



INCONTRO ANNUALE

Il 6 novembre 2017 si è tenuto l'incontro annuale tra le rappresentanze sindacali e vertici dell'azienda sui dati finanziari e le prospettive strategiche di Fineco Bank.

Anche nel 2017, come evidenziato con soddisfazione dall' A.D. Dott. Foti, si confermano il trend di crescita e i risultati eccellenti.

L'utile netto nel 1H2017, pari a 104,3 mln di € (+3,2%), è sostenuto principalmente dalla crescita dei ricavi e dai costi operativi sotto controllo.

I ricavi nello stesso periodo sono stati spinti dall'Area Investing (+13,7%) e dall'Area Banking (+6,9% grazie alla crescita del volume dei depositi e dei prestiti).

PROGETTI STRATEGICI

Fineco Asset management: è stata costituita a settembre 2017 una **società di Asset Management** (con sede in Irlanda) controllata al 100% da Fineco per integrare la propria attività di selezione e gestione fondi. Nel corso del 2018 verranno creati fondi propri e nel 2° quadrimeste dell'anno partirà l'attività. La neonata Sgr avrà in gestione sin da subito non solo i nuovi asset ma anche i fondi oggi in gestione ad Amundi (ex-Pioneer).

Fineco UK: sono stati aperti quasi 1.000 conti al 25/10/2017.

Mutui: ne sono stati concessi 3.615 per un importo erogato pari a quasi 410 milioni di €.

Ristrutturazioni: la ristrutturazione dello stabile di Reggio Emilia è quasi terminata mentre quella dello stabile di Milano dovrebbe completarsi entro fine 2018. Nel progetto è prevista la realizzazione di un'area ristoro, come da noi richiesto da tempo.

DATI RELATIVI AL PERSONALE

Il giorno 15/11/2017 l'azienda ci ha presentato i dati sul personale al 31/12/2016.

La popolazione di Fineco Bank, in controtendenza con tutto il settore, continua a crescere: al 31/12/2016 i dipendenti di Fineco erano **1086** ma da allora sono ulteriormente aumentati. Il 43% sono donne ma ci sono differenze significative fra Reggio Emilia (54% donne e 46% uomini) e Milano (40% donne e 60% uomini).

I livelli inquadramentali in Fineco Bank sono mediamente più bassi rispetto alle altre società del gruppo (in cui circa il 50% sono QD) con notevoli differenze sia di genere che territoriali. La distribuzione è la seguente:

	Dirigenti	QD	Impiegati/commissi
Totale	2,5%	30%	67,5%
Milano M	4%	41%	55%
Milano F	1%	24%	75%
Reggio Emilia M	1%	19%	80%
Reggio Emilia F	1%	13%	86%

i dati sono riferiti percentualmente a ogni singola categoria

Il 12% della popolazione ha beneficiato di un avanzamento di livello.
L'8% dei dipendenti Fineco è in part-time.

Non è stato registrato nessun giudizio di sintesi negativo mentre le performance dei QD risultano essere state migliori di quelle delle AP (47% vs 36% obiettivi superati).

Abbiamo richiesto informazioni aggiuntive, ai sensi del vigente CCNL, sui seguenti temi:

- Turni e articolazioni dell'orario di lavoro
- Sviluppo professionale e valutazioni (quali principi e criteri)
- Formazione
- Distribuzione del sistema incentivante (quali criteri e montante)

Tali informazioni sono indispensabili per avere un quadro più completo e consentirci di entrare nel merito delle questioni.

LE NOSTRE VALUTAZIONI

Le differenze presenti sui livelli inquadramentali per genere e distribuzione territoriale sono state oggetto di riflessione e di un'ulteriore richiesta di approfondimento da parte delle organizzazioni sindacali di Fineco Bank.

A nostro avviso tali differenze sono da ricercarsi soprattutto nei processi organizzativi e in una cultura aziendale che non favoriscono la riduzione del gap esistente.

Come abbiamo fatto nell'incontro precedente rinnoviamo, quindi, la richiesta all'azienda di attivare un **confronto sull'organizzazione del lavoro** al fine di ricercare soluzioni per migliorare il benessere organizzativo e colmare le differenze.

Nella discussione dovranno rientrare anche gli **strumenti di conciliazione vita-lavoro** che hanno spesso un ruolo determinante nel ridurre il gender gap.

A tal proposito abbiamo rinnovato anche la richiesta di chiarimenti sulla **sperimentazione del flexible-work**: perché in alcune aree compatibili con la modalità (per esempio alcune aree dell'IT in cui i colleghi già usufruiscono della reperibilità e sono quindi già muniti di strumenti idonei) non si attiva ancora la sperimentazione? Che limitazioni ci sono sulla disponibilità dei portatili?

Per quanto riguarda gli avanzamenti di carriera rileviamo che sono stati significativi e in crescita rispetto all'anno precedente (+2%) ma sono avvenuti in totale assenza di un CIA (Contratto Integrativo Aziendale), quindi, secondo criteri non condivisi.

Riteniamo che sia, pertanto, necessario avviare una **discussione sui percorsi di crescita professionale e avere una maggiore trasparenza sia sui criteri adottati per realizzare lo sviluppo professionale che per erogare il sistema incentivante**. Inoltre riteniamo che gli ottimi risultati ottenuti dall'azienda debbano tradursi in **adeguati e equi riconoscimenti** verso i lavoratori.

Infine ribadiamo la necessità di un'adeguata **formazione** al ruolo in linea con lo sviluppo professionale, oltre ad una formazione più mirata volta a modificare la cultura aziendale.

Reggio Emilia, Milano 28/11/2017

RSA FINECO BANK

FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL