



La Banca ci ha comunicato il dato di utile lordo licenziato dal CdA per l'esercizio 2018: 335 MLN/€

Ricordiamo a tutti che questo importante indicatore è quello concordato con l'azienda al fine di individuare il numero di mensilità relative al Premio di Produzione che sarà erogato il prossimo giugno. Anche per quest'anno siamo lieti di comunicare che, essendo stato raggiunto e superato il parametro massimo individuato e condiviso con la Banca, verrà riconosciuto agli aventi diritto un

VAP pari a due mensilità

Se da una parte registriamo una contrazione in valore assoluto degli utili rispetto allo scorso anno, pur restando ampiamente al di sopra di quanto stimato, tutti gli altri parametri indicano un'azienda in salute, che ha già raggiunto e superato alcuni degli obiettivi del piano di sviluppo 2020. Il cost income tra tutti, al 38% nel 2017 e dichiarato ulteriormente in ribasso nel 2018, è sintomatico di un'azienda non sufficientemente strutturata per supportare il passaggio a Banca a tutti gli effetti che per la sua complessità soprattutto in tema di rispetto delle regole non può essere sottostimata. Le nuove parole d'ordine rivolte ad una rinnovata attenzione alle spese generali non ci spaventa affatto, purché rivolta agli sprechi. Riteniamo di rappresentare gli interessi di una parte, quella dei lavoratori, che merita di raccogliere insieme al socio unico i benefici dei risultati raggiunti e nei prossimi incontri cercheremo di portarli a frutto così come preannunciato.

D'altra parte che siamo bravi lo sappiamo da sempre e la fotografia che ci restituisce l'ultimo anno di valutazioni lo conferma. Trovate di seguito due tabelle riassuntive del personale valutato 2015 (anno di entrata in vigore dei percorsi BASE) e del 2018.

Legato all'andamento delle valutazioni, ci sono chiaramente le progressioni di carriera come previsto dagli accordi sindacali, nell'ultimo anno 558 colleghi sono stati promossi al livello inquadramentale superiore, di questi 102 promozioni sono state fatte fuori dai percorsi, così come previsto dall'accordo stesso a dispetto delle chiacchiere che continuiamo a sentire sull'effetto "limitante" dei percorsi contrattati!

2015	livello 1	livello 2	livello 3	livello 4	livello 5	livello 6	TOTALE
2A		1	4	1	1		7
3A1		8	97	89	19		213
3A2	3	9	117	225	123		474
3A3	1	15	68	172	170	4	429
3A4		7	47	121	115	2	292
QD1			12	63	103	3	181
QD2		5	6	22	44	1	78
QD3		3	6	9	35	1	54
QD4		3	7	54	108	6	178
TOT	4	51	364	756	718	17	1.910

2018	livello 1	livello 2	livello 3	livello 4	livello 5	livello 6	TOTALE
2A			3	3			6
3A1			60	100	51		211
3A2		5	67	114	43		229
3A3		8	108	320	220		656
3A4		3	36	141	219	11	410
QD1			6	37	102		145
QD2			8	42	98		148
QD3			2	6	43	4	55
QD4		1	7	35	135	5	183
TOT		17	297	798	911	20	2.043

ORGANICI

Da mesi continuiamo a segnalare all'Azienda una carenza cronica degli organici, che si evidenzia soprattutto negli uffici di Rete, in particolar modo negli uffici del Diretto ed ECS - Early Customer Solution. Gli uffici del Diretto, che nel 2019 dovrebbero aumentare di tre unità nel territorio nazionale, con l'apertura dei conti corrente si sono visti assegnare un'ennesima lavorazione di importanza strategica enorme per l'Azienda, con un aumento di personale all'interno degli uffici insufficiente. Per quanto riguarda la ECS, pensando alla centralità e l'importanza del contenimento del rischio, è ingiustificabile il continuo ricorso allo straordinario e ai sabati lavorativi semplicemente per la presenza di un ponte o una festività. Riteniamo che la richiesta di straordinario, e ancor di più dei sabati lavorativi, debba essere legata ad eventi straordinari ed inaspettati.

