

Pianificazione Ferie 2017: rispetto delle norme.

Sono state segnalate alle organizzazioni sindacali, da varie unità produttive, numerose spiacevoli e inaccettabili forzature sulla pianificazione delle ferie, con comportamenti fortemente in contrasto con quanto previsto dal CCNL e dalla circolare aziendale in materia.

Abbiamo rilevato inoltre, che alcuni responsabili richiedono analogamente anche la programmazione dell'utilizzo della banca delle ore.

Più precisamente, con particolare fantasia e spirito di iniziativa del tutto personale, alcuni responsabili avrebbero rivolto "inviti" a pianificare non più di due settimane consecutive di ferie, ma ribadiamo che il comma 5 dell'art. 55 del CCNL 31.3.2015 dispone : □ "l'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi" , corrispondenti perciò a tre settimane... infatti la legge prevede tale periodo minimo a salvaguardia psicofisica del lavoratore.

La circolare Aziendale di Gruppo n. 17/040 del 20.2.2017 stabilisce al comma 2.2 che "i responsabili di tutte le Strutture dovranno garantire la pianificazione delle ferie utilizzando tutti i periodi dell'anno"... non sono ammesse perciò limitazioni alla fruizione in particolari periodi dell'anno, come ad esempio il mese di dicembre. La medesima circolare inoltre chiarisce che tale pianificazione deve prevedere il totale azzeramento dei plafond e degli eventuali residui degli anni precedenti (lunghe assenze permettendo), ciò significa che le eventuali motivazioni di servizio non giustificano deroghe alla normativa di cui sopra.

L' Azienda ha confermato che i riferimenti normativi, che vanno rispettati fedelmente, sono quelli sopra citati (CCNL e normativa interna) e pertanto vi invitiamo a segnalare qualsiasi comportamento difforme che verrà posto all'attenzione delle funzioni preposte.

Sistema incentivante 2017: più scuri che chiari.

Per il 2017 verranno applicate le stesse logiche e modalità dello scorso.

Novità e variazioni:

Il plafond assegnati alle singole aziende sono :

5,4 mln per Cariparma

1,9 mln per FriulAdria

0,9 mln per Carispezia

Complessivamente il plafond di gruppo, di 8,2 mln di € è stato aumentato di 700mila €. Il pagamento del premio verrà riconosciuto al raggiungimento dei 100 punti di budget. Nel caso in cui il numero delle filiali a budget facesse superare il massimale prefissato, l'importo del premio subirebbe una diminuzione fino al 50%, al contrario se ci fosse una parziale assegnazione del premio verrebbero premiate anche le filiali che abbiano raggiunto un punteggio da 98 a 99,9 con un premio pari al 30%. Il premio dei Manager di gruppo, viene decurtato del 10% per ogni filiale non a budget, con un massimo del 40%. Previsto a partire da quest'anno il

sistema incentivante anche per il nuovo canale Consulenti Fuori Sede. Per il Canale Private è previsto un premio aggiuntivo a quello di budget, denominato “extra-crescita”, legato al raggiungimento di obiettivi di masse e clienti con un target bonus del 150% e subordinato al raggiungimento dei 100 punti budget ordinario.

Cancelletto banca: Utile Netto/ RWA medio (media RWA dei singoli trimestri dove per RWA si intende Risk-weighted assets, indicatore delle attività ponderate per il rischio) pari a 0,97% , con attivazione a -15% .

Cancelletto canali commerciali : obiettivo crescita masse, ISR superiore all’ 80%.

Presente anche quest’anno l’indice IRC, che pesa 8 punti.

Da sempre le organizzazioni sindacali del gruppo sono attori passivi del Sistema Incentivante di gruppo che ritengono in alcuni tratti mancante di oggettività e trasparenza. Più volte, anche negli anni addietro, abbiamo suggerito delle variazioni per rendere maggiormente equo e raggiungibile l’obiettivo assegnato, inutilmente.

Abbiamo chiesto che, per la determinazione dell’indice IRC, venga spiegato in maniera chiara e trasparente ai clienti prima che forniscano risposte all’indagine telefonica di soddisfazione, effettuata dalla banca, l’effetto derivante dal punteggio alle risposte stesse. Abbiamo ribadito, come già in passato, che si tratta di un indice non influenzabile dai gestori, condizionato anche da fattori esogeni spesso del tutto estranei al servizio offerto e alla professionalità del gestore, pertanto molto volatile e che già lo scorso anno ha inficiato i risultati di molte filiali !

