



La voce della Fiba

Periodico di informazione del Coordinamento FIBA CISL – Gruppo BPU
Anno 1 n. 0 – settembre 2005

Diamo Voce ai colleghi

La Voce della Fiba nasce dall'esigenza di creare un ulteriore strumento di *comunicazione/informazione* tra i Lavoratori ed i loro rappresentanti sindacali e dalla volontà di contribuire a quel processo di integrazione in atto tra le varie Banche del Gruppo, dovuto alla fusione di Istituti di credito con storie e territori diversissimi tra loro.

Riteniamo che l'antica *querelle* sulle differenze possa divenire spunto per la crescita e l'arricchimento di ciascuno di noi, solo se le diversità che ci contraddistinguono verranno opportunamente e abilmente integrate, facendo sì che i conflitti lascino il posto alla dialettica costruttiva e ad interessanti confronti, nel rispetto di tutti.

Questo per noi non è solo uno "slogan" da sbandierare lo abbiamo sperimentato all'interno del coordinamento FIBA.

Ogni componente del coordinamento è un responsabile o componente di segreteria delle SAS di complesso delle varie Aziende del Gruppo e come tali abbiamo il sentire comune delle varie realtà, con le proprie storie, i propri campanilismi, le varie diffidenze, e le notevoli differenze.

Non è stato semplice lavorare tutti insieme in questi due difficili anni con problemi enormi come esuberi, nuova struttura aziendale, con accordi e CIA diversissimi, per cui al nostro interno ci sono stati momenti di forte dialettica, ma soprattutto, grandi momenti di confronto, che abbiamo affrontato con chiarezza, lealtà e senso di responsabilità.

Solo questo dibattito continuo ci ha permesso di eliminare le diffidenze, creando una squadra forte e coesa, che ha saputo elaborare autonomamente proposte e contro proposte nelle diverse trattative che sono state portate a termine, guadagnandosi il rispetto *oltre che dei lavoratori*, anche delle altre OO.SS. e della delegazione aziendale.

Lo spirito che ci animerà nel confronto con il Gruppo sarà improntato al miglioramento della condizione professionale e della qualità di vita (oggi pessima) di ciascun Lavoratore, non escludendo – laddove necessario – tutte le iniziative sindacali, anche conflittuali, atte al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Ma perché la comunicazione possa definirsi tale, non dovrà essere a "senso unico" ma presupporre un fitto scambio di informazioni, per le quali sarà prevista una rubrica specifica, a totale disposizione dei colleghi che avranno voglia (speriamo tanta in tanti!) di esporre il proprio punto di vista su qualsiasi argomento. E pertanto, "La Voce della Fiba" dovrà essere il frutto di una proficua collaborazione con tutti i Lavoratori con spunti, idee, suggerimenti, testi, vignette...

Nella speranza, quindi, che questo giornalino possa rappresentare un'innovazione ed essere utile strumento a disposizione dei Lavoratori, *ci facciamo gli auguri*.

Coordinamento Fiba di Gruppo

La Redazione è costituita da: Maria Teresa de Troia (Banca Carime); Manuela Smeraldi (BPCI); Gianmaria Cravero (BPB); Paolo Elisei (BPA); Alberto Maculan (BPU); Enzo Paganini (BPB); Paolo Papalini (BPA); Giancarlo Toledo (Banca Carime);

ALCUNI DEGLI IMPEGNI PER L'IMMEDIATO FUTURO

- ☐ Accordo per la **definizione dei ruoli delle Direzioni Centrali delle Banche Reti e di BPU**; sarà mirato alla definizione delle attività di tutte quelle figure professionali definite in autonomia dall'Azienda, indicate nella Circolare del Sistema incentivante (es: ruoli esperti, gestore di processi);
- ☐ Accordi sugli **inquadramenti delle nuove figure professionali delle Direzioni Centrali delle Banche Reti e della BPU**, nonché dei **ruoli chiave** e dei **titolari di filiale**. Questi accordi saranno trattati per singola Azienda.
- ☐ Accordo di Gruppo per la **valutazione delle prestazioni** per poter istituzionalmente come sindacato verificare il processo e, ove necessario, suggerire i miglioramenti da apportare;
- ☐ **Garanzie** per tutele occupazionali e contrattuali dei **colleghi esattoriali**;
- ☐ Accordo migliorativo per il **Personale in distacco**;
- ☐ Regolamentazione omogenea del **part time** in tutte le Aziende di BPU;
- ☐ Verifica dell'**applicazione degli Accordi siglati**;
- ☐ Armonizzazione dell'Assistenza;
- ☐ Presentazione **piattaforme CIA** in tutte le Aziende del Gruppo.

