

Incontro del 24/03

Lo scorso lunedì si è svolto l'incontro da noi inizialmente richiesto, ex art. 13 CCNL, per la filiale di Roma. L'azienda ha impostato l'incontro applicando il nuovo protocollo relazioni sindacali di gruppo, e convocando anche le altre sigle sindacali aziendali (la cosa si è svolta in ogni caso a tavolo sindacale separato). La delegazione aziendale era composta da G. Zanichelli, G. Frollini, W. Galiani e D. Falcone, ed integrata da A. Mancini di Intesa SanPaolo.

Ad inizio incontro l'Azienda, menzionando un recente comunicato stampa sui risultati di Banca Fideuram del 2013, ha posto la massima enfasi sugli obiettivi economici raggiunti che si sono dimostrati stabilmente crescenti nel tempo. In considerazione di tali eclatanti risultati, difficilmente raggiungibili senza l'apporto di tutti i dipendenti, abbiamo ribadito la nostra richiesta di riconoscimento economico per tutti i lavoratori della nostra azienda, come, per altro, già avanzata lo scorso anno all'AD Matteo Colafrancesco. Abbiamo anche chiesto che il sistema delle incentivazioni abbiano una normativa interna di riferimento che ne espliciti criteri e modalità di applicazione, evitando la deregolamentazione completa.

A seguire l'Azienda ha fornito l'informativa prevista dal suddetto protocollo, aggiornata al 31/12/2013 e riferita a tutto il perimetro aziendale. Successivamente abbiamo ascoltato l'intervento del Responsabile aziendale del Servizio di Prevenzione e Protezione, e con lui ci siamo soffermati su:

- normativa interna che vieta l'uso delle sigarette elettroniche all'interno degli uffici, e di come l'azienda possa vigilarne il rispetto;
- modalità di installazione dell'infrastruttura wi-fi;
- modalità di gestione (rispetto ai temi della sicurezza fisica) dei locali affidati in comodato d'uso ad aziende fornitrici, per ospitare gruppi di lavoro "stanziali";
- situazione "dinamica" (i prospetti statici su carta dicono sempre che tutto funziona a meraviglia) degli sportelli bancari ove sono state installate le sliding-door, privi di sorveglianza armata, con frequente se non addirittura costante impossibilità pratica da parte degli operatori ad attivare le misure di blocco del flusso di clienti e promotori, e relativi problemi e rischi di sicurezza fisica.

Nel prosieguo dell'incontro abbiamo rappresentato una serie di temi e problemi rispetto a cui la delegazione presente ha inteso prendere semplicemente nota non rispondendo alcunché su nessun punto, e rimandando le risposte ad un successivo incontro da tenersi a breve.

I temi da noi posti sono stati i seguenti:

- dettaglio sulla dinamica di incremento numerico della Rete PB, anche in relazione all'iniziativa New Talent;

- richiesta di confronto sulla formazione per:
 - piani di sviluppo da sistema Performer,
 - formazione finanziata dal Fondo Banche Assicurazioni,
 - opportunità di formazione linguistica fuori orario di lavoro per tutti i dipendenti, e per tutte le piazze (non solo Roma e Milano);
- tempistica di risoluzione della problematica che ha generato i ritardati investimenti su posizioni degli iscritti al Fondo Pensione SanPaolo IMI;
- improprio ricorso da parte di uffici delle cosiddette “direzioni utente” a società di consulenza per la realizzazione di attività informatiche di analisi funzionale e tecnica, compiti questi della struttura Sistemi Informativi cui compete lo svolgimento diretto di queste attività o – in subordine – l’individuazione del fornitore cui affidarle; in questo caso è sempre ai Sistemi Informativi che spetta la supervisione e gestione, nonché il controllo in termini di obiettivi e risultati, di quanto affidato al fornitore;
- stato della predisposizione di una organica raccolta delle normative interne di riferimento per l’operatività della rete bancaria, a tutela degli operatori degli sportelli e delle filiali e dei relativi uffici di riferimento;
- supporti per i lavoratori dei centralini telefonici di Roma e Milano, in particolare elenchi telefonici aggiornati, organizzati per ambito/servizio, orientati ai centralinisti ipovedenti;
- provvedimenti disciplinari nella rete bancaria, numeri/tipologie nel periodo, processi operativi interni coinvolti e relative eventuali misure organizzative generali adottate dall’azienda per il controllo rischi;
- situazione dei distacchi e relative perduranti motivazioni.

Da parte nostra prendiamo atto dell’impostazione che l’Azienda ha inteso dare alla semestrale da noi richiesta, e rimaniamo in attesa della convocazione di un nuovo incontro dal quale ci attendiamo concrete risposte con particolare riferimento alle misure che si intende adottare a fronte dei temi e problemi segnalati.

Chiederemo inoltre a breve un incontro all’AD, per discutere del riconoscimento economico ai lavoratori a fronte dei risultati 2013, di piani industriali per il 2014 e seguenti, e per affrontare il tema concreto dell’organico quali-quantitativo di Banca Fideuram. Un’azienda che persegue obiettivi di eccellenza, che propugna l’innovazione tecnologica e di processo, che deve gestire le ricadute degli aggiornamenti alla normativa Bankit 263/2006 su controlli interni, sistemi informativi e continuità operativa, che non sostituisce i pensionamenti, che riduce del 44% il ricorso al lavoro straordinario non può non avere un piano di assunzioni.

26 marzo 2014

Fisac Cgil Banca Fideuram

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