



DOPO IL RAGGIUNGIMENTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL RIPRENDOGLI INCONTRI SINDACALI NEL GRUPPO

Nelle giornate del 15 e del 18 maggio sono ripresi gli incontri sindacali nel Gruppo, sospesi per diversi mesi a sostegno della vertenza nazionale per il rinnovo del CCNL, al fine di verificare il rispetto degli ultimi accordi raggiunti e discutere varie problematiche.

VERIFICA ACCORDO DEL 26 NOVEMBRE 2014 "Tensioni occupazionali"

L'accordo prevedeva **150 NUOVE assunzioni**, la **stabilizzazione di 130 lavoratori precari** (nel biennio 2015/16) e il **completamento** per almeno il 60 % del piano di assunzioni previste dall'Accordo 29/11/2012 in BRE e Carime.

Ad oggi sono state effettuate **101 nuove assunzioni** e sono stati **STABILIZZATI**:

- **28 lavoratori con contratto di apprendistato** (sui 43 in servizio);
- **99 lavoratori con contratto a tempo determinato** (sui 132 in servizio alla data dell'Accordo).

Le assunzioni, previste dall'Accordo 2012, sono state 9 in **BRE** e 10 in **Carime**. Le restanti dovranno essere completate entro il 30 giugno 2015.

Per quanto riguarda la **modifica del modello distributivo** sono stati **215 i gestori affluenti riconvertiti** in altri ruoli. Per questi restano ferme le garanzie dell'Accordo nel caso di ri-assegnazione alla precedente mansione nei 24 mesi successivi o nel caso di maturazione dell'inquadramento nei 18 mesi successivi alla riconversione.

Con riferimento al piano di **ESODI VOLONTARI** sono state quasi **completate le 500 uscite previste**. Per le **ulteriori 352 domande** pervenute, la Capogruppo ha affermato che al momento non sono previste ulteriori interventi, **rimandando eventuali nuove valutazioni in momenti successivi**.

Per quanto riguarda le **nuove domande di PART TIME** sono state accolte 439 richieste su 468 presentate (94%). Le richieste di congedo straordinario "SOCIAL DAY" accolte sono state 5.333 su 5.394 pervenute, per un totale di 110.080 giornate (pari all'88% delle giornate richieste).

Abbiamo richiesto ulteriori dati al fine di effettuare più compiutamente le nostre valutazioni in merito alle **ricadute sul Personale** e **verificare il rispetto degli impegni assunti**.

PREMIO AZIENDALE 2014 - LINEE GUIDA

La Capogruppo ha confermato che anche per il **Premio Aziendale 2014** (erogazione nel 2015) saranno mantenute invariate le linee guida adottate nei due anni precedenti (con opzioni "welfare" e "cash", ed eventuale utilizzo dei buoni carburante). Gli importi saranno definiti attraverso la **contrattazione da effettuarsi in ogni singola Azienda** con inizio nel mese di giugno.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Il **nuovo modello di valutazione della prestazione**, secondo la Capogruppo, ha determinato un "aggiustamento" delle percentuali per categorie, in particolare con il forte ridimensionamento del risultato "eccellente" sceso dall'8,9% del 2013 al 2,1% del 2014, e di **"parzialmente adeguato"** passati **dal 4,7% del 2013 al 10% del 2014**.

Le altre categorie di giudizio risultano pressoché invariate.

Abbiamo **fortemente criticato il sistema di valutazione** della prestazione, sottolineandone le **numerose incongruenze e criticità**, così riassumibili:

- colloqui tra valutatore e valutato spesso **non effettuati**, o **effettuati in modo inadeguato**;
- valutazioni effettuate prevalentemente **in base ai risultati conseguiti**, spesso senza tener conto di fattori che hanno inciso pesantemente sui risultati stessi, quali **budget irraggiungibili e continuamente modificati** nel corso dell'anno, **assenze, sostituzioni, variazioni di portafogli** in corso, ecc.;
- modifiche alle valutazioni espresse dai Responsabili apportate da **"comitati di calibrazione"** costituiti da Risorse Umane e Direzioni Territoriali;
- **mancato rispetto di quanto previsto dal vigente "Accordo sul Clima"**, che prevede espressamente la separazione della valutazione professionale dalla valutazione della performance collegata al sistema incentivante.

Questo importante strumento di indirizzo del comportamento dei singoli in coerenza con la politica aziendale, **rischia di trasformarsi in un boomerang, demotivando i lavoratori e peggiorando il clima aziendale**.

Ciò è dimostrato dal numero dei ricorsi più che raddoppiati rispetto al 2013.

"INSTANT SURVEY"

Per quanto concerne l'utilizzo dei *tablet* presso le postazioni di cassa per rilevare il gradimento della clientela, **abbiamo criticato l'ambiguità e l'effettiva utilità di tale rilevazione**.

La Capogruppo ha affermato che **le rilevazioni hanno esclusivamente carattere statistico e sono utilizzate esclusivamente in forma aggregata a livello di Gruppo**. Inoltre, ha preannunciato la possibilità di estendere l'utilizzo delle rilevazioni anche alle postazioni commerciali, con periodiche variazioni dei quesiti posti alla clientela.

ALTRI ARGOMENTI

Nelle due giornate di incontro sono stati affrontati ulteriori argomenti, con precisazioni e chiarimenti su diversi temi, quali:

- l'accordo di fusione tra IW Bank e UBI Private Investment, nell'imminenza dell'operatività della nuova società;
- la situazione degli stabili di via Cavriana in Milano, dove sono state trasferite alcune attività precedentemente allocate nello stabile di via Zavattari che ora ospiterà la nuova società IW Bank;
- l'iniziativa "Una giornata di solidarietà", che in alcune realtà è stata troppo "caldeggiata";
- il progetto "*smart working*", che allo stato vede coinvolte circa 70 Risorse. Colleghi che saltuariamente utilizzano postazioni di lavoro a Brescia, Bergamo e Milano, delocalizzate rispetto agli uffici di appartenenza per ridurre i tempi di percorrenza casa/lavoro. Sul tema abbiamo richiesto la costituzione di un osservatorio/commissione di Gruppo;
- la verifica dell'Accordo sulla tracciabilità per la quale, ad oggi, non risulta la segnalazione di alcuna operazione anomala (sulle 432 rilevate in automatico dal "sistema") al servizio Auditing;
- gli aspetti della nuova procedura "trasferte";
- la necessità di implementare l'ufficio Sostituzioni, soluzione indispensabile per sostituire i colleghi che vanno in ferie, malattia o Social Day.

Infine abbiamo richiesto alla Capogruppo di **GARANTIRE in TUTTE LE AZIENDE il rispetto degli ACCORDI, in particolare quello sugli inquadramenti, troppo spesso disatteso.**

Bergamo, 21 maggio 2015

**Dircredito Fabi Fiba-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti del Gruppo UBI Banca**