



Incontro Annuale

In data 17 giugno 2010 siamo stati convocati per l'usuale incontro annuale alla presenza della Capogruppo e del Direttore Generale, che non si è ancora concluso perché mancano ancora dei dati e dei ragionamenti su cui vi aggiorneremo.

La totalità delle **schede di valutazione** sarebbero state completate e firmate dai colleghi. Deduciamo che anche i relativi colloqui siano stati effettuati, in caso contrario segnalatecelo.

L'89% dei dipendenti ha ricevuto una valutazione adeguata (punteggio da 4 a 5,99). Il 5% ha ricevuto una valutazione eccellente, mentre 17 colleghi (pari al 6%) ha ricevuto una valutazione della prestazione non in linea con le attese (punteggio da 2 a 3,99%), sulla quale ci riserviamo di effettuare ulteriori approfondimenti con l'azienda.

Sulle schede di valutazione ribadiamo che non sono state oggetto di negoziazione sindacale così come il sistema Incentivante.

L'ammontare complessivo dei **"bonus"** è pari a 539.838,00 €. e registra un leggero incremento rispetto all'anno precedente (4% circa).

La percentuale totale dei premiati è del 47,26, di cui il 55% nella Direzione Commerciale e il 43% nelle altre Direzioni. Siamo in attesa della specifica tra A.P. e Q.D. prevista da CCNL.

L'importo medio del premio è stato di 3.893 €. e rileviamo un maggiore equilibrio negli incentivi tra le diverse Direzioni, riconoscendo valore anche al lavoro delle retrovie.

Al di fuori del Sistema Incentivante sono da considerare i **provvedimenti di merito**: 13 a favore dei quadri direttivi e 11 delle aree professionali per un totale di 24 (di cui 10 promozioni e 14 ad personam).

Sulla **Formazione** registriamo che sono stati fatti dei significativi passi in avanti rispetto al passato, tuttavia riteniamo ancora insufficiente la formazione erogata, che risulta al di sotto di quanto stabilito dal CCNL. Inoltre restano ancora escluse da interventi formativi alcune persone, in questo modo discriminate.

Precisato che riteniamo la "formazione a distanza" inadeguata, abbiamo ribadito la necessità di attrezzare la sala formazione per staccare i colleghi dall'attività lavorativa in modo sereno e favorire la concentrazione.

Ai colleghi ricordiamo che se non sono soddisfatti dei corsi erogati possono segnalarci eventuali altre necessità formative che possiamo concordare con l'Azienda.

Riconosciamo all'Azienda di aver messo mano alle carenze d'organico da sempre segnalate dalle RSA, procedendo a nuove **assunzioni**. Nell'anno 2009 l'azienda ha assunto 11 persone (una con contratto a tempo determinato) e il trend di incremento proseguirà anche per l'anno in corso, in controtendenza con quanto avviene nel momento attuale di crisi. Auspichiamo che l'entrata di nuove leve possa tradursi in una maggiore mobilità tra le diverse posizioni che garantisca pari opportunità di crescita professionale.

L'apertura delle nuove filiali di Brescia e Torino, prevista rispettivamente per metà luglio e settembre, va regolamentata in linea con quanto previsto per i **trasferimenti** disposti su iniziativa della Banca e quindi abbiamo ribadito che occorre anche per MF la ratifica delle medesime intese.

Oltre a tutelare chi verrà trasferito, la nostra preoccupazione va ai colleghi che dovranno essere ricollocati in Sede, che al momento sono lasciati nell'incertezza e privi di informazioni, ai quali riteniamo che l'Azienda dovrà riconoscere la professionalità oltre all'eventuale disponibilità ai necessari affiancamenti.

Per quanto riguarda i trasferimenti in rete su richiesta abbiamo auspicato l'estensione dell'Accordo di mobilità infragruppo.

Sulle **Ferie**, contestando i toni della comunicazione del personale in linea peraltro con le direttive in Capogruppo, confermiamo le intese con l'azienda, sulla possibilità di tenere residui fino a 5 giorni. L'Azienda ha infatti dichiarato che ha riscontrato un'inversione di tendenza e che eserciterà pressioni soltanto sui dipendenti che hanno residui superiori a 8 giorni non inseriti in piano ferie.

Sull'uso della **web cam**, pur non contestando l'innovazione tecnologica, abbiamo richiesto un accordo che escluda la possibilità di controllo a distanza come previsto dalla Legge 300/1970. La Capogruppo, stupita per la nostra richiesta, non avanzata in precedenza da nessun'altra delegazione sindacale, ha negato la necessità di un accordo, escludendo la possibilità di tali controlli.

Siccome abbiamo fatto osservare che era possibile effettuare registrazioni, successivamente all'incontro abbiamo ottenuto che la voce "avvia registrazione" presente in menù fosse disabilitata.

Stiamo verificando con le nostre strutture se il Regolamento può sostituire un Accordo ed esortiamo tutti voi colleghi a prenderne visione perché prevede responsabilità individuali e a segnalarci eventuali aspetti da chiarire.

Sulle segnalazioni degli **R.L.S.** finalizzate ad evidenziare i problemi riscontrati in relazione alla salute e alla sicurezza in azienda e considerato che non si hanno notizie certe sul trasferimento di Sede, il D.G. ha assunto l'impegno a ricercare le soluzioni atte a risolvere le problematiche sollevate.

Sul **CUD 2010** abbiamo riscontrato preoccupanti **anomalie**, dovute a gravi omissioni che se dovessero perdurare incrinerebbero il rapporto di fiducia verso il datore di lavoro. La prima è stata causata dalla mancata denuncia dei versamenti dei contributi individuali presso l'INPS e ad oggi risulta sistemata come da nostro intervento.

Inoltre abbiamo scoperto un altro errore relativo al TFR dal quale risulterebbe un decremento dello stesso rispetto all'anno precedente. Abbiamo di nuovo richiesto e concordato di procedere ad una rettifica formale delle posizioni individuali, nelle forme tecnicamente possibili.

Con l'entrata della procedura in Intesasap, si è palesata una differenza delle **voci destinate a comporre il TFR** rispetto a quanto avviene in Capogruppo, nel senso che in Mediofactoring vige un Accordo che prevede un numero di voci superiori.

La Capogruppo ha richiesto di modificare il testo per esigenze di armonizzazione, abbiamo dato responsabilmente la nostra disponibilità a trattare l'argomento, purché ci siano degli spazi reali di negoziazione tra le parti.

Rispetto a ciò, la Capogruppo ha manifestato forti resistenze al punto di minacciare la disdetta degli accordi di armonizzazione, nonostante avessimo riscontrato delle aperture da parte dell'Azienda.

Riterremo estremamente grave e inaccettabile simile disdetta e confidiamo che vengano prese nella debita considerazione le proposte alternative da noi avanzate. Rivolgiamo quindi un richiamo specifico al senso di responsabilità, che a nostro avviso deve essere reciproco e condiviso tra tutte le Parti (sindacale, aziendale e di Capogruppo).

FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL MEDIOFACTURING

Milano, 5 luglio 2010