



Banca IMI

Incontro annuale - Periodo 2016

Facciamo seguito all'incontro tenutosi tra le scriventi OO.SS e la Delegazione Aziendale di Banca IMI l'incontro annuale di cui vi diamo ampia sintesi. I dati che ci sono stati presentati fanno riferimento al personale in servizio sul territorio nazionale e si riferiscono all'anno solare 2016.

Personale in servizio

ORGANICO: A fine 2016 l'organico di Banca IMI ammontava a 755 lavoratori, ripartiti nel seguente modo: uomini 530 - donne 225

MOBILITA' TRA SOCIETA': n. 4 distacchi – n. 9 cessioni individuali di contratto – n. 1 altri eventi. La mobilità ha riguardato n. 8 uomini e n. 6 donne.

Prestazioni lavorative

RIDUZIONE INTERVALLO

Le riduzioni concesse sono state n. 4 (di cui n. 3 donne)

PART-TIME

Sono state accolte n. 4 richieste di trasformazione (di cui n.3 donne). Il totale dei part time in servizio ammonta a n. 35 (dato disponibile al 30/4/2017) di cui n. 34 donne.

FERIE ED EX FESTIVITA'

Anno in corso (dato disponibile al 30/4/2017)

Totale Ferie residue: 20.760,50 giorni per 752 colleghi (circa 27,61 giornate di ferie a testa, dato che non incorporava ancora la stagione estiva)

Ex festività residue: 297 giorni per 752 colleghi (circa 0.39 giornate a testa)

STRAORDINARI

Anno in corso (dato disponibile al 30/4/2017)

Il numero totale di ore lavorate in regime di prestazione straordinaria è stato pari a 9.912,75 ore. Il numero di dipendenti percettori è 129 per cui le ore medie nel periodo sono 52,45 a dipendente



Organico per Fasce d'età

Anni	21-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56 oltre 60	Totale
Uomini	51	78	82	115	88	91	25	530
Donne	20	41	37	48	45	24	10	225
Totale	71	119	119	163	133	115	35	755
% per fasce	9,00%	16,00%	16,00%	22,00%	18,00%	15,00%	5,00%	100,00%

Sistema valutativo

Sono stati riportati i dati relativi al sistema valutativo 2016. Il totale dei valutati ammonta a 644 lavoratori. Le valutazioni hanno avuto la seguente distribuzione:

Valutazione	Uomini	Donne	Totale
Molto al di sopra delle attese di ruolo	80	31	111
Al di sopra delle attese di ruolo	161	69	230
In linea con le attese di ruolo	188	101	289
Parzialmente in linea con le attese di ruolo	12	1	13
Non in linea con le attese di ruolo	0	1	1

Avanzamenti di carriera

Nel 2016, sono stati concessi 73 avanzamenti di carriera. La percentuale delle donne è pari al 39,73%.



Organici per inquadramento

Anno 2016	Dirigenti	QD 1 e 2	QD 3 e 4	A3L1 e 2	A3L3 e 4	Totale
Uomini	61	103	271	46	49	530
Donne	7	51	75	44	48	225
Totale	68	154	346	90	97	755

Formazione

Riportiamo i dati sulla formazione fruita da n. 418 colleghi coinvolti per tipologia di canale:

- 'interna aula' – n. 62 (uomini 43 – donne 19)
- 'interna FAD Campus' – n. 321 (uomini 239 – donne 82)
- 'esterna' – n. 35 (uomini 27 – donne 8)

Sul totale di 418 dipendenti che hanno seguito i corsi di formazione ritroviamo n. 19 colleghi a part time. Anche questi dati sono disponibili al 30/4/2017

Ulteriori informazioni

Nell'incontro ci è stato riferito che l'Azienda:

- è favorevole alla mobilità infragruppo
- sta effettuando le opportune valutazioni tecniche, legate alla riservatezza dei dati trattati, per estendere il 'lavoro flessibile' anche alle strutture di business presenti in Banca IMI
- rileva ritardi da parte dei colleghi nell'evasione dei corsi erogati on line

Da parte nostra abbiamo segnalato all'Azienda che:

CARICHI DI LAVORO

sono state riscontrate difficoltà operative in alcune aree della banca (ad esempio la Finanza Strutturata, tra cui, fra gli altri, l'ufficio Loan Agency), che originano dal sottodimensionamento degli organici. Riteniamo che tale situazione, già molto critica, possa ulteriormente acutizzarsi in assenza di risposte pronte ed efficaci da parte aziendale: sempre più colleghi potrebbero, infatti, scegliere altre destinazioni lavorative per effetto delle migliori condizioni economiche offerte da un mercato del lavoro in evidente ripresa o semplicemente, a causa proprio degli attuali carichi di lavoro.



Salute e sicurezza

- ci vengono segnalate situazioni in cui per alcuni uffici lo spazio fisico è insufficiente se rapportato al numero dei colleghi occupanti. Analoga situazione riguarda in particolare gli spazi dedicati ai consulenti aziendali, in particolare nella condivisione delle aree comuni del piano ammezzato di Largo Mattioli/Milano.
- in alcuni uffici le pulizie non vengono effettuate in modo adeguato

Premio variabile di risultato (PVR) e "bonus"

L'accordo del PVR stipulato a livello di gruppo vede Banca IMI fuori da questa logica garantendo solo la corresponsione del cosiddetto "primo livello" del PVR a coloro i quali rimangono fuori dal sistema incentivante discrezionale ("bonus") di Banca IMI.

Abbiamo, anche quest'anno, fatto presente le nostre riserve su questa scelta; infatti, a livello di gruppo il "secondo livello" del PVR, quello legato ai risultati di divisione, conferma la logica di un premio di risultato legato al lavoro di tutti i colleghi di divisione includendo i colleghi in una visione più allargata di incentivo, filosofia alla base anche del Lecoip, che insieme al PVR fa parte del sistema premiante a livello di gruppo. Se Banca IMI vuole continuare col suo proprio sistema incentivante discrezionale ("bonus"), pur nella legittimità della scelta, non contestiamo ma abbiamo richiesto (per il secondo anno consecutivo) di poter aderire maggiormente allo spirito dell'accordo sul PVR firmato a livello di gruppo, insistendo sulla corresponsione anche del secondo livello del PVR per i colleghi che rimangono esclusi dal sistema incentivante discrezionale ("bonus").

Sappiamo che l'accordo del PVR scade quest'anno con l'ultima elargizione dello scorso maggio, ma riteniamo utile una riflessione sulle scelte future che permettano a Banca IMI di essere più in linea con la filosofia del gruppo Intesa Sanpaolo riguardo i sistemi d'incentivazione, senza che questo si ripercuota sulla sua specificità.

Abbiamo richiesto i numeri relativi ai colleghi cui è stato corrisposto l'ultimo PVR in Banca IMI (colleghi che non hanno partecipato al sistema incentivante discrezionale di Banca IMI), l'Azienda pur mostrandosi disponibile a fornirci i dati richiesti, ad oggi però, non ha ancora provveduto a consegnarci.

Varie

Abbiamo fatto presente, che sarebbero apprezzate dai colleghi sistemi più chiari e rapidi, ad esempio delle 'pillole informative' trasmesse via mail, per essere più celermente aggiornati sui cambiamenti delle strutture di Banca IMI e sulle attività svolte dalle stesse; la comunicazione a riguardo pur essendo rintracciabile (ad esempio nel funzionigramma), non è immediatamente fruibile dai colleghi.

Milano, 29/9/2017

**RR.SS.AA Banca IMI
FABI – FIRST - UILCA**

FIRST – FABI - UILCA