



SEMESTRALE FIDEURAM ISPB

In data 1° giugno si è svolto l'incontro Semestrale Fideuram ISPB a cui ha partecipato Capogruppo.

La delegazione aziendale ha fornito i dati al 31/12/2015 relativi ad organici, mobilità, formazione effettuata, lavoro aggiuntivo ... che saranno oggetto di approfondito esame da parte delle OO.SS.

Da parte nostra abbiamo rappresentato quanto emerso dalle assemblee in merito a :

LAVORO FLESSIBILE: rispetto a Capogruppo dove il lavoro flessibile già da tempo viene utilizzato con soddisfazione nella stragrande maggioranza delle unità produttive, in Fideuram si sta procedendo molto a rilento! Ad oltre un anno dalla sperimentazione conclusasi positivamente, in Fideuram il Lavoro Flessibile è attualmente previsto solo in una manciata di unità produttive: ASSISTENZA RETE E CLIENTI, CONTACT CENTER CLIENTI E RETI, QUALITY CENTER, AMMINISTRAZIONE PRODOTTI, SISTEMI CLONE BANCARIO E TECNOLOGIE, CONSULENZA GENERALE E CONTENZIOSO, RECLAMI, AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, FORMAZIONE, GESTIONE RISORSE STRUTTURE CENTRALI E SOCIETA', RISCHIO PRODOTTI E CLIENTELA e FIDEURAM FIDUCIARIA. Anche se negli ultimi 4 mesi si sono aggiunte alcune strutture, ancora molto resta da fare ! Abbiamo inoltre denunciato casi di "controlli" effettuati tramite LYNC nei confronti delle persone in lavoro flessibile, l'azienda ha risposto che LYNC non può assolutamente essere utilizzato come strumento di controllo a distanza e che interverrà sul responsabile. A seguito delle nostre segnalazioni, l'azienda ha confermato il proprio impegno ad agevolare il ricorso al Lavoro Flessibile, anche sensibilizzando quei responsabili che avessero dato parere negativo. Da parte nostra continueremo a monitorare con estrema attenzione la situazione.

SENIORITY: l'azienda ci ha comunicato che, come da noi più volte richiesto, è possibile l'assegnazione della Seniority 3 anche ai Responsabili di Sportello (in presenza di specifiche attività). L'azienda deve però chiarire il "percorso" che porta alla Seniority 3 per il Responsabile di Sportello e se vi siano altri percorsi in altri settori. Abbiamo quindi ribadito l'inadeguatezza di parte delle Seniority relative a Fideuram e richiesto un approfondito esame di quelle esistenti, partendo dalle più basse (Seniority 1). Abbiamo inoltre evidenziato come gli addetti allo Sportello sostituiscano in gran parte dei casi il Responsabile e meritino pertanto la stessa Seniority. L'azienda si è resa disponibile ad un approfondimento.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO: il PVR è stato corrisposto a 1.221 persone di cui 649 hanno ricevuto anche la parte relativa all'eccellenza. L'effetto delle Seniority in troppi casi inadeguate, di valutazioni spesso troppo soggettive e la mancanza di trasparenza nel sistema hanno provocato amarezza e sconcerto in parecchi colleghi ! Sono stati corrisposti premi di eccellenza di poche centinaia di euro mentre altri pari a molte migliaia di euro, con una sperequazione nell'erogazione che è sconcertante all'interno della medesima valutazione!



In un'ottica di maggior trasparenza, abbiamo pertanto richiesto di conoscere la suddivisione delle quote di eccellenza per settore e gli importi medi per Seniority / Valutazione.

L'azienda ci ha fornito la suddivisione dei premi per Eccellenza rispetto alla Seniority (**Manager: premiati il 91% - Seniority 5: premiati l'83%** - Seniority 4: il 64% - Seniority 3: il 51% - Seniority 2: il 42 % - Seniority 1 il 20%) il dato dimostra come le eccellenze si siano concentrate sulle Seniority più alte, senza alcuna correlazione tra premi dati ai responsabili rispetto a quelli dati alle persone da loro coordinate.

Come più volte abbiamo già affermato: gli ottimi risultati di Fideuram ISPB sono resi possibili grazie all'impegno non solo dei PB, ma anche di tutti i lavoratori ! Occorre che i riconoscimenti siano corrisposti con equità e trasparenza, senza privilegiare qualcuno a discapito di altri!

SISTEMA VALUTATIVO: abbiamo denunciato come ad oggi più di un collega non abbia ancora ricevuto la scheda di valutazione Performer. Abbiamo inoltre sottolineato la necessità di valutazioni eque ed oggettive per non demotivare i colleghi e non danneggiarli economicamente (dato che il PVR 2017 verrà ridotto in caso di valutazione parzialmente in linea con le aspettative).

PERCORSI PROFESSIONALI: abbiamo denunciato il fatto che in Fideuram non siano ancora state individuate le figure ed i percorsi professionali, nonostante quanto previsto dagli accordi di Gruppo ! Quanto sopra penalizza colleghe e colleghi !

SPORTELLI E FILIALI: abbiamo chiesto informazioni ufficiali rispetto alla creazione delle Filiali HUB, che l'azienda si è impegnata a fornire in un incontro che verrà calendarizzato a breve nel quale saranno forniti aggiornamenti anche sul Lavoro Flessibile. Per il resto è del tutto insufficiente che l'Azienda, ad ogni incontro, ripeta che il progetto "CashLess" va avanti, mentre abbiamo da mesi chiesto una informativa seria sul modello di servizio, organizzazione del lavoro e verifica dell'organico per la nostra peculiare rete bancaria.

TORNELLI: abbiamo fatto presente come i 15 minuti di "tolleranza" previsti per le Aree Professionali da utilizzarsi in un'unica soluzione creino disagio ai colleghi fumatori, considerata l'assenza di locali a loro dedicati. L'azienda ha risposto che sono state applicate le medesime previsioni di Capogruppo, ci ha inoltre confermato che, con le nuove modalità, i Part Time a 30 ore non dovranno più timbrare per avere il buono pasto.

Abbiamo infine chiesto aggiornamenti sui lavori in Piazzale Douhet per l'adeguamento del sistema di areazione, l'azienda si è impegnata a risponderci nel corso del prossimo incontro.

Restiamo in attesa della data del prossimo incontro per continuare il confronto sulle varie tematiche con un atteggiamento che auspichiamo costruttivo da parte aziendale.

6 giugno 2016

FABI –FIRST CISL– FISAC CGIL – UILCA – UNISIN
Fideuram ISPB