

## Incontro 23 luglio 2010

Il 23 luglio scorso si è svolto l'incontro da noi chiesto ai sensi degli articoli 3 e 17 (appalti) e 66 (formazione) del CCNL Credito.

### Formazione 2009-10

L'azienda ha fornito informazioni e dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti nel 2009 e nel primo semestre del 2010.

Rispetto al 2009, le linee guida sono state quelle di intervenire su:

- management, per favorirne l'adozione di una cultura gestionale omogenea. Di questo dovremmo evidentemente esserne contenti ma i fatti ci ispirano un certo qual pessimismo. Il titolo del corso "Il ruolo del Capo in BF" è eloquente: dai Responsabili siamo ora ai "Capi";
- operatori di sportello, iniziativa formativa legata al progetto di decentramento delle attività di filiale. Lo scorso anno avanzammo la proposta di attingere per questa iniziativa ai fondi messi a disposizione dell'ente di settore per la formazione continua. In questo modo si potevano risparmiare quattrini, indirizzando gli stessi ad altri ambiti. La proposta si incagliò dalle parti dell'altro tavolo sindacale;
- in generale il personale dipendente ha ricevuto formazione in materia di compliance aziendale, ovvero l'aderenza a norme, linee guida e policy;
- infine i piani di sviluppo individuali legati al sistema di valutazione, con la formazione 'comportamentale' a ritagliarsi una grossa fetta.

Nel 2010 le linee guida sono ancora: responsabilità manageriale (ovvero capi e neo-capi), cultura del cambiamento (in particolare si interverrà di nuovo sugli operatori di sportello), qualità del servizio al cliente (in particolare un'iniziativa sugli operatori del Contact Center sul tema customer satisfaction), poi ancora i piani di sviluppo individuale.

Anche per il 2010 abbiamo chiesto all'azienda di **attivarsi** per attingere ai fondi di settore sulla formazione continua. Sono appena usciti 3 bandi, rispettivamente su Responsabilità Sociale d'Impresa, Pari Opportunità, Piani Aziendali vari. Riteniamo vi sia spazio sia per iniziative a carattere generale (responsabilità sociale), che vanno discusse e contrattate a livello gruppo, altre che per essere efficaci vanno impostate nel gruppo ma poi vanno contestualizzate nell'azienda (pari opportunità), come previsto direttamente anche nel bando, altre infine che scaturiscono direttamente dalla realtà aziendale (piani aziendali).

L'azienda prenda l'iniziativa e concordi con tutte le oo.ss. le azioni formative da sottoporre ai bandi per il finanziamento, e si faccia quindi dare l'autonomia necessaria.

Da parte nostra, sul tema delle Pari Opportunità abbiamo già detto col precedente volantino. Sui Piani Aziendali, riteniamo vadano utilizzati per conseguire l'innalzamento di competenze in vari ambiti di conoscenza, per gruppi di lavoratori. Le esigenze sono da rilevare punto per punto nelle diverse realtà all'interno dell'azienda, ed a questo devono servire i piani di sviluppo legati al sistema di valutazione, senza svilirli a mezzi per erogare al massimo qualche contentino qua e là.

Riteniamo infine che sarebbe di utilità fornire a tutti i dipendenti, su base semestrale/annuale, una guida riepilogativa dei vari programmi, corsi, strumenti e modalità disponibili tempo per tempo sul tema della formazione, come già fanno molti istituti di credito.

## **Appalti**

Su questo tema riteniamo sia tempo di uscire dall'ambiguità rispetto alle informazioni che l'azienda deve rendere:

- è necessaria un'informativa completa ai sensi dell'art. 17 del CCNL, in essa ricadono tutte le attività esternalizzate a società esterne, e non solo le attività di cui all'art 3 del CCNL; non è la prima volta che ricordiamo all'azienda che ogni contratto di servizio attuato da gruppi di lavoratori dipendenti di società esterne è riferibile alla fattispecie dell'appalto, pertanto sono ingiustificabili ulteriori manchevolezze nell'informativa;
- rispetto a tale informativa completa, tempo per tempo vanno forniti preventivamente (quindi non a richiesta) gli aggiornamenti rispetto alla stipula/rinnovo delle esternalizzazioni, comprese ovviamente quelle attività esternalizzate a soggetti esterni all'area contrattuale del credito, caso in cui è prevista l'attivazione della procedura di cui al comma 4 dell'art 17 del CCNL

Quanto sopra rispetta il CCNL, e rende concreti gli impegni che Banca Fideuram ha scelto di darsi in tema di fornitori, loro profilo e criteri di selezione degli stessi (pagine 70 e 71 dell'Annual Report 2010). Qui abbiamo chiesto di far chiarezza su due questioni specifiche, già evidenziate da tempo (reception, gestione corrispondenza).

## **Logistica**

Abbiamo rappresentato una serie di considerazioni e proposte legate ai prossimi traslochi negli open space in corso di allestimento nello stabile di Piazzale Douhet 31, in particolare rispetto a possibili misure tese ad assicurare nella nuova dislocazione un minimo di privacy acustica e visiva ai lavoratori interessati. Abbiamo trovato disponibilità da parte dell'azienda. Tale disponibilità ce la aspettiamo anche per poter condividere la futura dislocazione delle bacheche sindacali a seguito della riconfigurazione dell'ingresso di Douhet 31 dovuta al trasferimento della filiale di Viale America. Le bacheche vanno collocate assieme ai rilevatori di presenza in prossimità degli ingressi, o in aree immediatamente contigue.

## **Premi di anzianità per i colleghi ex IMIGEST**

L'azienda ha comunicato che riconoscerà a tutti i colleghi interessati l'anzianità a suo tempo maturata in IMIGEST (cessata nel 1996) ai fini del premio di anzianità. E' quindi condivisa finalmente l'interpretazione sindacale degli accordi a suo tempo sottoscritti, ovvero che i lavoratori coinvolti andassero trattati allo stesso modo rispetto al premio.

L'azienda poi ha detto che come Fisac CGIL avremmo dovuto scrivere una lettera nella quale chiedevamo formalmente a Banca Fideuram tale riconoscimento, premettendo però - sempre nella lettera - che riconoscevamo i protocolli di armonizzazione del 2008, da noi non firmati come tutti ben sanno. La riteniamo un'inutile provocazione.

Abbiamo posto la questione dell'anzianità IMIGEST fin dallo scorso anno, raccogliendo le istanze dei colleghi interessati. La cosa importante ora è che i colleghi coinvolti abbiamo ricevuto soddisfazione su una questione di equità di trattamento vecchia di 13 anni, originatasi ben prima della cosiddetta armonizzazione contrattuale.

29 luglio 2010

Fisac Cgil Banca Fideuram