dalla BPA

AREA CONTRATTUALE ED AP- PALTO: ATTENZIONE AL “NOLEGGIO IN REMOTO”!!!

Pubblichiamo un sunto dell'articolo apparso sul numero 6 del Lavoro Bancario Assicurativo

Il coordinamento Fiba del Gruppo BPU è molto preoccupato da quanto sta emergendo ultimamente circa la volontà di non continuare più ad utilizzare, per la gestione di archivi delle banche del gruppo, un elaboratore di proprietà di una delle società del gruppo, ma di trasferire le attività svolte su questo ad una società esterna che potrebbe non applicare il nostro contratto nazionale di lavoro.

Cosa ti inventano le banche? (in questo caso la Banca Popolare di Ancona del Gruppo BPU). Affittano un elaboratore invece di acquistarlo! Ma con un “piccolo” particolare: questo elaboratore opererà non nei locali della BPA ma in quelli di una società fuori dal Gruppo (a Milano?).

I rappresentanti sindacali aziendali hanno subito contestato siffatta modalità in quanto non trattasi di affitto ma di vera e propria “delocalizzazione” di attività ed hanno chiesto una preventiva informativa scritta completa ed esaustiva.

L'aspetto grave è che si ha l'impressione che BPU non intenda fornire l'informativa richiesta non aprendo così alcuna procedura di confronto sindacale, continuando a dichiarare verbalmente che trattasi “solo di affittare l'utilizzo del macchinario” presso questa società, introducendo quindi un concetto di “noleggio in remoto” veramente pericoloso.

La struttura sindacale Fiba di BPU intende vigilare attentamente affinché ciò non accada, mettendo in atto, di concerto con la Segreteria Nazionale e le altre OO.SS., tutto quanto possibile a cominciare da quanto previsto dall'attuale CCNL in merito a controversie interpretative ed applicative dello stesso da portare in sede ABI.

*Paolo Papalini
Responsabile Sas BPA*



Lo trovi sul portale della FIBA
www.fiba.it

Asilo Mariuccia

Con una brillante operazione la banca quest'estate ci ha reso consapevoli della decisione “operativa” di sperimentare asili nido nelle piazze di Bergamo, Milano e Jesi.

Iniziativa di per sé lodevole per il suo significato sociale: rispondere alle esigenze di genitori che lavorano alle prese con la carenza di posti nei nidi d'infanzia. Tanto lodevole si pensa che in diverse aziende (anche non bancarie) è stata proposta e sostenuta dalle Organizzazioni Sindacali e dai lavoratori in occasione dei contratti aziendali.

Ma le lodi a questa decisione della capogruppo si fermano qui, poiché se leggiamo la circolare che Bpu ha emanato, ci sorgono spontanee domande e perplessità.

Innanzitutto perché limitare l'accesso ai nidi inizialmente solo ai figli delle dipendenti madri di BPU – BPB e BPCI con ubicazione della sede di lavoro nelle città di Bergamo o Milano?

In due righe tre limitazioni:

♦ i figli delle dipendenti madri, i papà possono aspettare; con buona pace delle pari opportunità.

♦ solo dipendenti da tre società, pur importanti del gruppo; quando anche solo a Bergamo e a Milano vi sono altre aziende del gruppo con colleghe o colleghi con le stesse esigenze. *Cominciamo con i figli ed i figliastri? Perché non un'iniziativa di Gruppo che coinvolga tutte le società?*

♦ Solo se lavorano a Bergamo o Milano; e se lavorano nell'hinterland che fanno?

I curatori del progetto potrebbero ribattere che: siamo in una fase sperimentale, non vi sono molti posti disponibili (Bergamo 29, Milano 10 e Jesi 5 – apprendiamo da L'Eco di Bergamo del 20 luglio scorso).

