



I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze

Incontro trimestrale Area Firenze

Nel mese di maggio le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno incontrato l'Azienda per **l'esame dei dati trimestrali** su organici, formazione, orario di lavoro, sicurezza come previsto dal Protocollo di Gruppo delle Relazioni Industriali e per siglare in qualità di Segreterie di Banca CR Firenze un accordo sulla tracciabilità e sulla formazione finanziata.

Struttura degli organici, trasferimenti, avanzamenti di carriera

La nostra Area (dati febbraio 2014) vede la compresenza di cinque aziende del Gruppo: Intesa Sanpaolo Private Banking, Intesa Sanpaolo, Intesa Sanpaolo Group Services, Banca CR Firenze, Banca Prossima, per un totale di 3276 dipendenti a maggioranza femminile (54,8% donne, 45,2% uomini).

Il 13,6% del personale in organico ha un contratto part time, 20 sono i colleghi con contratto di apprendistato.

La mobilità, per effetto di trasferimento o di richiesta ha interessato nel 2013 circa il 12% dei dipendenti (il 18,5% nel primo trimestre 2014).

Nel corso del 2013 nelle Aziende presenti nell'Area hanno ricevuto una promozione 83 persone di cui 31 per effetto del raggiungimento dello step in corso di maturazione del percorso professionale come negoziato da queste Organizzazioni Sindacali nel Protocollo 19 ottobre 2012. Le restanti per effetto di automatismi contrattuali previgenti.

Ferie, lavoro straordinario e NRI

I dati inerenti le ferie evidenziano, a giudizio delle scriventi Organizzazioni Sindacali l'attenzione al rispetto delle previsioni del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 da parte dei colleghi che con senso di responsabilità hanno concluso il 2013 senza eccedenze significative.

Anche i dati sul lavoro straordinario evidenziano il ricorso assolutamente contenuto all'effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive. In proposito però riteniamo che i dati non rispecchino quanto invece accade a tutt'oggi in molte realtà della nostra Area.

Queste Organizzazioni Sindacali hanno reiterato la loro richiesta che ove sia necessario che i colleghi si trattengano per portare a termine i propri compiti sia loro riconosciuto, come dovuto e doveroso, la maggiore prestazione secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Nelle filiali in particolare accade frequentemente di doversi trattenere il normale orario di lavoro al fine di garantire alcuni servizi alla clientela, caricare l'ATM o gestire situazioni impreviste.

L'Azienda ha affermato che obiettivo comune è quello che il personale al termine dell'orario di lavoro torni alle occupazioni della sua vita privata, ribadendo la necessità di contenere al massimo il lavoro straordinario che può essere autorizzato solo in caso di operazioni urgenti e indifferibili.

Abbiamo richiesto da parte aziendale la massima attenzione nel vigilare su comportamenti non corretti che espongono i dipendenti a rischi e sanzioni.

Invitiamo dunque tutti i colleghi che si trovassero nella circostanza di rimanere oltre l'orario previsto, nei luoghi di lavoro, di farsi sempre autorizzare dal proprio Responsabile tramite richiesta via mail.

Avere la necessaria autorizzazione è indispensabile, non solo per ottenere il riconoscimento del lavoro straordinario, ma anche per avere la copertura INAIL in caso di infortunio. Ricordiamo



I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze

che i trattamenti a carico dell'INAIL a beneficio dei lavoratori dipendenti previsti dalla normativa vigente in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, sono erogati sul presupposto che sussista un nesso di causa tra l'attività lavorativa e l'evento infortuni, quindi il lavoratore non può far valere tale copertura qualora la sua presenza nei locali aziendali oltre l'orario non sia stata autorizzata.

Cessazioni in base ad accordi di gestione degli esuberi

Sono 39 le cessazioni avvenute entro il 2013, ulteriori 46 uscite sono previste già a partire dall'anno in corso.

Valutazione delle prestazioni e ricorsi

La valutazione delle prestazioni 2012 effettuata nel 2013 mostra una distribuzione dei giudizi prevalentemente concentrata nel livello *Più che Adeguato* (56%). I livelli *Eccellente* ed *Elevato* sono stati attribuiti al 20% del personale valutato.

Avverso le valutazioni 2012 lo scorso anno sono stati avanzati 19 ricorsi dei quali 3 hanno trovato positiva conclusione.

Abbiamo nuovamente sottolineato come troppo spesso la valutazione delle prestazioni avvenga in maniera non rispettosa dell'iter previsto dalla normativa aziendale, a partire dalla paradossale situazione che talvolta si verifica in cui il valutatore non ha neppure una diretta conoscenza del valutato!

L'Azienda ha affermato che effettivamente il processo di valutazione deve essere un processo continuo che si snoda durante tutto l'anno attraverso il confronto e il coinvolgimento.

Come in passato, anche quest'anno abbiamo purtroppo dovuto lamentare la deprecabile abitudine di imporre ai valutatori delle percentuali massime di giudizi alti, danneggiando così le risorse più meritevoli che, per motivi di "budget" non possono essere giudicate eccellenti.

Formazione

I dati aziendali per il primo trimestre 2014 indicano come prevalente la fruizione della formazione d'aula (circa il 60%) cui ha avuto accesso il 76% del personale dell'Area (il 10% circa dei part time).

