FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

CGIL FISAC

2016: un inizio difficile…

Care colleghe e cari colleghi,

vogliamo darvi conto dell'ultimo incontro tenutosi con l'Azienda lo scorso 22 gennaio. Gli argomenti toccati sono stati davvero tanti. Non su tutti abbiamo ricevuto risposte adeguate o esaustive.
Cerchiamo di andare con ordine….

RITARDI COMUNICAZIONI E RISPOSTE DIREZIONE RISORSE UMANE

Abbiamo fatto notare alla Direzione Risorse Umane post-riorganizzazione e post-implementazione di organico i ritardi nelle comunicazioni ai colleghi con distacco funzionale in scadenza al 31 dicembre e quella relativa al rinnovo della polizza sanitaria per i dipendenti. Abbiamo altresì chiesto chiarimenti sul fatto che il rinnovo dei distacchi sia stato effettuato per soli sei mesi anziché per i consueti dodici. A suo tempo ci venne spiegato che per convenzione e per comodità si era stabilita la cadenza annuale. Ricordiamo anche che il distacco funzionale può cessare in qualunque momento e la scadenza non è vincolante, come dimostratosi in questi anni per i colleghi rientrati anticipatamente. Ebbene, sull'argomento la Direzione Risorse Umane si è limitata a dire che non ci sono motivazioni particolari. Abbiamo anche fatto presente di aver ricevuto segnalazioni da svariati colleghi dell'assenza di risposte a richieste di vario tipo inoltrate agli uffici del personale. Su questo punto il Direttore Risorse Umane si è limitato a dire che i due uffici hanno molte cose di cui occuparsi, che i passaggi intermedi di comunicazione sono aumentati, che la burocrazia è maggiore e che si è dato come termine fine febbraio per essere a regime. Abbiamo detto che, nell'attesa di meglio organizzarsi, cosa che auspichiamo tanto quanto loro se non di più, almeno un gesto di risposta e di "presa in carico" della richiesta potrebbe essere un segnale di "buona creanza"…

RICHIESTA AGGIORNAMENTI PIANO INDUSTRIALE DELLA CAPOGRUPPO

Abbiamo nuovamente chiesto se ci sono aggiornamenti in merito ad uno dei punti enunciati nell'ultimo piano industriale della Capogruppo dello scorso ottobre "*outsourcing delle attività di back-office*". La Direzione Risorse Umane ha detto che non ce ne sono.

RIORGANIZZAZIONI ATTIVITA' INTERNE, TEMPI DETERMINATI E ASSUNZIONI NUOVI RM

Ci è stato comunicato che il recente passaggio di cinque risorse da figure di Assistant ad RM in tre filiali Bim è l'inizio di un processo di crescita professionale volto a premiare risorse meritevoli e a favorire il ricambio generazionale del personale commerciale. Non possiamo che esprimere un giudizio positivo sul tema. Il Direttore Risorse Umane ha spiegato che il programma di implementazione della rete commerciale prevede l'ingresso di 45 nuovi RM per l'anno in corso. Ci è parso un piano ambizioso data l'incertezza del contesto aziendale e di gruppo e non abbiamo nascosto il nostro scetticismo, ricordando al Direttore che purtroppo negli ultimi mesi la nostra rete commerciale ha perso qualche "pezzo da 90" !
Ci è stato detto che si sta lavorando alla creazione di figure di "Credit Specialist" da inserire nelle Direzioni Territoriali e all'accentramento delle attività di audit presso la sede di Torino.
Contestualmente, siamo stati informati che i desk che seguono l'attività di negoziazione vedranno un ridimensionamento delle risorse (che saranno ricollocate e quindi senza ricadute occupazionali) e una riorganizzazione delle attività svolte. E' un peccato constatare che la Direzione di Bim pensi di ridurre l'organico della struttura di sede che in un sondaggio condotto da uno dei "cantieri" del programma di

Torino, 27 gennaio 2016

Empowerment ha ricevuto in assoluto il più elevato grado di apprezzamento da parte degli RM per la qualità del servizio offerto !

In riferimento a tutti questi "rimescolamenti" interni, abbiamo mosso un rilievo all'Azienda per il mancato utilizzo del Job Posting nel Blog di Bim. La spiegazione fornita è alquanto debole: avere tante richieste magari per un solo posto disponibile può generare delusione nelle aspettative dei colleghi candidati e non scelti. La nostra impressione, invece, è che in taluni casi l'Azienda preferisca adottare i criteri discrezionali applicati sinora sin dall'inizio del processo di selezione, evitando l'utilizzo di uno strumento più "democratico".

Alla nostra richiesta sulle sorti del personale a tempo determinato non ci sono state fornite garanzie di riconferma. Ci è stato risposto che i tempi determinati con valutazione positiva, qualora le attività svolte lo rendessero necessario, verranno rinnovati di sei mesi in sei mesi. Abbiamo suggerito di pensare ad assunzioni a tempo indeterminato con tutele crescenti, come previsto dalla nuova normativa sul lavoro, ma la nostra richiesta è stata respinta in toto.