Se così fosse, la sperimentazione è stata impostata sugli spazi disponibili e non già anche in rapporto alla possibile utenza.

A questo proposito vale la pena di ricordare che BPU (e le sue banche) non hanno effettuato alcun'indagine tra colleghe e colleghi per sapere quale poteva essere la potenziale “utenza”!

Non vi è stato quindi il coinvolgi-

mento dei diretti potenziali interessati.

Che dire poi dei tempi: attuare progetti di questo genere in pieno periodo di ferie significa voler sminuire il possibile buon esito del progetto.

Per non parlare delle graduatorie, anche queste sembrano studiate per limitare gli accessi.

Un esempio significativo lo riscontriamo nel punteggio elevato attribuito alla collega che rientra dopo l'astensione obbligatoria con bambino nato nel mese di giugno 2005. *Perché quelli nati prima o dopo giugno 2005 cosa hanno di diverso?*

La BPU vuole disincentivare la possibilità per i genitori d'utilizzare i congedi parentali?

Punteggi inferiori, inoltre, per colleghe con contratto a part time rispetto alle colleghe a tempo pieno. Anche qui per disincentivare l'uso del part time?

Da queste prime nostre perplessità ci viene l'atroce dubbio che Bpu abbia voluto fare una bella operazione d'immagine, di banca attenta al sociale, da *spendere* nel bilancio sociale ma stando ben attenta a non impegnarsi troppo né sul piano organizzativo né economico.

E su quest'ultimo aspetto due sono gli spunti di riflessione che meriterebbero un attento approfondimento: quali costi e quali benefici ha questa operazione? (fondi a rotazione del governo, sgravi fiscali ecc.)

Una buona iniziativa che è partita con il piede sbagliato: ancora più sbagliato se si considera **senza alcun coinvolgimento del sindacato**, salvo un veloce lettura “in anteprima” della circolare BPU gentilmente concessa ci in una calda giornata d'agosto.

Con buona pace del dialogo e del confronto sociale, con buona pace anche di commissioni pari opportunità previste in alcuni CIA.

Come dire “le idee buone me le gestisco da sola, con te sindacato sono costretta a trattare solo i guai, quali esuberi mobilità, ristrutturazioni e quant'altro”.

*Alberto Maculan
Responsabile Sas
BPU Banca*

dalla BPA

SISTEMA INCENTIVANTE 2005: ULTERIORI CONSIDERAZIONI... SEMPRE NEGATIVE!

Dopo un periodo di rodaggio del Nuovo Assetto Distributivo, i lavoratori della BPA incominciano ad avere le idee più chiare sul funzionamento dei vari aspetti operativi legati alla nuova organizzazione del lavoro, soprattutto nelle dipendenze.

Le problematiche che emergono sono già molteplici e sicuramente altre ne emergeranno in futuro, visto che la consapevolezza su queste è sicuramente più sfilacciata in un grande gruppo rispetto che in una banca locale.

Per ora, però, ci interessa solamente evidenziare delle criticità operative che alcuni lavoratori di BPA hanno riscontrato e che rendono il sistema incentivante 2005 ancor più sperequato di quanto già lo sia di per se.

Forse non tutti i lavoratori se ne sono accorti ma alcuni sì: i dati che le strutture centrali, deputate al loro assemblaggio, trasmettono alle dipendenze con appositi tabulati non coincidono con quelli che risultano alle singole unità operative.

Ciò, in parte, potrebbe dipendere da alcuni problemi che di seguito evidenzieremo, ma sicuramente già solo questa considerazione rende l'applicazione del sistema incentivante non solo non trasparente ed oggettiva, ma nei fatti "una presa in giro" per i lavoratori interessati.

Un primo problema è quello dell'assegnazione dei "codana" ai gestori: alcuni di questi codici anagrafici sono collegati a rapporti tenuti presso una filiale, ma sono affidati a gestori di un'altra filiale. Ovviamente questi clienti operano con la filiale "A", tramite i suoi gestori, ma i "numeri" vengono attribuiti al gestore della filiale "B" (tra l'altro ciò per le pratiche di fido comporta che il flusso elettronico di delibera degli enti superiori viene inviato alla filiale "B" che non può lavorarci dato che i rapporti sono presso la filiale "A").

