CGIL FISAC

Banca Fideuram

Incontro annuale: sterile e mal fatto

Il 9 giugno scorso si è svolto l'incontro annuale previsto dal CCNL, nel corso del quale l'azienda avrebbe dovuto fornire un'informativa sulle prospettive strategiche, sulla qualità delle risorse umane e su interventi specifici. Riportiamo gli aspetti più significativi dell'incontro.

Dati di bilancio 2008

-Raccolta netta inferiore al budget, male il risparmio gestito, in ripresa però a fine 2008; meglio il risparmio amministrato, grazie al collocamento dei titoli della capogruppo.
-Masse amministrate ridotte da 68 a 60 miliardi di euro.
-Numero di PB in leggera flessione.
-Utile a 176 milioni di euro, -30% rispetto al 2007 e le previsioni per il 2009 sono sui livelli del 2008.
-Dividendo distribuito all'azionista unico, capogruppo, pari a 100 milioni di euro.

Posizionamento strategico dell'azienda

Non una parola è stata spesa sulla strategia aziendale presente e futura. Rispetto al Piano Industriale hanno detto che:

- l'integrazione della rete CRF è stata completata;
- la fabbrica assicurativa Vita, non quella Danni, rientrerà a fine anno o inizio 2010;
- il Sei è stato lanciato.

Grande enfasi è stata data alla presentazione del Sei alla Borsa di Milano, definito "metodo unico" sul mercato. Peccato che sui mezzi di informazione leggiamo quotidianamente che anche la concorrenza si sta dotando di piattaforme per misurare l'investimento e il rischio del cliente a 360 gradi. Sembra però che saremo i primi a lanciare il "contratto di consulenza". Ci auguriamo che funzioni, visto che la lunga gestazione ha vanificato l'effetto di trascinamento del lancio. Anche perché sul Sei problemi ce ne sono: a causa della mancanza della "protezione" e dell'incompletezza della "previdenza" viene ironicamente definito "4" o "4 e mezzo". Inoltre si sa che la rete dei PB non ne è entusiasta, è un eufemismo dire che ne è moderatamente soddisfatta, si dice che il grado di interesse sia direttamente proporzionato al grado di conoscenza del Sei. Infine il costo stratosferico, confermato nell'incontro in complessivi 20 milioni di euro: prima di recuperarlo passeranno anni. Chi ci ha guadagnato di certo sono le società di consulenza, rispetto alle quali ci sono anche curiosi sub-appalti di consulenti. Avesse ragione Andreotti che "a pensar male si fa peccato ma s'indovina quasi sempre"?

Valutazioni e percorsi professionali.

Non solo non ci hanno fornito l'informativa che ci eravamo conquistati in materia con il contratto integrativo, ma hanno sbagliato quella prevista dal CCNL, accorpando impropriamente gli ad-personam con le promozioni invece di fornire a sé stante i "dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere". Alla nostra richiesta di averli divisi, Campanella, in rappresentanza della capogruppo, ha garantito che loro i dati li avevano forniti come da

CCNL, quindi sono stati i nostri (Sappa e Capato) ad accorparli, insomma “più realisti del re”.
Oltre a ciò, per impedirci i confronti tra le valutazioni e le promozioni, ci hanno fornito le promozioni erogate nel 2008 (gonfiate con gli ad-personam) riferite alle valutazioni del 2007, ma i dati sulle valutazioni erano quelli riferiti al 2008, di cui i colloqui sono ancora in corso.
Abbiamo chiesto conto dei riconoscimenti economici avvenuti recentemente. Ci hanno detto che si tratta dell’attivazione del **sistema incentivante,** nonostante non siano stati raggiunti gli obiettivi 2008. Sui criteri di erogazione hanno detto solo che:

- la valutazione conseguita doveva essere almeno pari a 4
- hanno tenuto conto dell’importanza del ruolo ricoperto
- i beneficiari sono a maggioranza quadri direttivi
- gli importi variano in relazione al livello.

Ricordiamo che anche in capogruppo l’attuale sistema di valutazione, introdotto a partire dal 2007, non è stato condiviso dai sindacati e la loro critica continua tuttora.

Formazione.
L’azienda nel 2008 non solo non ha erogato la quantità di formazione prevista dal CCNL, ma nell’informativa ha addirittura gonfiato le ore di aula, includendovi le riunioni effettuate dai responsabili per spiegare ai dipendenti il tanto criticato sistema di valutazione. Questo fattore “estraneo” pesa sul dato complessivo dei partecipanti per il 75%. Insomma, oltre al danno la beffa.
Inoltre l’azienda ha prospettato “la possibilità di esplorare una richiesta di finanziamento dal fondo di solidarietà” per spesare la formazione del 2009, in particolare quella prevista per gli operatori unici di sportello.
Quando il progetto di formazione, articolato nel dettaglio degli argomenti e non grossolanamente per titoli, ci verrà presentato valuteremo la possibilità di firmare l’accordo, perché senza la firma di un accordo da parte del sindacato l’azienda non può accedere a tali fondi. Per quanto ci riguarda però prima dovranno essere affrontati e definiti i temi del sistema di valutazione, dello sviluppo professionale e del sistema incentivante. Anche perché la formazione ne è una componente fondamentale.
Ci auguriamo che su questo punto anche le altre sigle siano d’accordo. Visto il volantino del cosiddetto “primo tavolo” sembra che le premesse per una azione comune ci siano.

———————

Infine l’Azienda, stigmatizzando il nostro volantino del 28 maggio scorso, ha smentito le voci su ipotesi di **vendita** di Banca Fideuram.
Abbiamo replicato che, a proposito di smentite, quella recente della capogruppo aveva riguardato le voci di scorporo delle sue direzioni DSI e DSO a InfoGroup, scorporo poi avvenuto con le due direzioni collocate nel Consorzio. Quello che a noi interessa sono le garanzie e le tutele per i lavoratori, tra cui le cosiddette “clausole di salvaguardia” in caso di vendita. L’azienda ha ribattuto dicendo che in occasione del recente scorporo nel Consorzio la capogruppo non ha esitato a sottoscrivere clausole in tal senso.
Bene, noi siamo pronti fin d’ora e ci auguriamo che lo siano anche le altre sigle aziendali.

15 giugno 2009 Fisac Cgil Banca Fideuram