

CGIL



Banca Fideuram

COMUNICATO

Accordo 13/5 di trasferimento ramo d'Azienda ISPB a BF

La procedura prevista dal contratto nazionale si è chiusa con la sottoscrizione di un accordo "tecnico", ma l'operazione di passaggio in Fideuram dei lavoratori relativi al ramo d'azienda delle attività di "governance" di ISPB è funzionale all'operazione più ampia della Divisione Private. Al riguardo, dopo più di un anno dagli annunci contenuti nel Piano Industriale di Gruppo, ancora ben poco è dato sapere nel concreto.

Nell'incontro del 13/5 la delegazione aziendale ha ipotizzato la possibilità che alcune attività di presidio e servizio in ambito IT/Operation, con anche qualche risorsa, possano passare da ISGS a BF, ma la cosa dipenderebbe dalla eventuale quotazione in Borsa. Al riguardo il CEO Messina continua a negare che ne esista allo stato attuale la necessità ma neanche l'opportunità.

Una delle coordinate principali del Piano Industriale, ovvero la semplificazione societaria, parrebbe esclusa relativamente dalla Divisione Private, ove si persegue la specializzazione di multi-modello, la leadership di portafoglio e la fidelizzazione di clientela.

Chioatto ha parlato di rafforzamento dei controlli interni e di "moralità" nei comportamenti da praticare verso la clientela, esemplificando però solo col vecchio tema delle commissioni di performance applicate su base annuale.

Sono avviati molteplici cantieri, il modello organizzativo societario target è interpretabile, suscettibile di letture di vario tipo.

Nell'incontro del 13/5 abbiamo posto alcune questioni:

- Quale prospettiva, quale piano industriale, quali obiettivi di mercato?
- Messa a fattor comune delle eccellenze vuol dire sinergia o coesistenza dei modelli distributivi, nell'ambito di quello che pare essere al momento un "abbinamento societario", in cui poco cambia (a meno di qualche iniziativa... commercializzare un prodotto di qua... erogare un servizio di là)?
- Quali impegni per il mantenimento e lo sviluppo quali-quantitativo per attività, organici e organizzazione del lavoro sulle due piazze di direzione centrale BF, Roma e Milano?
- Quali relazioni sindacali per la gestione della fase costitutiva del Polo?

Allo stato attuale abbiamo solo un impegno delle controparti ad un incontro entro l'estate (peraltro richiesto già a partire dai primi mesi dello scorso anno) ed un altro entro la fine dell'anno, entrambi a livello di divisione. Vista la complessità dell'operazione, ed il correlato sviluppo temporale, riteniamo sia necessario gestire questa fase con un adeguato livello di informazione, consultazione e confronto, attraverso momenti di verifica a livello di divisione su base almeno trimestrale, salvo diverse scadenze concordate tra le parti in riferimento alle peculiari situazioni oggetto del confronto.

Riteniamo altresì che le relazioni sindacali al livello aziendale, già ridotte al lumicino per effetto del modello di relazioni sindacali di gruppo, vadano salvaguardate ed esercitate a partire dagli incontri semestrali.

Contrattazione di Gruppo

Il confronto sindacale a livello di Gruppo verte in questo momento su vari temi, tra cui i principali – al netto del tema del Fondo Pensioni Unico di Gruppo – sono i seguenti:

- il riconoscimento del VAP per il 2014
- la negoziazione in merito al nuovo modello di servizio, a partire dai trattamenti di indennità, dal riconoscimento dei ruoli e delle professionalità
- il superamento delle pressioni commerciali indebite
- la determinazione del premio di risultato 2015

Sul VAP ci siamo espressi molte e molte volte, riteniamo essenziale che rappresenti e quantifichi la produttività specifica aziendale, raccordata a criteri di Gruppo anche in ottica di solidarietà.

Sulle indennità di ruolo, giustificate col motivo della seniority, pensiamo tutto il peggio possibile nel momento in cui fossero l'unico strumento di valorizzazione professionale, unilateralmente pensato ed applicato da parte aziendale.

Nello specifico di Fideuram, vanno innanzitutto tutelati tutti quei lavoratori che si trovano da tempo in una situazione professionale "congelata", penalizzante economicamente e professionalmente: colleghi sotto-inquadrati rispetto alle previsioni del CCNL, colleghi che non ricevono un avanzamento di carriera da lungo tempo (spesso avendo curriculum, esperienza e spessore professionale da vendere), colleghi infine semplicemente rimossi dalle politiche di gratificazione economica, pur lavorando alla pari con chi invece ne beneficia sistematicamente da anni. E vanno ri-applicati i percorsi professionali rimossi a seguito dell'armonizzazione (che pure ne prevedeva il mantenimento).

Sul contrasto alle pressioni commerciali riteniamo che il sindacato debba fare fronte con strumenti anche di lotta, altrimenti si rischia seriamente di fare solo chiacchiere ed ottenere zero. In Fideuram questo tema si è presentato poco fino ad oggi, è da vedere cosa succederà nella nuova cornice della Divisione Private.

Sulla determinazione del premio di risultato 2015, diciamo che sarebbe ora venisse avviato un confronto vero, come previsto dal contratto nazionale.

27 maggio 2015

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net