

## **Le valutazioni del direttivo della Fisac Cgil**

Ieri 7 aprile si è riunito congiuntamente il direttivo della Fisac Cgil Roma e Milano per discutere e valutare la situazione sindacale nazionale ed aziendale.

### **MANIFESTAZIONE 4 APRILE**

Al Circo Massimo di Roma, nell'ambito di una determinata e oceanica manifestazione, Epifani ha concentrato il suo discorso sui seguenti punti essenziali:

- Il sindacato vuole confronti veri con la controparte, finalizzati ad accordi frutto di vere trattative.
- Le controparti non possono pensare di approfittarsi dei contesti di crisi per ridurre i diritti, le tutele, il salario.
- La democrazia è fondamento del rapporto con i lavoratori, la democrazia è fondamento del sindacato, la democrazia è alla base delle regole di rappresentanza sindacale.
- I super bonus ai top manager sono scandalosi, ancor più in contesti di crisi.

Tutti questi punti, fatte le debite proporzioni tra il sistema paese e la nostra azienda, trovano riscontro anche all'interno di Banca Fideuram.

### **SCIOPERO FISAC LOMBARDIA DEL 3 APRILE**

A sostegno delle posizioni della Cgil, la Fisac Lombardia ha proclamato uno sciopero per il pomeriggio di venerdì 3 aprile. Nella mattinata dello stesso giorno addetti della Direzione Risorse chiedevano nei corridoi ai loro colleghi se intendessero o meno partecipare allo sciopero. Abbiamo immediatamente segnalato tale anomalo comportamento chiedendo all'azienda se ciò avvenisse su iniziative personali o su specifica indicazione aziendale. Ci è stato risposto che "E' semplicemente stato richiesto, come di consueto...di comunicare a posteriori rispetto all'orario di inizio dello sciopero le assenze non motivate da altre causali".

Se però intorno alle 10 del mattino si richiede "il numero di persone che aderiscono allo sciopero di oggi...inviare il numero tempestivamente a...", è facile equivocare e si spiega la solerzia di chi abbia cercato di avvantaggiarsi con il lavoro effettuando un sondaggio mattutino, ben prima dell'inizio dell'agitazione. Sarà bene in futuro che la Direzione Risorse sia precisa nelle comunicazioni, come fa quando risponde alla nostra organizzazione sindacale.

### **PREMIO AZIENDALE**

Il 1° aprile l'azienda ha prospettato alle oo.ss aziendali gli indicatori rispetto ai quali vuole elaborare la formula di calcolo del VAP, individuandoli fra quelli del bilancio aziendale e di gruppo, derivabili dunque da documenti aziendali ufficiali.

Noi riteniamo che vadano presi in considerazione anche indicatori di operatività interna, legati ai piani aziendali che spesso contengono obiettivi e progetti che non generano di per se stessi una crescita di business, bensì una tenuta dello stesso in contesti caratterizzati da semplificazione dell'operatività complessiva aziendale e quindi da minori costi.

E' importante che nell'individuazione delle regole con cui definire il premio aziendale, si tenga conto dei concreti piani aziendali e di conseguenza degli obiettivi che vengono assegnati, in particolare alla Rete dei PB e al management. Laddove obiettivo aziendale per l'anno sia la tenuta del business, piuttosto che un incremento dello stesso, avremmo indicatori contabili di bilancio sostanzialmente stabili, piuttosto che in crescita, ma l'operatività interna, il lavoro svolto dai

dipendenti rimane, c'è sempre, non è fine a se stesso ed è sempre finalizzato al conseguimento di obiettivi aziendali.

Questi sono alcuni dei principi che secondo noi devono ispirare la definizione del Vap di Banca Fideuram oltre ai criteri di erogazione individuali stabiliti nel nostro C.I.A.: erogazione a tutto il personale dipendente in servizio nell'anno di riferimento, determinato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando mesi interi le frazioni. Assenze per permessi in base alla L.104 fino a 5 mesi non devono provocare riduzione, così come avviene per gravidanza e puerperio.

### **FILIALI-P.E.-CENTRI PRIVATE**

Anche in questo ambito vogliamo che ci sia un confronto con la controparte finalizzato a concordare principi e regole, tanto più che secondo l'azienda il piano di ristrutturazione sarebbe risolutivo di tutti i problemi: sicurezza - ambiente di lavoro, orari - qualità della vita, sostituzioni, formazione, inquadramenti, rotazioni, applicazione delle regole sulla mobilità territoriale. Una ristrutturazione come questa, che entra significativamente nel merito dell'organizzazione del lavoro, deve essere accompagnata da un confronto vero.

### **FUNZIONE ORDINI TITOLI CLIENTELA**

Nel contesto della riorganizzazione della Rete Bancaria, l'azienda dovrà spiegare con quali tempi e dove ricollocherà il personale della funzione Ordini Titoli Clientela, che vedrà conseguentemente ridotta la propria attività. Contemporaneamente chiediamo che vengano definite le regole richieste dai lavoratori nell'assemblea del 19 novembre 2008, in tema di flessibilità in entrata e di una più equa rotazione mensile fra le due fasce orarie, onde evitare discriminazioni e comportamenti rivolti ad avvantaggiare i soliti noti per fare valanghe di straordinari. Inoltre l'azienda non può prorogare ulteriormente l'assegnazione delle figure professionali di Tecnico e Specialista come previsto dal vigente C.I.A..

### **SISTEMI INFORMATIVI**

A fronte della mole di lavoro e disponibilità richieste, ribadiamo che occorre stabilire le regole sulla reperibilità e le prestazioni di sabato, domenica e festività infrasettimanali, nello spirito di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL e di quanto praticato a livello di gruppo.

**8 aprile 2009**

**Fisac CGIL Banca Fideuram**