Nel caso che ad un "codana" siano allacciati rapporti su diverse filiali, magari anche contestati, tutto quanto viene fatto da vari gestori delle varie filiali finisce conteggiato sul gestore della filiale alla quale è collegato il "codana". Di conseguenza il lavoratore delle altre filiali non si vede riconosciuto nulla di quanto fatto sui rapporti della propria filiale.

Ma la casistica più assurda è quella prevista per i promotori finanziari: sembrerebbe che basta che un cliente effettui una singola operazione con un promotore finanziario che tutta la sua intera posizione venga attribuita allo stesso. In questo caso non si capirebbe perché il gestore della filiale dove questo cliente ha i rapporti dovrebbe continuare ad interessarsene...

Altro aspetto non chiaro è quello che riguarda l'assegnazione dei "codana" dei dipendenti della BPA. Questi dovrebbero essere gestiti dal titolare della dipendenza dove lavorano e quelli dei lavoratori del Complesso Esagono al titolare di Jesi 1 o di Jesi 2 (per queste ultime due filiali il numero di rapporti non è quindi influente sui volumi).

Pronto Fiba

Maria Teresa De Troia (Carime)	339 3589567
Manuela Smeraldi (BPCI)	338 8485538
Stefano Anesa (BPU)	339 7630305
Gianmaria Cravero (BPB)	335 8001676
Paolo Elisei (BPA)	335 380163
Alberto Maculan (BPU)	335 7886464
Pietro Nevone (Carime)	348 4163992
Enzo Pagani (BPB)	338 1381429
Augusto Panarari	339 8300454
Paolo Papalini (BPA)	335 342717
Giancarlo Toledo (Carime)	335 6467121
Roberta Villasmunta (Carime)	338 5718898
Alberto Zironi (BPCI)	349 1650896

Nei prossimi numeri pubblicheremo i recapiti Fiba delle altre società dal gruppo

Ma se nelle piccole dipendenze il titolare è anche un gestore a tutti gli effetti, in quelle più grandi no!

Chi deve operare quindi su questi rapporti?

Questi sono solo alcuni esempi di "poca chiarezza organizzativa" che nei fatti rende aleatoria e non rispondente l'individuazione di quanto effettivamente "prodotto" da un singolo lavoratore e di conseguenza anche dalla "squadra" intesa come singola filiale della banca.

A noi, come già affermato, il sistema incentivante 2005 non piace comunque, ma in questa situazione la sua gestione rischia veramente di diventare solo motivo di frustrazione e di scontento per quei lavoratori che dovrebbe invece... incentivare.

Come se tutto ciò non bastasse cosa ti introduce la Banca?

Altri premi che sembrano gestiti, se possibile, in maniera ancor più discriminante di quelli previsti dal sistema incentivante 2005. Su queste campagne (Pole Position e Leasing 2005), che sono a tutti gli effetti un'integrazione e modifica del sistema incentivante 2005, ritorneremo non appena in possesso di tutti gli aspetti.

Ma già da adesso ci sentiamo di dire una sola cosa ai colleghi:

NE VALE LA PENA????!!!

Ricordiamoci che siamo pagati non a "cottomo" ma per fornire correttamente il nostro contributo al datore di lavoro rispettando i doveri e facendo valere i diritti che le normative contrattuali e di legge prevedono e che non esiste un obbligo di risultato ma semplicemente di prestazione (la normale diligenza).

Paolo Papalini

Fiba mail

Fiba Nazionale

fiba@fiba.it

Carime

carime@fiba.it

Popolare Bergamo

popolarebergamo@fiba.it

BPU Banca

fibabpu@libero.it

Popolare Ancona

popolareancona@fiba.it

Popolare Commercio & Industria

msmeraldi@fibacisl.it



Lavori in corso – news in breve

Con questa rubrica intendiamo segnalare volta per volta le principali iniziative intraprese con le banche e le aziende del gruppo.

