



# **BANCA FIDEURAM: Risultati Record**

## **Morale dei dipendenti sottoterra !**

**Mentre i risultati di Bilancio 2014 (vedi sotto) sono eccellenti ed in continua crescita, il “morale” dei dipendenti che hanno contribuito ad ottenere tali risultati non è mai stato così basso !**

- **Totale masse amministrate a € 90,2 miliardi** (€ 83,7 miliardi al 31 dicembre 2013, + 7,8%);
- **Masse amministrate in regime di consulenza Sei a € 25,2 miliardi** (€ 21,7 miliardi al 31 dicembre 2013, + 16,3%);
- **Masse del segmento Private a € 42 miliardi** (€ 38,4 miliardi al 31 dicembre 2013, + 9,5%);
- **Raccolta netta totale per € 2,5 miliardi e raccolta di risparmio gestito per € 3,8 miliardi;**
- **Commissioni nette a € 789 milioni** (€ 676,4 milioni nel 2013, + 16,6%);
- **Spese di funzionamento a € 307,3 milioni** (€ 291,6 milioni nel 2013, + 5,4%);
- **Cost/Income ratio pari al 32,8%** (36,3% nel 2013);
- **Utile netto consolidato a € 401,9 milioni** (€ 313,1 milioni nel 2013, + 28,4%).

**Questi risultati sono frutto del lavoro di tutti: dei PB, ma anche dei dipendenti di Sede e di Filiale che operano con ritmi e carichi di lavoro sempre più elevati, e che con professionalità e senso del dovere sopperiscono a lacune organizzative generate nel tempo dalle continue riorganizzazioni aziendali.**

**A fronte degli ottimi risultati i dipendenti hanno ricevuto:**

- **PREMI AZIENDALI:** trasformati in mance !
- **PIANO D'INVESTIMENTO LECOIP:** a causa della perversa combinazione di Seniority inadeguate e pesanti ricadute fiscali ha fortemente penalizzato i redditi medio bassi, mentre i Dirigenti hanno vinto un “terno al lotto” anche grazie a coefficienti oscuri !
- **RETRIBUZIONE VARIABILE:** declassata ad elemento iniquo e discriminante. Non a caso il leggero aumento delle spese per il personale è dovuto: “ ... *sostanzialmente alla maggiore incidenza delle componenti variabili della retribuzione*”. Retribuzione variabile che viene erogata senza trasparenza, basata spesso più sulle relazioni personali che sulla effettiva capacità dei singoli. Nel 2014 i tantissimi colleghi che hanno partecipato alle assemblee su questo tema, hanno evidenziato con forza le contraddizioni e l'ingiustizia del sistema premiante!

**I veri beneficiari di questi ottimi risultati sono stati i Manager di rete e di banca, che hanno goduto e godono di compensi astronomici e benefici di ogni tipo.**



Inoltre, nonostante il progetto del Polo Private stia prendendo forma, le informazioni e il coinvolgimento dei dipendenti sono sempre scarsi e questo crea malumori e perplessità.

Per rendersene conto i responsabili del Progetto del Polo del Private dovrebbero iniziare a parlare con le persone (non solo con i capi struttura) e soprattutto ascoltarle. Dovrebbero inoltre iniziare a confrontarsi con i sindacati aziendali e fornire risposte concrete a quanto da loro segnalato.

Così facendo “scoprirebbero” che amarezza, insoddisfazione, demotivazione, malcontento ... sono sempre più diffusi.

## **Non è possibile continuare così !**

Nella continua attesa di un riassetto Organizzativo del Polo del Private che stenta ad arrivare, mentre la disorganizzazione regna sovrana ! Mai così male!

- Occorre un confronto costruttivo con le Organizzazioni Sindacali !
- Occorre contrattare un “Premio di Risultato” degno di questo nome che riconosca i risultati ottenuti dal Gruppo, ma anche dalle diverse realtà che ne fanno parte!
- Occorre che le persone siano incentivate e motivate e non considerate come numeri!

**Solo così il Polo del Private avrà buone gambe per partire e proseguire nella corsa per realizzare obiettivi sempre più impegnativi !**

24 febbraio 2015

**FABI – Fiba CISL – Sinfub – Uilca  
Banca Fideuram S.p.A.**