Quindi sentirsi dire dall'Azienda che la crescita numerica del personale del 2019 sarà inferiore all'anno appena trascorso non ci soddisfa e soprattutto ci preoccupa. Siamo ancor più allarmati dal fatto che da oltre sei mesi chiediamo quante saranno le stabilizzazioni e le assunzioni in questi due settori e la risposta scoraggiante che ci viene data e che non c'è ancora un dato chiaro e stabilito. Come sempre toccherà ai lavoratori subire la mole di lavoro, che si creerà con le nuove lavorazioni e successivamente (forse) l'Azienda interverrà per tappare i buchi.

Dalla nostra Banca, che per il secondo anno consecutivo viene insignita dal “best place to work”, ci aspettiamo molto di più per tutelare gli interessi dei propri lavoratori.

DIS-INCENTIVI

A parte l'assurdità di non vedere ancora definiti gli obiettivi 2019, anche quest'anno la maggior parte dei colleghi ha continuato ad essere DISINCENTIVATA con importi percepiti come ridicoli e in mancanza di obiettivi adeguati, concreti e misurabili. Continuiamo a non dividerne né gli importi né le finalità né la progressività e invitiamo ancora una volta l'Azienda a ripensare a questo pessimo modello.

PRESTITI BNL

Guardando i dati del SAG è evidente la NON PARTENZA dei prestiti in BNL già messi in obiettivo per l'anno in corso e fortemente voluti da BNPParibas. Attendiamo chiarimenti, finora molto fumosi, sulla partenza del progetto di sinergia del gruppo in Italia, poiché avrà impatti diretti sull'organico presente e futuro. Ricordiamo alla nostra Azienda che i budget che non saranno raggiunti a fine anno, per scelte esterne a Findomestic, non potranno essere addossate ai lavoratori di questa Banca redistribuendo tali mancanze sugli altri settori o lamentando il raggiungimento degli obiettivi di fine anno e relativa distribuzione ai lavoratori dei giusti compensi.

AUTO AZIENDALE ACCOUNT: “Acqua che non toglie la sete”

L'azienda ci ha illustrato l'intervento effettuato sui prospetti di calcolo carburante del 2018, al fine di ridurre gli addebiti a carico dei driver.

In sintesi è stato applicato un coefficiente più coerente ai consumi medi delle diverse auto, non rivelando l'origine del nuovo parametro, sui soli km aziendali registrati sull'applicativo. Questo ha generato, a loro detta, una diminuzione complessiva degli addebiti a tutti, più evidente in valore assoluto per chi ha effettuato molti km per uso lavorativo. Il risultato che abbiamo registrato attraverso le segnalazioni degli account è stato quello di avere una diffusa diminuzione degli addebiti rispetto a quelli pubblicati in origine, che vanno da pochi Euro per chi ha utilizzato l'auto per pochi km per uso lavorativo, fino ad alcune (poche) centinaia di Euro per quei driver che hanno rendicontato diverse decine di migliaia di km aziendali.

Riguardo il nuovo metodo di calcolo, da applicarsi a partire dal 1 gennaio 2019, l'azienda dice che “sta valutando ancora le diverse ipotesi sul tavolo”.

Di fatto, come avevamo ampiamente dimostrato, si riconosce che l'attuale metodo di calcolo degli addebiti non poteva essere giusto né sostanzialmente corretto. La migliore soluzione rimane quella di superare questa modalità, evitando il tutto a monte, così come viene effettuato in molte aziende del nostro settore, anche attraverso una revisione globale dell'accordo Account oramai datato e che attraverso i dati comportamentali consolidati, permetterà di risolvere in modo realistico le diverse rendicontazioni richieste.

Abbiamo quindi restituito loro il diffuso malessere che ci avete trasmesso, che verrà superato soltanto

quando avremo appreso il nuovo metodo che dovrà prevedere, come soluzione minima, quello di mantenere a carico della Banca la somma di tutti i km aziendali e quelli previsti dal fringe benefit (4.500km), prevedendo un eventuale addebito soltanto sugli eccedenti ed applicando un coefficiente realistico da ricercare attraverso gli organi di informazione del settore.

Firenze, 30/04/2019

Le Segreterie Organo di Coordinamento