INQUADRAMENTI

Abbiamo rilevato che ci sono colleghi con il ruolo di cassieri che non hanno (o non hanno avuto in passato) l'inquadramento previsto dal CCNL tempo per tempo vigente (3a Area 1° Livello). Alla legittima richiesta di vedersi riconosciuto quanto dovuto l'Azienda ha fornito risposte che riteniamo non corrette e imprecise. Per averne diritto si fa riferimento alla necessità che sia trascorso un periodo di 5 mesi, quando in realtà questo arco temporale riguarda solo le sostituzioni (art. 98 ex CCNL 2012) ed è di soli 3 mesi. E' doveroso ricordare che anche in questo caso il lavoratore avrebbe comunque diritto alla differenza di retribuzione tra quella percepita e quella prevista per l'inquadramento superiore (art. 99 ex CCNL 2012). Ci auguriamo di non dover tornare sull'argomento, per il quale abbiamo già coinvolto gli Organi di Coordinamento, e che l'Azienda provveda rapidamente a regolarizzare tutte le posizioni affinché ai colleghi interessati venga corrisposto quanto dovuto nel rispetto delle norme. Uno spiacevole episodio che dimostra ancora una volta che, quando si parla di sacrifici, a pagare sono sempre e solo i più deboli e i "soliti noti" !

RIMBORSI E TRASFERTE

Sempre nell'ottica di un taglio dei costi, è intenzione dell'Azienda procedere ad una razionalizzazione delle prenotazioni di alberghi (ricorrendo ad hotel in convenzione con prezzi più contenuti) e trasferimenti in treno A.V. in 2a classe e non più in 1a. Raccomandandoci che il provvedimento riguardi indistintamente TUTTI (dirigenti compresi !), sul tema abbiamo chiesto che, anche in Bim e in Symphonia, come già in Capogruppo, si effettui un risparmio intervenendo sulle auto aziendali (numero, modalità di utilizzo, riconversione parco auto). Il Direttore Risorse Umane ha promesso che anche Bim e Symphonia seguiranno la scia di Veneto Banca.

GIORNO DI FERIE AGGIUNTIVO

Facendo riferimento a quanto comunicato dall' a.d. di Veneto Banca Cristiano Carrus nel discorso di auguri natalizio, abbiamo chiesto al dott. Copiatti se l'apprezzato gesto di riconoscimento con la concessione di un giorno di ferie aggiuntivo, a titolo di liberalità, riguardasse tutti i dipendenti del gruppo o solo i dipendenti di Veneto Banca. Ci è stato risposto che la " gentile concessione " riguardava **solo** i dipendenti di Veneto Banca. Nel contempo, alle scriventi OO.SS. è giunta però voce che a beneficiare del giorno di ferie aggiuntivo saranno tutti i colleghi di Veneto Banca, Claris Factor, Claris Leasing, Banca Apulia, Apulia Pronto Prestito, BIM e Symphonia SGR! Quindi, ancora una volta, i conti non tornano…. Ci riserviamo, di mettere in chiaro le cose anche su questo punto coinvolgendo anche i rispettivi Organi di Coordinamento.

Torino, 27 gennaio 2016

FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

CGIL FISAC

TICKET ELETTRONICI

Abbiamo appreso che il contratto con l'attuale gestore dei buoni pasto scadrà a breve. Ci è stato comunicato che a partire dalla mensilità di marzo passeremo a Ticket Restaurant e riceveremo i ticket elettronici, come in Capogruppo. Più volte in passato avevamo raccomandato all'Azienda di effettuare il passaggio solo nel momento in cui le modalità di utilizzo fossero state esattamente le stesse dei ticket cartacei e la platea degli esercenti convenzionati fosse stata numerosa. L'argomento è stato oggetto di approfondimento da parte della responsabile delle Politiche del Lavoro: i locali e i supermercati convenzionati sono attualmente numerosi e le modalità di spesa e funzionamento sono esattamente le medesime. A dispetto della nostra richiesta, già fatta a suo tempo, resta purtroppo invariato anche l'ammontare di 5.29 euro, uguale a quello dei dipendenti Veneto Banca (per i ticket restaurant ci adeguiamo a loro, per le ferie no !)

PROMEMORIA ZUCCHETTI: CHIUSURA CARTELLINI DEL MESE

Il dott. Copiatti ci ha ricordato che dalla comunicazione inviata a tutti i dipendenti lo scorso 31/10/2015 con la quale informava *"che le colleghe della Direzione Risorse Umane non sono più autorizzate a telefonare ai colleghi per la sistemazione dei cartellini"*, la situazione non è purtroppo migliorata.
Raccomandiamo pertanto a tutti di prestare molta attenzione alla sistemazione del proprio cartellino, di cui ciascuno di noi è responsabile. Come già fatto in un precedente comunicato, invitiamo i colleghi a segnalarci eventuali problematiche di ritardi di autorizzazione da parte dei propri responsabili.

Vista la molteplicità dei temi affrontati e la delicatezza di alcuni in particolare, siamo a disposizione per ogni chiarimento ulteriore.

Un saluto a tutti.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI: FABI – FISAC/CGIL

Torino, 27 gennaio 2016