



SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BIPIELLE

INCONTRI DI VERIFICA accordo 19.12.03-28.04.04 Part-Time e Sistema Valutativo

Si sono tenuti nei giorni scorsi gli incontri di verifica previsti dall'accordo del 19/12/03 e dal protocollo del 28/04/04. Molti sono stati gli argomenti trattati:

ORGANICI

Relativamente ai livelli degli organici abbiamo rilevato numerose criticità in generale in tutto il Gruppo. In alcune società in particolare è stato rilevato il mancato rispetto dei limiti fissati dai protocolli di accordo. Per queste aziende (C.R. Livorno e C.R.Lucca) è stato richiesto l'immediato reintegro degli organici nel rispetto di quanto concordato. Anche per quanto riguarda l'Area Liguria è stato chiesto l'adeguamento del nucleo Mutui, attualmente composto da 14 colleghi, alla previsione della verifica del 28-4-04, in quanto l'azienda ha comunicato che verrà integrato a breve con 5 persone, per cui arriverà a 19, mentre la previsione negoziata ammontava a 25 unità. Ci è inoltre stato comunicato che verrà decentrata in filiale la concessione dei mutui fino a 100.000 euro.

POLO DI GUAMO

Relativamente al Polo di Guamo, ricordiamo come gli accordi esistenti prevedano il mantenimento del Centro Servizi. Anche nell'ipotesi di future integrazioni con altre realtà bancarie l'accordo da noi sottoscritto il 19-12-03 garantisce a tutti i colleghi il mantenimento del posto di lavoro nel territorio di riferimento. Ad oggi, comunque, non sono previsti significativi cambiamenti. La nuova procedura Estero, che diventerà operativa entro fine anno, porterà a ricollocare circa la metà degli operatori del Servizio Pagamenti Internazionali.

Per quanto riguarda gli addetti alla Cassa Centrale a cui è stata dimezzata l'indennità di cassa, abbiamo richiesto il ripristino del precedente trattamento che veniva applicato nelle aziende di origine.

ASSEGNI DI ANZIANITA' CRLIVORNO E CRPISA

A seguito della nostra richiesta, l'azienda ha riconosciuto il diritto dei colleghi a percepire tali assegni secondo i criteri stabiliti nei rispettivi CIA. Gli arretrati saranno pagati con la retribuzione di Aprile.

INDENNITA' ex C.E.D. C.R.PISA

L'azienda si è impegnata a riconoscere tale indennità anche a coloro che percepiscono quella di cassa, per cui le due indennità si sommano, dando così una interpretazione univoca a quanto previsto dagli accordi aziendali.

AREA BANCA

Per i colleghi ex Area Banca, la formazione prevista dall'accordo per la riconversione al ruolo di operatore di sportello inizierà in aprile e riguarderà anche i colleghi già assunti con passaggio diretto prima dell'accordo di fusione. Delle 22 domande di trasferimento, 7 sono state accolte e 1 è fase di accoglimento.

PART-TIME

La Capogruppo si è presentata con un'ipotesi di accordo assolutamente insoddisfacente, manifestando nei fatti la volontà di non voler applicare l'istituto del part-time se non in maniera residuale.

Non è affatto condivisibile il voler decidere il numero dei part-time da assegnare di anno in anno, senza stabilire una soglia percentuale minima, lasciando quindi piena discrezionalità all'azienda. Anche sui criteri di assegnazione, chiediamo che vengano stabilite delle priorità in base a parametri oggettivi e condivisi.

Per la Popolare di Lodi in particolare, è stato chiesto di stabilire delle percentuali di area, per ovviare alla concentrazione su determinati territori di part-time a tempo indeterminato ereditati dalle varie fusioni, che incidono pesantemente sulla percentuale media.

Gli incontri proseguiranno dopo la pausa pasquale, e in quella sede presenteremo le nostre proposte.

SISTEMA VALUTATIVO

Ancora una volta abbiamo evidenziato come il sistema valutativo non è in linea con quanto previsto in materia dal CCNL. Nei fatti si assiste ad una impropria **commistione fra Sistema Valutativo e Sistema Incentivante**. In pratica il giudizio professionale viene appiattito verso i livelli più bassi, considerando **non il complesso delle prestazioni professionali, ma quasi esclusivamente il raggiungimento degli obiettivi quantitativi**. Questa stortura porta ad un abbassamento indiscriminato della valutazione, per cui il livello 3 che viene dalle aziende comunemente spacciato per giudizio altamente positivo, nei fatti corrisponde al precedente giudizio di sufficiente. Consigliamo quindi a tutti i

colleghi che negli anni precedenti avevano riportato giudizi più elevati, **di ricorrere avverso il giudizio di sintesi**, nei 15 gg. successivi alla notifica, come previsto dal CCNL, utilizzando il modello allegato. Questo consentirà di capire meglio come è stato applicato il nuovo sistema valutativo ed eviterà il rischio di passare al livello immediatamente inferiore negli anni successivi (2 – insufficiente). Ricordiamo inoltre ai colleghi che il livello 3 dimezza l'eventuale riconoscimento degli incentivi di agenzia.

Lodi, 16/03/2005

FABI

Segreteria di Coordinamento del Gruppo Bipielle

Spett.le

(banca)

Direzione Generale
Risorse Umane

.....

(città)

e p.c. Spett.le FABI

.....
(data)

Oggetto: Ricorso

Il sottoscritto, matricola n....., presenta ricorso avverso il giudizio professionale assegnatogli per l'anno 2004, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 11/07/99.

A tal scopo chiede di essere assistito da un dirigente dell'organizzazione sindacale FABI.

Distinti saluti.

.....
(firma)