Altro elemento fortemente incisivo sul risultato finale, seppur raggiunti gli obiettivi assegnati, risultano le sofferenze : in numerosi casi sono state ingiustamente imputate ad unità produttive ignare, e allo scadere dell’anno commerciale, quindi dopo aver sfruttato il beneficio delle stesse di tutto un anno di lavoro. Abbiamo contezza di “strani giri” di NDG che denunciano oggettivamente e insindacabilmente quanto si possa gestire magistralmente l’assegnazione dei premi semplicemente spostando i pesi delle sofferenze stesse. Sarebbe invece corretto che le sofferenze andassero, se non sterilizzate, imputate alla struttura dell’organo deliberante originario, che spesso è organo superiore ! Infine abbiamo anche sottolineato che non è chiaro come venga applicato il sistema incentivante qualora il dipendente non si sia confrontato e quindi non abbia ricevuto la propria valutazione professionale. L’Azienda ci ha risposto che “si dovrebbe tener conto delle valutazioni precedenti ” : se non lo sanno loro...?! Sarebbe utile e soprattutto corretto monitorare che tutte le valutazioni siano state prima di tutto effettuate e in seconda battuta riscontrate dai colleghi. Abbiamo parecchie segnalazioni in tal caso e a tal proposito invitiamo i colleghi a interpellarci prontamente.

Fase Valutazione approfondita ...dov’è?

Oltre alla soddisfazione dei Clienti cui tiene tantissimo l’Azienda tanto da inserirlo nel Sistema Incentivante, a noi piacerebbe che ponesse attenzione all’indice di soddisfazione interna e allo stress lavoro correlato tanto è vero che in data 18 novembre 2015 le organizzazioni sindacali avevano inoltrato all’Azienda una leggera ad oggetto “ valutazione approfondita rif. D.lgs 81/2008 “. In data 8 marzo 2016, abbiamo chiesto urgente riscontro in relazione alla comunicazione dell’ RSPP. Si era sollecitato di avviare la c.d. fase di “valutazione approfondita” nell’ambito del processo di valutazione dello stress lavoro-correlato nelle Aziende del Gruppo. A distanza di un anno non abbiamo ancora ricevuto alcun aggiornamento !

Procedura HR Travel: nata male.

Modifica procedura HR TRAVEL su richiesta delle organizzazioni sindacali che hanno riscontrato, senza che l'Azienda ne abbia data regolare informativa, la modifica peggiorativa delle tabelle chilometriche. L'Azienda oltre ad aver valutato altre soluzioni come ad esempio anche altre tabelle da inserire al posto di quella attuale (oggi la nuova procedura prevede tabelle ISTAT), ha verificato se recuperare la tabella precedente e inserire in procedura la tabella AutoRoute. I tempi entro i quali vorrebbero ripristinare una corretta applicazione dei rimborsi chilometrici sarebbero "i più stretti possibili" (entro fine aprile, massimo maggio). Qualsiasi altra tabella che sarebbero tuttavia andati a sostituire avrebbe dato differenze rispetto a quella precedente, quindi con dilatazione dei tempi di applicazione. Pertanto hanno ritenuto di perseguire quanto richiesto dalle organizzazioni sindacali . L' Azienda quindi si è impegnata, pro-tempore e nell'attesa di inserire le tabelle definitive, a gestire con intervento manuale le segnalazioni che effettueranno i dipendenti. Si invitano i colleghi che abbiano tali evidenze negative a inviare una email all'Amministrazione del Personale.

Evoluzione banca telefonica.

E' previsto l'incremento delle risorse di Banca Telefonica dalle attuali 42 unità a circa 80 su massimo 9 nuovi poli (Roma, Firenze, Bergamo, Como , Torino, Alessandria, Pordenone, Treviso, La Spezia) che verranno creati, se verranno individuate le location adatte, entro il 2017 , anche in base all'individuazione delle risorse riconvertite per effetto della nuova riportafogliazione. L'obiettivo sarebbe quello di ridurre la mobilità territoriale portando le attività dove sarebbero presenti le risorse e non viceversa. Previsto un periodo di formazione delle nuove risorse presso i poli storici di Milano e Napoli per una durata minima di 20 giorni e la presenza, all'avvio delle start up di colleghi dei suddetti poli per il periodo di avvio della suddetta attività. L'Azienda dichiara la volontà di assecondare la disponibilità del Personale che è e sarà oggetto di colloqui per il passaggio in Banca Telefonica da altri canali e i poli saranno, in tal senso, conseguenti al nucleo minimo di 4/5 persone per polo. Sono stati comunicati inserimenti selettivi di persone giovani (anche una quota di assunzioni del PMT).

Cambio denominazione Fondo Pensione di Gruppo.

Come previsto dall'art. 30 della delibera COVIP del 10 luglio 2010 anche il Fondo Pensione Gruppo Cariparma Crédit Agricole dovrà adattare la sua denominazione in linea con la nuova denominazione del Gruppo e verrà variato in Fondo Pensione Gruppo bancario Crédit Agricole Italia. Tale delibera verrà formalizzata nell'Assemblea dei Delegati che si terrà a Piacenza il 30 marzo che avrà all'OdG anche la presentazione e l'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2016.

Parma, 23 marzo 2017

Segreteria FISAC-CGIL Gruppo bancario Crédit Agricole Italia

[- scarica il documento allegato](#)