

CGIL

Banca Fideuram

I temi discussi nel direttivo Fisac BF la scorsa settimana

Referendum per il lavoro.

E' partita la raccolta di firme dei referendum per il lavoro. Il primo punta all'abrogazione dell'articolo 8 della manovra finanziaria 2011 (governo Berlusconi) con cui sono stati smantellati i contratti collettivi nazionali. L'altro punta ad eliminare la ben nota manomissione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori ad opera dell'attuale governo Monti, che rende possibile il licenziamento senza giusta causa. Da parte della Fisac CGIL di Banca Fideuram, sosterremo la raccolta firme, ed organizzeremo tavoli di raccolta firme assieme al comitato promotore dei referendum.

Accordo di Gruppo del 19 ottobre 2012

A livello generale risaltano alcuni punti positivi: riassunzione e stabilizzazione di 1300 giovani; giornate di solidarietà ripartite con criteri di equità tra tutto il personale del gruppo, gestione a livello di gruppo delle eventuali tensioni occupazionali. Criticabili altri punti e ciò che manca: non sono previste riduzioni di spese concordate, e verificabili, quali ad esempio le consulenze, la pubblicità, i consigli di amministrazione e via di seguito. Approfondiremo ogni aspetto dell'accordo, esplicito ed implicito, al fine di rendere più consapevole il confronto nelle assemblee per il voto. Assemblee che si terranno nel mese di novembre e che per noi dovranno essere unitarie, come è avvenuto sia per il CCNL che per la vertenza di gruppo.

Occupazione in Fideuram

Oggi è ultimo giorno di lavoro per 2 colleghe a tempo determinato della Filiale di Roma, che non ci risulta siano state confermate o abbiano ricevuto – al momento – alcuna comunicazione dall'azienda per la prosecuzione del rapporto di lavoro. E' necessario avere certezza della stabilizzazione anche in Banca Fideuram dei lavoratori con contratto non a tempo indeterminato (al 31/12/2011 erano 2 con contratto di apprendistato, 7 con contratto di inserimento, 5 con contratto a tempo determinato).

Obiettivo Potenziale

L'iniziativa aziendale denominata Obiettivo Potenziale, per l'applicazione a tutti i lavoratori di Banca Fideuram e delle sue Controllate del sistema approntato a livello di gruppo per la valutazione delle caratteristiche individuali relative a:

- *Energia Personale*
- *Stabilità Emotiva*
- *Autoconsapevolezza*
- *Generare Alternative*
- *Influenza e Impatto*

si caratterizza per l'assenza di comunicazione agli interessati dell'esito della valutazione. Pertanto, in tutta segretezza, tramite la compilazione di un questionario, si chiede ai

responsabili diretti (i “Capi”, secondo la terminologia aziendale) di giudicare i dipendenti rispetto alle suddette cinque “attitudini comportamentali”.

Tra tutti gli aspetti deleteri della questione, certamente quest’ultimo – insieme alla conseguente mancata condivisione dello stesso con i lavoratori – è il più grave. Negli archivi della nostra azienda giacerà un profilo individuale di ogni lavoratrice e lavoratore – basato su un’analisi del tutto soggettiva, parziale e senza contraddittorio – al quale i diretti interessati non hanno alcun accesso. Non crediamo che l’azienda abbia bisogno di schedature occulte: così come non capiamo in che modo una siffatta procedura possa raggiungere l’intento di “favorire lo sviluppo professionale delle persone”.

Per ora tralasciamo il commento su alcuni degli ambiti da valutare, per esempio la “stabilità emotiva”..... Troviamo assai discutibile tale nuovo meccanismo valutativo da tutti i punti di vista e lo contrasteremo.

Lavoro Straordinario

In molti uffici, l’applicazione della limitazione del lavoro straordinario passa per delle discutibili istruzioni date ai lavoratori dai “Capi”, secondo cui il lavoro straordinario eventualmente necessario e quindi svolto in un dato giorno, non deve essere segnalato e deve essere gestito “alla buona” con uscite anticipate gentilmente concesse nei giorni successivi. Nessuna garanzia che tali uscite avvengano effettivamente. Nella rete bancaria ad esempio davanti al quesito su cosa avviene quando alle 13,30 ci sono varie persone allo sportello e quindi si dovrà lavorare per buona parte dell’intervallo, una Filiale ha garantito che la prestazione in eccedenza verrà certificata, un’altra in modo pilatesco ha detto verbalmente di autogestirsi l’orario, confidando nella consueta generosità dei lavoratori (lavoro gratis).

L’azienda deve applicare la circolare che ha emanato correttamente e in modo omogeneo in ogni ufficio.

Pressioni su Ferie

A fronte della gestione dello straordinario descritta sopra, ancora non è pronto il piano previsionale dello straordinario di tutti gli uffici.

Mentre ci vogliono settimane per avere un quadro delle esigenze di straordinario, viene richiesto perentoriamente di pianificare, in tempi strettissimi, le ferie residue da effettuare entro fine anno. Tale approccio, fin troppo semplicistico, si traduce in ingiuste pressioni verso i lavoratori.

31 ottobre 2012

Fisac Cgil Banca Fideuram

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