



## OGGI VI FACCIAMO SOLO UN RIASSUNTO...

Care colleghe e cari colleghi,

vogliamo darvi conto dell'incontro richiesto dalle scriventi OO.SS. tenutosi lo scorso 8 giugno con il seguente o.d.g.:

1. Situazione aziendale BIM: gestione delle risorse umane e aggiornamenti sul piano di empowerment;
2. Distacchi funzionali in scadenza al 30/06/2016:
3. Job Posting;
4. Varie ed eventuali.

Alla prima parte dell'incontro erano presenti anche il Direttore Generale, Cataldo Piccarreta, che ha introdotto il discorso relativo alla situazione di BIM, e il Direttore Mercati Finanziari Umberto Guagnozzi che ha illustrato il piano previsto per il riassetto della Sala Operativa.

### **Intervento del D.G.**

Il Direttore Generale, come già avvenuto in altre occasioni, ha ribadito la solidità di Bim. Ha spiegato che Bim ha una Direzione Generale "pesante" in proporzione al numero di rm e che questo rende necessario l'aumento dell'income attraverso un incremento delle masse con l'assunzione di 25 nuovi rm dopo fine giugno.

Essendo una banca rivenente da una Commissionaria di borsa, è troppo marcata la dipendenza dall'andamento del mercato mancando lo zoccolo duro del risparmio gestito. Il d.g. ha affermato che la discesa della raccolta, evidenziatasi nell'ultima trimestrale (-6.6%), è imputabile all'"effetto mercato" e non ai numerosi rapporti chiusi da parte dei clienti.

Il problema Veneto Banca, enfatizzato dall'attacco mediatico, esiste ma non è la motivazione che spinge i clienti a chiudere i rapporti con BIM. Secondo il d.g. le motivazioni che portano i clienti a chiudere i conti sono



principalmente legate ai rischi di investimento troppo alti assunti con le posizioni e le performance dei prodotti Bim inferiori a quelle dei competitors.

Il d.g. ha affermato che Bim ha indubbiamente dei punti di forza ma che è necessario ripensare ad un nuovo modello di servizio e che occorre “fare gruppo” ed elevare lo spirito di squadra per difendere la banca.

### *Situazione aziendale BIM: gestione delle risorse umane e aggiornamenti sul piano di empowerment.*

---

Il Responsabile della Direzione Mercati Finanziari ha illustrato il piano di riassetto della Sala Negoziazione, attualmente strutturata in tre settori (Strumenti Quotati, Strumenti OTC, Derivati OTC). Negli ultimi mesi la Sala ha visto il ridimensionamento numerico delle risorse, passate da 18 a 15, fermo restando la garanzia del servizio sui mercati nella fascia oraria 6.45 – 22.00. Si rende pertanto necessaria una maggiore interscambiabilità dei colleghi, sia per quanto riguarda i mercati di competenza che per i turni di copertura. Il Direttore ha rimarcato che il riassetto può fornire a ciascun collaboratore un’opportunità di crescita delle competenze professionali e rappresentare, pertanto, un fattore di stimolo. Come OO.SS. ci è parso importante sottolineare l’importanza che il percorso di interscambiabilità venga condotto con **buon senso e con tempi adeguati**, rispettando le inclinazioni professionali di ciascuno, senza sottovalutare la complessità e la specificità della materia. Su questi punti riconosciamo di aver incontrato la massima disponibilità da parte del Direttore Area Finanza.

Le risorse e le attività della Sala Operativa continueranno ad essere coordinate da un dirigente e da tre vice-responsabili.

Abbiamo chiesto aggiornamenti sull’attuazione dei punti “maturati” dal piano di empowerment che in un precedente incontro ci era stato comunicato essere di immediata concretizzazione. Uno fra i tanti, visto che durante l’incontro si è parlato del riassetto della Sala Operativa, riguardava



quello elaborato dal cantiere “Direzione per lo Sviluppo” sul potenziamento della clientela istituzionale con una rivisitazione delle mansioni della funzione negoziazione verso un *imprinting* più commerciale. L’Azienda ha dovuto riconoscere che su questo fronte c’è stata una battuta d’arresto, imputandone la causa ai sopraggiunti impegni sorti con le varie Data Rooms e con gli Organi di Controllo. Ci è stata ribadita la volontà di non accantonare il lavoro svolto con tanto impegno ed entusiasmo dai colleghi che hanno partecipato ai “cantieri”, pur non avendo idee chiare su quali punti verranno ripresi né sui relativi tempi.

