le risposte ad un successivo incontro da tenersi a breve:

- **aspetti problematiche operative nella rete bancaria:** continuiamo a raccogliere evidenze da parte dei colleghi rispetto alla carenza di comunicazione tempestiva e completa di tutte quelle informazioni "nuove" o "aggiornate" necessarie alla gestione delle attività, siano esse derivanti dall'entrata in vigore di leggi, circolari, note operative, processi interni; abbiamo evidenziato come la questione sia di importanza essenziale per i lavoratori delle filiali e degli sportelli, per la loro operatività, connessi controlli e presidio dei rischi, oltre che per la qualità dei servizi erogati a clienti e private banker; su questo punto faremo richiesta specifica di poter incontrare il responsabile della rete bancaria Fideuram;
- **gestione dei progetti affidati a fornitori esterni:** continuiamo a raccogliere evidenze rispetto ad un gestione quantomeno migliorabile di alcuni aspetti della confronto di mercato e dei criteri di scelta del fornitore/dei fornitori. Non è la prima volta che poniamo questo tema all'Azienda, anche rispetto al contenuto delle regole aziendali in materia di acquisti, e riteniamo non ci si possa trincerare dietro l'affermazione, che udimmo qualche tempo fa, ovvero che si tratta di spese discrezionali (come a dire che sono spese libere...);
- **atteggiamenti dei capi:** abbiamo evidenziato all'azienda casi specifici di comportamenti assolutamente sbagliati, tra cui il "capo" che ritiene di poter contestare pubblicamente al lavoratore il permesso per visita specialistica o il periodo di malattia, alla faccia della privacy e della gestione attenta di informazioni di questo tipo.

Verificheremo già nel prossimo incontro, da calendarizzare a breve, quali risposte e soluzioni l'Azienda intende fornire a fronte dei problemi evidenziati.

9 ottobre 2014

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net