



PARTENDO DAL BILANCIO IL CONTO PRESENTATO AI LAVORATORI

I risultati di bilancio sono più che buoni, nonostante il peso della crisi economica che si è riflessa pesantemente sui mercati.

Rispetto all'anno precedente sono cresciuti significativamente l'utile (lordo e netto) e le masse amministrative hanno tenuto - con dati sostanzialmente migliori anche rispetto all'anno 2007 - : dati questi che non possono che rallegrare noi tutti e di cui bisogna doverosamente congratularsi con il management aziendale che ha dimostrato di sapere tenere i nervi saldi in momenti che, a partire da fine 2007, sono stati difficilissimi.

Nessuna soddisfazione può essere invece espressa se si guardano i dati relativi al personale dipendente: i costi -a numero addetti sostanzialmente invariato- sono stati abbattuti da fine 2007 complessivamente del 21% circa (-15% nel 2008 e -6% nel 2009). Al contrario di quanto occorso alle altre spese amministrative che, dopo una riduzione evidente nel 2008 (-19%) hanno subito nel 2009 un nuovo seppur lieve incremento.

La conclusione è evidente: **il conto più alto**, come sempre, **è stato pagato dai lavoratori**, ormai colpiti in tutte le categorie senza distinzioni di sorta e senza troppi distinguo rispetto al contributo effettivamente fornito.

In analogia a quanto avvenuto in Banca Fideuram, i buoni risultati di bilancio sembra non debbano avere ripercussioni sui lavoratori che, ormai da almeno tre anni, si sono sentiti richiedere sacrifici incalzanti, non solo con la riduzione del VAP ma anche con il taglio, altrettanto indiscriminato e discrezionale, di bonus, riconoscimenti salariali, promozioni e, in progressione, crescite di carriera e di formazione professionale.

Il tutto in base a impostazioni studiate a tavolino che, con tutta evidenza, non tengono conto della realtà aziendale, dei carichi di lavoro ordinario e derivante da attività straordinarie, come quelle evidenziate nella lettera aperta consegnata il 1° febbraio scorso all'Azienda, a cui si sono aggiunte, fra le altre, quelle derivanti dalla quotazione in Borsa della capogruppo.

Anche rappresentanze serie e responsabili quali quelle presenti in Banca Fideuram, pur nelle divergenze di opinione, stanno dando segnali di insofferenza: così in tema di VAP 2009 nessuna sigla ha firmato accordi con l'Azienda ed anzi mentre le rappresentanze del primo tavolo hanno definito una FARSA l'intero iter, l'altra sigla ha annunciato azioni legali.

In Fideuram Investimenti, la vicenda del VAP ha aspetti peculiari.

VAP 2008

Dopo ben quattro mesi dalla firma dell'accordo, l'Azienda è riuscita persino a fare appello alla buona fede dei rappresentanti sindacali aziendali per modificare una percentuale, sottoscritta da tutti e successivamente dall'azienda dichiarata "errore", riferita alla riduzione degli importi da erogare. Tale presunto errore era occorso nella stesura dell'accordo in Banca Fideuram, antecedente al nostro, la cui correzione, per dictat aziendale, doveva essere traslata automaticamente anche nell'accordo Fideuram Investimenti: la questione è ancora aperta in attesa dell'esito dei diversi giudizi attivati in Banca Fideuram e tuttora in corso, nei quali verrà definita la concreta rilevanza giuridica della presenza o meno del preteso errore e l'incidenza dello stesso sugli accordi firmati.

VAP 2009

La proposta aziendale non è stata ritenuta accettabile da tutte le sigle sindacali, né tanto meno è stato ritenuto accettabile il metodo imposto: nessun confronto, nessun margine di trattativa, questa volta neanche in Banca Fideuram; unica regola, l'applicazione degli accordi già presi in Capogruppo.

Su altre tematiche l'atteggiamento aziendale è lo stesso : “Le regole sono quelle che piacciono a me”

Ad esempio, nella reiterazione (nonostante le forti critiche dall'intero fronte sindacale anche in Banca) del sistema di valutazione delle prestazioni dei lavoratori (PERCORSI): sul tema, ribadiamo, è inaccettabile che le competenze e gli obiettivi raggiunti non entrino adeguatamente nel processo di valutazione, privilegiando sensibilmente la valutazione dei comportamenti.

Al di là di specifiche tematiche di confusione "operativa" riscontrate nell'utilizzo del software (che non ha consentito, in alcuni casi, nemmeno di dare attuazione al processo previsto), la prima esperienza sul campo ha confermato che il sistema appare più adatto a consentire “discrezionali” cambi di guardia, piuttosto che a porre in essere un sistema chiaro e trasparente di valutazione del personale. A tutto ciò, inoltre, si sono aggiunti effetti ulteriormente distorsivi (e guarda caso penalizzanti) per la presenza di attività in outsourcing, distacchi e incremento nell'utilizzo di consulenti esterni (a cui, per inciso, non si applica alcun tipo di processo di valutazione né sulle capacità professionali né sui comportamenti).

Alla stessa maniera è emerso l'atteggiamento impositivo aziendale nella recente circolare sulle ferie, già oggetto di nostre riflessioni e considerazioni contrattuali, con comunicato dei giorni scorsi. Questo il contesto: in Banca Fideuram le rappresentanze sindacali hanno chiesto che l'azienda dia un segnale di attenzione verso i lavoratori mediante un riconoscimento straordinario per tutti i dipendenti, a fronte del notevole impegno profuso perlomeno nell'ultimo anno.

A tale richiesta ci associamo anche in considerazione di alcune specificità che riguardano Fideuram Investimenti: in particolare, il nostro contesto aziendale non ha mai sofferto e non soffre di "esuberanti" ed anzi necessita di rafforzamenti di organico specie in alcune unità e, visto il persistere di dislocazioni di attività, di adeguati presidi, allo stato, nonostante i miglioramenti intervenuti, ancora non del tutto adeguati.

Concludiamo ritenendo, allineati ai Sindacati di Banca Fideuram, che una risposta positiva e propositiva da parte dell'Azienda sia, a questo punto, doverosa.

1 aprile 2010



DICREDITO

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Fideuram Investimenti SGR S.p.A.**