- ⇒ Avvio delle **semestrali** (su organici, condizioni di lavoro, salute e sicurezza ecc.) nelle principali banche (BPU, BPA, BPB, BPCI, CARIME).
- ⇒ Bergamo Esattorie: garanzie occupazionali e contrattuali per i lavoratori.
- ⇒ **BPU Assicurazioni: situazione uffici** in via Cavriana a Milano;
- ⇒ **BPU BG: trasferimenti degli uffici** in via Moretti,
- ⇒ **BPU MI: trasferimenti degli uffici** BPU in via Cavriana.
- ⇒ **BPU: garanzie per l'Help Desk.**
- ⇒ **BPU: informativa e prospettive d'utilizzo dei consulenti esterni.**
- ⇒ **BPB: riorganizzazione Tesorerie EE. PP.**
- ⇒ **BPB: Sistema incentivante:** composizione dei budget; ruoli misti in filiale.
- ⇒ **BPB: Tempi e modalità di applicazione degli accordi sugli inquadramenti.**
- ⇒ **Carime:** procedure presenze / assenze:
- ⇒ **Pop. Todi:** nuovo assetto distributivo ed inquadramenti

Da BPU Milano

Traslochi in corso

Il 10 giugno le OO.SS. BPU sono state informate del futuro trasferimento degli Uffici BPU di Milano Via Varese, Via della Moscova, Via Solferino e Corso Garibaldi nello stabile di Via Cavriana in zona Forlanini.

Le unità organizzative interessate sono la Direzione Servizi Supporto Milano tra i quali il Back Office Finanza, le SICAV e i Servizi Operativi Milano (Anagrafe, Archivi) e l' Estero, i colleghi interessati sono 201. La tempistica prevista per il trasferimento è da ottobre a dicembre 2005 e la priorità di trasferimento deve ancora essere comunicata.

Il nuovo immobile è ubicato in Via Cavriana al n. 20 (zona Viale Forlanini), nello stabile vi sono già I-WBank che detiene in affitto tutto il complesso, la Società Citrix, TLX e Cable & Wireless e la BPU Assicurazioni.

Il trasferimento avviene sullo stesso comune di Milano ma le problematiche legate sono innumerevoli: dalla lontananza dall'attuale sede di lavoro e dalle maggiori stazioni ferroviarie, alla viabilità disagiata, alla carenza di mezzi pubblici; infatti, per la maggior parte dei colleghi subentrano grossi disagi e difficoltà nel raggiungere il nuovo posto di lavoro e per alcuni che abitano fuori Milano o in altre città diventa addirittura impossibile, con cinque o sei ore di viaggio al giorno.

A luglio abbiamo sottoposto un questionario ai colleghi che saranno interessati al trasferimento chiedendo loro il comune di residenza e i mezzi di trasporto ipotizzati per raggiungere il nuovo posto di lavoro e di evidenziare le criticità del trasferimento.

Il riscontro è stato altissimo e sono emerse questi pro-

blemi: aumento dei tempi di viaggio dovuto alla distanza ma soprattutto alla difficoltà di raggiungimento con i mezzi pubblici; richiesta di un'implementazione del servizio di navetta da Lambrate ogni quarto d'ora invece che ogni mezz'ora; introduzione di un nuovo servizio di navetta dal passante ferroviario più vicino a Forlanini P.ta Vittoria; navetta per i colleghi che hanno un contratto part-time; disponibilità di parcheggi auto e moto; diminuzione del costo della mensa che ora è fissato in circa 7 euro a pasto completo; attivazione di uno sportello Bancomat e sportello bancario interno per i dipendenti; introduzione di flessibilità di orario e una gestione particolare di trasferimenti nei casi più complicati di colleghi che hanno maggiori difficoltà a raggiungere il nuovo posto di lavoro.

Abbiamo richiesto un incontro a BPU in modo da gestire al meglio le ricadute che questo trasferimento provocherà ai interessati.

*Manuela Smeraldi
Responsabile Sas BPCI*

www.fiba.it

Nel portale Fiba troverai il sito della Fiba BPU con gli accordi ed i comunicati di gruppo e delle Sas aziendali

Sul portale troverai quotidianamente anche: notizie e documenti relativi al mondo finanziario assicurativo; le novità contrattuali del settore; e per gli iscritti le opportunità di servizi e convenzioni che Fiba e Cisl offrono