Abbiamo contestato all'Azienda il fatto che tuttavia la formazione continua a essere erogata in maniera non omogenea e a escludere ancora gruppi numerosi di colleghi che in virtù dei ruoli che ricoprono necessitano al pari di altri il necessario aggiornamento. Non è accettabile che ci siano dipendenti che hanno partecipato a un corso d'aula l'ultima volta nel 2008.

Abbiamo altresì invitato l'Azienda ad adoperarsi affinché sia rispettata l'esigenza formativa di coloro che, destinati alle filiali da strutture centrali, stiano apprendendo quanto loro necessario per svolgere con competenza e nel rispetto della normativa vigente le nuove mansioni. Troppi spesso la fase di formazione e di affiancamento non è completata e svolta come peraltro l'Azienda stessa prevedrebbe.



I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze

Sicurezza

I dati del tasso rapina mostrano un trend decrescente evidenziando l'efficacia degli approntamenti di sicurezza in dotazione delle filiali e degli interventi formativi che hanno interessato il personale.

A nostra specifica richiesta l'Azienda ha dichiarato che l'orario prolungato non ha evidenziato una incidenza degli eventi criminosi in orari serali. Abbiamo anche evidenziato in dettaglio criticità peculiari rilevate nelle filiali della nostra Area invitando le funzioni competenti affinché provvedano a risolverle con la dovuta tempestività

Filiali Flexi

Come sigle sindacali, abbiamo ancora una volta sottolineato le difficoltà in cui versano le filiali flexi, dove la complessa pianificazione delle turnazioni, l'organico ridotto e non ultimo gli effetti della riportafogliazione, impattano sulla qualità del servizio alla clientela, generando stress e malcontento tra i colleghi. In oltre abbiamo fatto richiesta di dati sul reale risultato commerciale dell'orario esteso, soprattutto in virtù della scarsa affluenza di clientela dalle 18 in poi.

Pressioni commerciali

Le pressioni commerciali, le più o meno velate minacce di trasferimento/cambiamento ruolo, i continui confronti fra adeguati e non adeguati, sono e saranno sempre per queste Organizzazioni Sindacali inaccettabili. Lo abbiamo ribadito nel corso dell'incontro trimestrale. L'Azienda ha preso le distanze da comportamenti non corretti e irrispettosi nei confronti dei colleghi dichiarando la propria volontà di "fare bene" senza al contempo "tavalicare i limiti".

Banca 5

Il piano d'impresa 2014-2017 prevede la costituzione di una filiera organizzativa, denominata "BANCA 5", che a regime sarà composta da circa 3.000 addetti (tra gestori famiglie e assistenti alla clientela).

Le OO.SS. hanno evidenziato una comunicazione Aziendale sull'argomento, carente e poco chiara, che ha generato dubbi e preoccupazioni nei colleghi.

L'Azienda ha precisato che la natura dell'iniziativa è esclusivamente commerciale e ha come obiettivo la crescita dell'operatività e del valore nei confronti di un'ampia fascia di clientela (5 milioni di clienti in Italia) poco seguita e caratterizzata da una bassa redditività per la banca.

A seguito dell'opera di razionalizzazione degli attuali portafogli "famiglia" e "personal", tutt'ora in corso, saranno composte apposite liste di clienti cui dedicare una specifica e costante attività di contatto e di sviluppo.

Restiamo in attesa di risposte su alcuni argomenti dove l'Azienda, a nostro avviso, non ha fornito sufficienti informazioni ed approfondimenti.

Accordo su formazione finanziata

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, in qualità di Segreterie di Coordinamento di Banca CR Firenze, hanno firmato un apposito accordo per la presentazione al Fondo Banche e Assicurazioni, fondo paritetico per la formazione continua, di Piani Formativi a supporto del Piano di Impresa 2014-2017.

Si tratta di corsi che coinvolgeranno dipendenti di tutto il Gruppo e che per quanto riguarda Banca CR Firenze porteranno in aula centinaia di colleghe e colleghi.



I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze

Accordo su tracciabilità

Lo scorso 15 aprile dalle Segreterie nazionali di queste OO.SS e Abi hanno sottoscritto un Accordo quadro nazionale sul provvedimento del Garante della privacy per la protezione dei dati personali del maggio 2011. Il Provvedimento in questione ha prescritto determinati adempimenti a carico delle Banche in merito alla circolazione delle informazioni dei clienti e alla loro tracciabilità, disponendo in particolare che tutte le operazioni di accesso ai dati dei clienti - sia per movimentazione che per consultazione - siano tracciate e sia identificabile l'operatore che esegue l'accesso.

Posto che tale disposizione comporta la possibilità di configurarsi come controllo a distanza, le modalità con cui ne verrà data attuazione sono state disciplinate, a tutela dei dipendenti, sia in Accordo quadro nazionale, che in apposito Accordo quadro siglato a livello di Gruppo, che in apposito accordo quadro siglato a livelli aziendali quali quello che è stato sottoscritto in Banca CR Firenze lo scorso 16 maggio e in tutte le altre aziende del Gruppo.

Come sempre siamo a disposizione per ulteriori approfondimenti su ciascuno dei temi trattati.

Firenze, 11 giugno 2014

I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze
Dircredito-Fabi-Fiba/Cisl-Fisac/Cgil-Ugl-Uilca