



COMUNICATO

In data odierna si è svolto l'Incontro annuale con Banca Fideuram alla presenza di Capogruppo. Abbiamo affrontato i seguenti argomenti:

RISULTATI DI BILANCIO

Il Dr. Sappa ha brevemente illustrato i buoni risultati del bilancio consolidato e di esercizio 2012. Da parte nostra abbiamo premesso che sarebbe opportuno avere i dati separati tra quanto di competenza dell' Area Private Banker e quanto dell'Area Banca, al fine di comprendere, anche attraverso la distinzione delle spese effettuate, chi e in quale misura ha contribuito al contenimento/aumento dei costi, poiché, pur essendo consapevoli dell'importanza della Rete per il ns. modello di Business, non vorremmo scoprire mai che gli unici a dover fare sacrifici siano solo i dipendenti, che già di per sé, per le politiche di Capogruppo, sono considerati un costo da tagliare. Inoltre, per maggiore trasparenza e per poter valutare al meglio le politiche di gestione aziendale, abbiamo richiesto informazioni, e quindi il dato disaggregato, su alcune -a nostro avviso- importanti voci del bilancio consolidato:

1. spese di manutenzione degli Immobili in locazione (€ 33,8 mil.);
2. compensi a professionisti (€ 3,8 mil.);
3. spese di pubblicità e rappresentanza (€ 6,1 mil.) chiedendo quanto di queste siano state a supporto dell'attività commerciale dei PB;
4. accantonamenti ai fondi rischi e oneri (€74,3 mil.) +97% vs lo scorso anno;
5. spese diverse immobiliari (6,2 mil.)

Prendiamo atto che l'azienda non ci ha fornito i dati richiesti e si è limitata a precisare che il livello di dettaglio è quello previsto dalle norme di bilancio vigenti. Nulla di più.

Abbiamo inoltre chiesto chiarimenti sui **"compensi ai dirigenti con responsabilità strategica"** da bilancio di esercizio BF in quanto ci sembra veramente surreale che il management aumenti i propri compensi, già molto elevati e sproporzionati rispetto alla retribuzione media dei lavoratori, mentre quest'ultimi sono continuamente chiamati a concorrere in vario modo al contenimento dei costi aziendali, in linea alla policy di Capogruppo.

	31.12.2012	31.12.2011
	Importo di competenza	Importo di competenza
Benefici a breve termine (*)	2.962.000	2.013.000
Benefici successivi al rapporto di lavoro (**)	177.000	95.000
Altri benefici a lungo termine	567.000	-
Indennità per la cessazione del rapporto di lavoro	-	-
Pagamenti in azioni	750.000	-
Altri compensi		200.000
Totale	4.456.000	2.308.000

(*) Comprende i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale di Banca Fideuram in quanto assimilabili al costo del lavoro e gli oneri sociali a carico dell'azienda per i dipendenti.

(**) Comprende la contribuzione aziendale ai fondi pensione e l'accantonamento al TFR nelle misure previste dalla legge e dai regolamenti aziendali.

L'azienda non ha fornito risposta limitandosi a evidenziare che nel 2011 non sono stati pagati i bonus e che tutti i top manager hanno volontariamente contribuito con il 4% al Fondo per l'Occupazione. Anche facendo il confronto tra 2010 e 2012 appare evidente il trend in aumento rispetto alle retribuzioni dei dipendenti !

STRAORDINARI

Abbiamo evidenziato alcune criticità, denunciando situazioni per le quali il blocco degli straordinari non ha avuto alcun effetto in quanto le persone continuano ad effettuare ogni mese 20/25 ore di straordinario e chiedendo all'azienda un intervento definitivo.

SISTEMA INCENTIVANTE

In linea con quanto avviene a livello di Gruppo, Banca Fideuram provvederà nel mese di giugno ad erogare emolumenti aggiuntivi discrezionali definiti come "*ciclo premiante*" che coinvolgeranno circa il 50% dei dipendenti. Non ci è stato fornito il dato globale del budget di incentivazione e non è possibile effettuare nessun confronto con l'anno precedente. Per quanto riguarda i criteri ci è stato detto che il punto basilare è rappresentato dalle prestazioni fornite dal dipendente nel corso dell'anno. Ne consegue che la scheda valutativa, e quindi il giudizio di sintesi finale, diviene il punto di riferimento principale per l'erogazione del premio che è comunque discrezionale.

Da parte nostra abbiamo ribadito che pur essendo l'erogazione di salario aggiuntivo soggettivamente ben accetta, il fatto che avvenga con criteri NON verificabili e discrezionali rende questa modalità non condivisibile. Auspichiamo che per l'anno prossimo siano concordati con le OO.SS. criteri oggettivi, equi e trasparenti. Su questo tema torneremo per una nostra valutazione alla luce dei risultati ottenuti dopo l'effettiva erogazione dei premi.

PASSAGGI DI LIVELLO

Ancora più fumoso il tema sui passaggi di livello. Ci è stato detto che esistono dei passaggi di livello considerati "urgenti" e altri che sono in attesa di una condivisione da parte di Capogruppo. Anche su questo tema vi terremo aggiornati.

FORMAZIONE

Oltre alla formazione a catalogo la novità sarà il CAMPUS che, nato per la rete dei PB, è stata "aperta" la possibilità di partecipazione anche ai dipendenti. Partecipazione che per l'azienda non implica "missione" pertanto non saranno corrisposte indennità o rimborsi.

SITUAZIONE SPORTELLI

Sono stati illustrati, senza fornirci la documentazione, i dati relativi al progetto cash-less che vedono nel triennio 2010/2012 una diminuzione delle operazioni di versamento, prelevamento, bonifici e titoli effettuate allo sportello. Da parte nostra abbiamo ribadito che trattandosi di dati medi non tengono conto della realtà che è invece diversificata e vede in alcuni sportelli ad un solo operatore i colleghi in difficoltà in quanto l'operatività tradizionale di fatto è rimasta invariata mentre si sono aggiunte ulteriori attività che rendono, di fatto, insufficiente il numero degli addetti.

VARIE ED EVENTUALI

Abbiamo sollecitato il rimborso (nella misura di € 34,20) dell'**imposta di bollo** trattenuta a febbraio. Tale rimborso che è di competenza ISP dovrebbe avvenire prossimamente, anche se non vi è ancora una data certa. Non comprendiamo le difficoltà che impediscono la restituzione dell'addebito effettuato da mesi !

Abbiamo chiesto quando sarà rimborsato la parte spettante dell'importo delle **giornate di Solidarietà** già fruite. Su questa tematica l'azienda non ha tempi, neppure indicativi, trattandosi di una questione che da definire a livello di Gruppo, poiché coinvolge l'INPS. I lavoratori non devono però essere penalizzati da ritardi e lungaggini burocratiche !

Abbiamo infine ribadito la necessità, in linea con quanto avviene a livello di Gruppo, di prevedere incontri trimestrali tra azienda e Sindacati al fine di poter avere un confronto ravvicinato e costante.

18 giugno 2012

FABI - Fiba-Cisl - Uilca - Banca Fideuram S.p.A.