

Comunicato Incontro Annuale

Informativa ex art 12 CCNL

L'Azienda ha consegnato il Bilancio di Esercizio e l'Annual Report per l'anno 2012, commentando qualche dato a livello consolidato.

Abbiamo chiesto se sono previste assunzioni. Pur concordando con il principio che è fondamentale per il futuro di un'impresa non avere un blocco nelle assunzioni, al momento secondo l'Azienda non ci sono ambiti che necessitano di interventi in tal senso, al più si procede con azioni gestionali di mobilità interna o infragruppo a fronte di esigenze specifiche.

Abbiamo chiesto informazioni sui tavoli di lavoro della Crescita Sostenibile, in particolare il nono tavolo di revisione del modello di servizio alle Reti. L'azienda ha risposto che i gruppi di lavoro si stanno ancora costituendo, ed ha rimandato ad appuntamenti successivi per discutere il merito. Inoltre ha escluso l'utilizzo di consulenze del tipo "McKinsey".

Informativa sulla Formazione

Dopo il picco di ore erogate nel 2011 (dovuto al discutibile computo nella formazione delle ore utilizzate per diffondere a tutti i dipendenti le regole di funzionamento del processo di valutazione Performer) nel 2012 il monte ore è tornato ai livelli degli ultimi anni.

Vista la rimozione da Performer della componente dedicata ai piani formativi, sostituita da un non meglio precisato questionario distribuito ai "Capi" per raccogliere i nominativi di chi deve fare questo o quel corso a catalogo, abbiamo chiesto di strutturare meglio il processo di rilevazione dei bisogni formativi dei dipendenti, dandone visibilità e consapevolezza a tutti gli interessati. L'azienda ha promesso una azione in tal senso.

Sulla formazione linguistica, abbiamo chiesto ancora una volta di dare a tutti i dipendenti le medesime opportunità, indipendentemente dalla direzione di appartenenza e dalla sede di lavoro. Anche qui l'Azienda ha dichiarato di essere disponibile ad intervenire.

Andamento Operatività di Sportello

Dal punto di vista dell'operatività sono stati mostrati i dati triennali di andamento dei volumi delle operazioni standard, allo sportello e tramite canali self. Complessivamente in crescita l'operatività self (online e/o bancomat), in calo quella allo sportello - a meno dei bonifici che invece sono cresciuti (+ 9,3%).

Nessun dato su tutto il resto delle attività svolte allo sportello.

Non sono state fornite informazioni precise sull'obiettivo del recente job posting per attività di Sportello, ovvero quante persone occorrono e per quale sede. Esso va letto secondo l'azienda nel senso di verificare a livello generale le eventuali disponibilità ad andare a lavorare nell'ambito delle Filiali e sportelli bancari.

Misure di protezione della clientela (e dei colleghi di sportello, aggiungiamo noi)

Come da noi chiaramente segnalato in occasione degli accadimenti dei mesi scorsi, è stata rivista sostanzialmente l'operatività eseguibile sui conti correnti dei clienti da terzi delegati (compresi i PB), con rafforzamento e restrizione dei controlli, ed implementazioni a livello di procedure informatiche. Precisamente si interviene sul rilascio di carnet assegni, rilascio di assegni circolari, disposizioni di bonifico e relativa messaggistica di controllo inviata via

SMS ai clienti. Le modifiche operative, visto l'impatto sul modus operandi, vengono comunicate in anticipo rispetto all'entrata in vigore, prevista per il 1° di agosto.

Avanzamenti di carriera

Gli avanzamenti deliberati nel 2012 sono stati 55, nel 2011 erano stati 79 (di cui alcuni erogati nel 2012). Per quest'anno l'Azienda ha comunicato che gli avanzamenti slittano a dopo l'estate, e saranno complessivamente "qualche decina". Verranno erogati in primis quelli ritenuti più urgenti, a seguire gli altri.

Sistema Incentivante

Quest'anno il sistema incentivante riferito al 2012 non è previsto, in sua sostituzione è applicato un "ciclo premiante" a discrezionalità aziendale unilaterale, senza l'emissione di una normativa interna di riferimento. L'azienda ha fornito sommariamente qualche informazione:

- bacino di riferimento: chi ha ricevuto una valutazione Performer "Eccellente" o "Elevato", parzialmente, ed in via residuale, chi è stato valutato "Più che adeguato";
- percentuale complessiva di premiati: circa il 50%;
- quando l'erogazione in busta paga: nel mese di giugno.

L'azienda ha inteso rimarcare una sostanziale invarianza rispetto agli anni scorsi, a testimonianza dell'attenzione per i risultati Fideuram nell'ambito della situazione complessiva del Gruppo.

Noi non concordiamo con questa interpretazione, ci risulta piuttosto che in più di un settore aziendale il monte economico destinato alle incentivazioni è crollato negli ultimi anni, ed i criteri sono divenuti sempre più disomogenei da ufficio ad ufficio.

Lavori in corso a piano interrato di Douhet 31

Abbiamo chiesto delucidazioni, da parte aziendale è stato detto semplicemente che si tratta della coda dei lavori di ristrutturazione dello stabile, già realizzati negli altri livelli del palazzo. Con l'occasione abbiamo chiesto una migliore logistica per il gruppone di consulenti esterni che da molto tempo operano al piano. L'azienda ha risposto che i locali utilizzati dai consulenti sono subaffittati alle aziende fornitrici, su loro richiesta.

Interim Direttore di Filiale a Napoli

Abbiamo chiesto chiarimenti sul perché ancora la situazione non si sia risolta, ma nessuna risposta. Nessuna informazione neanche sul quando avremo il nuovo direttore.

Rinnovo degli RLS

Abbiamo richiesto da molto tempo all'azienda di procedere al rinnovo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il necessario adeguamento alle previsioni di legge in termini di numero complessivo dei Rappresentanti. L'azienda ha risposto che farà verifiche sul tavolo nazionale che sta lavorando al rinnovo complessivo delle regole nel settore del credito, in assenza di evoluzioni si procederebbe ad affrontare comunque la questione.

24 giugno 2013

Fisac Cgil Banca Fideuram

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