



COMUNICATO

In data 7 ottobre si è svolto l'incontro Semestrale con Banca Fideuram con la partecipazione di Capogruppo.

Sono stati brevemente illustrati i dati al 30/06/2014 relativi ad organici, straordinari, formazione, mobilità territoriale ... Sono stati comunicati gli avanzamenti di carriera deliberati nel 2012 ed erogati nel 2013 e la distribuzione delle valutazioni 2013.

Capogruppo ci ha informati che con lo stipendio del mese di ottobre verrà corrisposto il rimborso della quota prevista per le giornate di solidarietà obbligatorie utilizzate fino a settembre 2014 e per quelle facoltative utilizzate fino a dicembre 2013.

Ci ha inoltre comunicato che da oggi prendono il via: il Piano di Azionariato Diffuso definito con gli accordi sindacali sottoscritti nel mese di maggio 2014 per le diverse aziende del Gruppo e i Piani di Investimento LECOIP (cosiddetti "Piani LECOIP – Leveraged Co-Investment Plan") che offrono l'opportunità di investire le azioni ricevute con il Piano di azionariato nei Certificati LECOIP. Dato che BF non rientra tra le Società che utilizzano SAP le modalità di accesso saranno differenti. Rimane invece invariata la scadenza (31 ottobre 2014). A tale proposito invitiamo colleghe e colleghi a leggere con attenzione la documentazione disponibile e in caso di dubbi a contattare il proprio rappresentante sindacale. Abbiamo sollevato **forti perplessità rispetto al fatto che le "Seniority" assegnate** che determinano le leve di assegnazione delle free share, rappresentino effettivamente le professionalità presenti in BF. (E' possibile visionare la propria Seniority all'interno della scheda di Autovalutazione).

Siamo in attesa di comunicazione da parte dell'azienda in merito alle modalità di applicazione delle leve per le azioni free share nei confronti delle Figure Professionali presenti in Banca Fideuram.

Capogruppo ha infine dichiarato di non avere informazioni da fornirci rispetto alla costituzione del Polo del Private.

Da parte nostra, con riferimento ai dati della Semestrale, abbiamo ribadito come: a fronte di una continua crescita dei PB, della clientela e dei risultati ottenuti da BF, **ritmi e carichi di lavoro siano diventati molto pesanti ed in alcuni casi insostenibili !**

Rispetto al 30/06/2013 il numero delle risorse è diminuito di 6 unità mentre il numero delle ore di straordinario, confrontando i dati a giugno 2013 con quelli a giugno 2014, è aumentato di oltre 200 ore.

Ci siamo soffermati sulla situazione dell'Area Piemonte, sulla quale pesa notevolmente l'ingresso degli sportelli della Liguria e sull' Area di Napoli, penalizzata da infrastrutture carenti e inadeguate.

Abbiamo inoltre segnalato come l'attività di invio delle chiavette O-key alla nuova clientela sia di difficile gestione da parte di OPB, considerata la carenza di organici. Si creano pertanto notevoli ritardi con continue richieste di straordinari e l'impiego di task force provenienti da altri settori.

Abbiamo quindi evidenziato una serie di problematiche chiedendo gli opportuni interventi:

Contributi per il pendolarismo: la scadenza di tali contributi, senza che l'interessato possa essere riavvicinato a casa, comporta un danno economico per i colleghi: chiediamo all'azienda di trovare soluzioni adeguate

Assenze per maternità: occorre procedere con maggiore rapidità alle sostituzioni, soprattutto se le colleghe sono operative presso gli sportelli.

Richieste di trasferimento: alcune richieste presentate da oltre un anno sono ancora senza risposte, chiediamo all'azienda di fare il possibile per accoglierle.

L'azienda ha preso nota di tutte le segnalazioni e ci risponderà nel corso di un prossimo incontro.

Con riferimento ai **provvedimenti "mirati" corrisposti a giugno abbiamo rappresentato il forte malumore emerso dalle assemblee e riscontrato dalle numerose segnalazioni ricevute :**

- Sono stati premiati "sempre e solo gli stessi" !
- Troppo spesso sono stati premiati solo i responsabili/coordinatori !
- Non è stato applicato un criterio/sistema univoco per tutte le Direzioni aziendali !
- I colleghi che hanno chiesto spiegazioni hanno dovuto assistere ad un palleggio di responsabilità tra Direttore, Responsabile e Capogruppo !
- Non vi è stata chiarezza nel trasmettere le modalità/criteri per il sistema premiante !

Quanto sopra ha provocato:

- Demotivazione e distacco in chi, pur raggiungendo gli obiettivi con comportamenti più che adeguati, viene sistematicamente escluso.
- Divisioni fra colleghi e distacco nei confronti dei coordinatori. In questo modo i responsabili si trovano a svolgere anche mansioni operative.
- Numerose richieste di trasferimento da Direzioni/Funzioni che non sono considerate "strategiche" e destinate a non percepire premi.

Capogruppo si è dichiarata "dispiaciuta" che i provvedimenti corrisposti in BF abbiano creato tanto malumore in quanto la finalità era quella opposta. Nonostante ciò ha sostenuto le tesi aziendali sulla correttezza dell'operato.

Considerate le chiusure aziendali rispetto a quanto denunciato, confermiamo il nostro disappunto sulle modalità di gestione da parte dei responsabili del processo che ha portato ai provvedimenti "mirati".

Per evitare il ripetersi di situazioni simili occorre far confluire il sistema premiante/incentivante nel Premio di risultato che le OO.SS intendono definire a livello di Gruppo.

Abbiamo concluso chiedendo all'azienda maggiore attenzione nei confronti dei dipendenti perché siamo stanchi di assistere ad un'azienda particolarmente "**parsimoniosa**" quando si tratta di distribuire i premi ai dipendenti che hanno contribuito agli eclatanti utili aziendali e **prodiga** quando si tratta di spendere soldi per ristrutturazioni irrazionali (spostamento della filiale di Roma da Douhet al Serafico), consulenze esterne (Campus) e concedere privilegi al management.

08 ottobre 2014

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