### *Distacchi funzionali e tempi determinati in scadenza al 30/06/2016*

---

Il 30/06/2016 scadranno i distacchi funzionali per oltre 50 colleghi di BIM. L’Azienda ci ha informato che molto probabilmente verranno prorogati fino al 31/12/2016. Discorso analogo vale per i colleghi con contratto a tempo determinato in scadenza al 30 giugno.

Ci è stato anche comunicato che in Capogruppo non ci sono aggiornamenti sull’argomento “Outsourcing di attività”, uno dei punti dell’ultimo piano industriale di Carrus.

### *Job Posting.*

---

Abbiamo più volte espresso un parere favorevole nei confronti del Job Posting. L’Azienda ci ha comunicato che nonostante le molte visualizzazioni, le candidature non sono numerose. Come OO.SS. abbiamo ribadito di non essere stupiti di questo aspetto, vista la fase di incertezza che Bim sta attraversando da almeno due anni a questa parte circa le sue sorti. Abbiamo inoltre esortato l’Azienda a mostrare attenzione nei confronti dei colleghi che propongono le loro candidature, anche se non scelti per la posizione disponibile, tenendo in considerazione le motivazioni della richiesta di un cambiamento di ruolo per il futuro.



## *Formazione del personale*

---

L'incontro è stata un'importante occasione per aggiornarci sul tema della formazione del personale.

Accogliamo con molto favore l'attenzione che l'Azienda, soprattutto negli ultimi mesi, sta prestando alla formazione del personale. Per troppo tempo siamo stati abituati a pensare alla formazione solo ed esclusivamente come formazione obbligatoria, quasi sempre in auto-istruzione. Ultimamente, soprattutto su tematiche molto delicate (come ad esempio anti-riciclaggio e IVASS) l'Azienda sta organizzando approfondimenti in aula che, per loro stessa natura, sono molto più proficui e finalizzanti per l'apprendimento. Resta scontata la noiosità e la complessità della materia, tuttavia, raccomandiamo ai colleghi di non sottovalutare l'importanza della formazione obbligatoria prevista dalla legge, soprattutto per le responsabilità penali e amministrative che fanno capo a ciascun dipendente nello svolgimento del proprio lavoro.

Nel corso dell'incontro, in aggiunta a quanto previsto dalla legge ogni anno, l'Azienda ci ha presentato il piano triennale sul quale sta lavorando. Riepiloghiamo sinteticamente:

**Personale di sede centrale:** sono previste tre giornate all'anno delle quali due di carattere più generico e una di carattere specializzante.

**Personale di filiale:** per gli amministrativi sono previste delle giornate di formazione "basica" su tematica bancaria; anche per gli assistant è prevista l'attivazione dei corsi IVASS; per gli rm è previsto un percorso formativo stabilito da ESMA.

**Direttori di filiale e manager di sede:** sono previsti corsi di formazione specifici focalizzati sui rispettivi ruoli di managerialità.

In merito ai corsi di inglese in aula, dei quali si è conclusa a febbraio la prima sessione, l'Azienda ci ha comunicato di aver avuto problemi con il fornitore e di essersi vista costretta a sospendere la seconda sessione. E' intenzione della Direzione Risorse Umane mantenere inalterato il programma ma, la necessità di doversi rivolgere ad un fornitore diverso e di re-impostare l'impianto organizzativo, purtroppo non renderà possibile la ripresa della seconda sessione se non dopo l'estate.



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



Restiamo a disposizione per ogni chiarimento ulteriore.

Un saluto a tutti.

**RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI: FABI – FISAC/CGIL**