



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Lavori del Direttivo

Venerdì 21/6 si è riunito il direttivo della Fisac Fideuram per analizzare alcune tematiche specifiche rispetto al contesto aziendale, con particolare riferimento a quanto segue:

↳ **Vertenza sul VAP 2009**

Abbiamo completato, tramite i nostri avvocati, i conteggi di rivalutazione e calcolo interessi sugli importi dovuti a chi attivò vertenza con la Fisac per il rispetto pieno delle tabelle economiche legate all'accordo del 15 luglio 2008. L'azienda a questo punto è tenuta a pagare, senza altri temporeggiamenti.

↳ **Figure Professionali**

Il confronto sulle figure professionali deve ripartire, su una base plausibile e aderente al modello di servizio Fideuram. Sempre più colleghi sono in uscita per pensionamento o esodo, l'organico va rimpiazzato ma va anche gestito con percorsi di sviluppo e crescita che non possono prescindere dalle specificità della nostra azienda. Oggi un responsabile di sportello, per parlare della figura professionale peculiare e maggiormente diffusa della nostra rete bancaria, rischia di rimanere legato al 3A2L (se non 3A1L) sine die, mentre il collega in uscita, sulla stessa mansione, può avere tranquillamente 3-4 livelli di inquadramento in più.

La dismissione dei percorsi professionali, accompagnata al decentramento di tante e complesse attività, ha creato una asimmetria completa in rete bancaria tra ciò che viene chiesto a livello di impegno lavorativo quotidiano - a supporto dei Clienti e delle reti dei PB - e ciò che viene riconosciuto a livello economico.

↳ **UpPer**

Nell'avvio del nuovo sistema di valutazione non è andato tutto liscio, nonostante le grandi pubblicità interne allo strumento. Se molti valutatori si sono lamentati di non aver avuto istruzioni chiare al riguardo, figuriamoci i valutati. Altri valutatori – in alcuni uffici – hanno pensato di risolvere saltando a piè pari il confronto individuale con le proprie risorse per “mancanza di tempo”. L'adattamento a Fideuram dello strumento ha visto la selezione, presumiamo dal parte del Personale e/o dei Direttori, del perimetro di indicatori da applicare a questa o quella struttura per impostare le schede di valutazione per il 2019. Ad ogni risorsa sono stati attribuiti tre indicatori, e ogni indicatore si trascina a sua volta tre aggettivi.

Di che si tratta in pratica? Se gli indicatori riportano di fatto agli ambiti di attività/responsabilità su cui è impegnata la risorsa, gli aggettivi sarebbero i parametri su cui verrà valutata la risorsa. E qui viene il bello.... Ammesso e non concesso che gli indicatori siano plausibili rispetto al lavoro svolto, gli aggettivi meriterebbero ben altri approfondimenti. Innanzitutto come si misura la prestazione professionale se viene valutato ad esempio su una “*Relazione con il Cliente*” che deve essere “*autorevole*”, “*autentica*” ed “*empatica*”? Tra

gli indicatori di UpPer, ed il loro aggettivi, ed il quotidiano lavorativo ci passa un mondo, ci passa la distanza tra la teoria accademica e la realtà concreta. Ma c'è di più, c'è un rischio secondo noi che va analizzato. Facciamo di nuovo un esempio... se vieni valutato su un "Monitoraggio e Controlli" che devono essere "conformi", "preventivi" ed "accurati", che cosa accade se avviene una contestazione? Ne rispondi anche in sede di valutazione?

In altre parole a noi pare che quelle che sono le responsabilità dei capi struttura, inquadrati, retribuiti e premiati per questo loro ruolo, vengano fatte scendere addosso alle risorse, decentrando gli oneri ma chiaramente non gli onori. E' evidente che da parte sindacale occorrerà presidiare attentamente la messa in pratica di questo sistema, non essendo sufficiente supportare i lavoratori tramite opera di informazione, cosa che peraltro sarebbe responsabilità aziendale da non assolvere solo con qualche video su #People.

↘ **People**

La centralizzazione tramite #People di molti servizi dell'amministrazione del personale non sempre rende più agevole per i lavoratori indirizzare le loro esigenze o smarcare aspetti gestionali che impattano anche sulla busta paga. Consigliamo ai lavoratori di chiedere ed ottenere sempre - dal proprio responsabile, per iscritto - le motivazioni di rifiuto di una richiesta di permesso, di congedo, di flessibilità, ecc... e di contattarci se necessario.

Tutto il sistema dell'amministrazione centralizzata del personale deve rispettare né più né meno le normative, senza interpretazioni e senza vincoli ed esclusioni non motivate. Ad esempio non è possibile che per vedersi caricati congedi facoltativi di maternità debbano passare mesi, mesi durante i quali di conseguenza risulta non possibile farsi autorizzare il lavoro straordinario svolto...

↘ **Ambienti di lavoro**

L'arrivo della stagione estiva ripropone la problematica di climatizzazione, aerazione, pulizia che in molti sportelli e uffici sono state gestite finora con palliativi ed interventi di tamponamento. A poco serve aver cambiato lo strumento di gestione delle segnalazioni e richiesta di intervento, se da parte aziendale si continua a temporeggiare. Siamo sicuri che il budget per assicurare la vivibilità degli ambienti c'è ed è disponibile, basta vedere le stanze dei direttori, sempre spaziose, luminose, arieggiate e fresche, con impianti perfettamente funzionanti.

↘ **CCO**

Ci risulta che ai colleghi della funzione CCO Fideuram sia stato comunicato che da settembre saranno distaccati in ISP. Gli sarebbero state fornite assicurazioni, dato che "non cambierebbe nulla". Facciamo presente, e non è la prima volta, che il contratto nazionale prevede in questi casi il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Chiediamo quindi che vengano attivate le procedure previste per l'informativa sindacale.

25 giugno 2019

Fisac Cgil Fideuram



→ anche su FB [InfoNews Fisac CGIL Fideuram](#)