



Migrazione

17.07.2023

Siamo giunti alla conclusione della prima settimana post migrazione.

Forse è ancora troppo presto fare dei bilanci, tuttavia riteniamo doveroso portare all'attenzione alcune tematiche, in attesa dell'incontro con le Aziende, programmato per martedì 18 luglio, durante il quale verrà affrontato in maniera specifica l'argomento "migrazione".

Quindi, se il week end di migrazione è andato tutto sommato abbastanza bene (a parte la caotica gestione delle convocazioni presso le filiali del personale di rete) ben diverso è il nostro giudizio sul post conversion weekend: gran parte delle criticità che come OO.SS. avevamo ampiamente segnalato nei mesi passati, purtroppo, sono state confermate.

In particolare, vogliamo rimarcare due aspetti, tra i molti che si sono manifestati in tutta la loro gravità: la mancanza di un'adeguata formazione sull'utilizzo della nuova procedura e l'assenza di un preciso piano operativo che permettesse dal 10 luglio di sapere, semplificando, "chi fa cosa e come si fa" per la **Rete di Vendita Civibank e anche per le due Direzioni Generali, fortemente coinvolte nell'integrazione dei processi.**

Avremo modo sicuramente, nel prossimo incontro, di confrontarci con le Aziende, sperando di non dover sentire una inaccettabile tiritera, sulla falsa riga di alcune mail girate nei giorni scorsi, in cui si commentava positivamente l'iter migratorio, accennando solo a poche criticità in via di risoluzione.

In ogni caso, visti gli elogi e i ringraziamenti giustamente spesi nei confronti del personale, chiederemo all'Azienda un concreto gesto di premialità per il personale tutto (oltre alle parole, servono anche i fatti) che ne riconosca l'impegno e la professionalità.

Ci teniamo poi a rivolgere un ringraziamento ai colleghi di Sparkasse che si stanno dimostrando sempre professionali e disponibili: un aiuto essenziale per affrontare questo travagliato momento.

Un'ultima considerazione: ci sembra fuori dal mondo che, in una situazione come questa, stiano arrivando solleciti dalla Formazione, per il completamento di alcuni corsi. Ci chiediamo se viviamo tutti sullo stesso pianeta.

Premio Variabile di Risultato Sparkasse 2022: bella cifra... ma è giusta?

Premessa: da qualche anno in Sparkasse viene firmato un accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR). La firma di questo accordo tra le OO.SS. e la banca permette ai colleghi di beneficiare della tassazione agevolata o di conferire gli importi del premio a welfare. In assenza di tale accordo, che va firmato entro la fine del mese di giugno, il premio viene accreditato in busta paga con la tassazione ordinaria.

Chi sono i destinatari: L'accordo sembrerebbe chiarissimo: *"Il PVR è rivolto a tutto il Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (non appartenenti alla categoria del Personale Più Rilevante - PPR)".*

I fatti: nell'incontro del 24 aprile la banca ci ha comunicato l'importo del Bonus Pool (8 milioni) e poche altre informazioni. Nonostante i nostri numerosi solleciti, i dati completi ci sono stati forniti solamente alle 17.45 del 27 giugno, a ridosso quindi del termine ultimo fissato dalla banca (28 giugno) per la conclusione della trattativa PVR 2023, impedendoci così, di fatto, un'adeguata analisi ed eventuali integrazioni o correzioni del nuovo accordo.



Cosa è il Bonus Pool (BP): è lo stanziamento economico complessivo, la “torta da dividere”, e si calcola con una **formula ben precisa!** La banca avrebbe dovuto comunicarci **tutti gli importi che concorrono alla definizione** del BP entro la data di svolgimento dell’Assemblea dei Soci (inizio aprile 2023).

Il file fornito inoltre, riporta dati non verificabili, in quanto derivanti dall’aggregazione di due bilanci individuali (Sparkasse e Sparim). Abbiamo chiesto i dettagli all’azienda. Al momento non siamo quindi in grado di verificare l’esatto ammontare del Bonus Pool comunicato.

Riteniamo doveroso evidenziare però, che una cifra importante (**1,05 milioni**) è stata prelevata dal Bonus Pool per pagare **“Bonus al Personale Più Rilevante, patti di stabilità e non concorrenza, severance e altri strumenti di retention e attraction.”**

Alle nostre rimostranze l’azienda ha risposto sostenendo di aver applicato le circolari di Banca d’Italia. I dubbi restano, ci chiediamo:

- perché nell’accordo firmato non è previsto nulla in merito?
- perché l’art. 2 specifica l’esclusione dei PPR?
- se il 45% del BP va a premio base, e il 55% al premio aggiuntivo, dov’è la parte dei PPR?

Abbiamo deciso unitariamente di chiedere degli approfondimenti ai nostri specialisti del settore!

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO



17.07.2023

Migration

Wir sind am Ende der ersten Woche nach der Migration angelangt.

Für eine Bilanz ist es vielleicht noch zu früh, aber wir halten es für unsere Pflicht, die Aufmerksamkeit auf einige Themen, im Hinblick auf das Treffen von Dienstag, den 18. Juli, bei dem das Thema „Migration“ mit der Bank konkret angesprochen wird, zu lenken.

Wenn also das Migrationswochenende insgesamt gut verlief (abgesehen vom chaotischen Anrufmanagement in den Filialen), ist unsere Meinung zum Conversion Week End eine ganz andere: Die meisten kritischen Probleme, worüber wir als Gewerkschaften in den vergangenen Monaten ausführlich berichtet hatten, haben sich leider bestätigt.

Unter den vielen Aspekten, die sich in aller Ernsthaftigkeit gezeigt haben, möchten wir insbesondere zwei hervorheben: der Mangel an angemessener Schulung zur Anwendung des neuen Verfahrens und das Fehlen eines genauen Einsatzplans, der es ermöglichen würde, ab dem 10. Juli ganz einfach zu wissen: „Wer macht was und wie macht man es?“ **für den Vertrieb Civibank und auch für die zwei Generaldirektionen der Banken, die stark in die Prozessintegration eingebunden sind.**

Wir werden beim nächsten Treffen sicherlich Gelegenheit haben, das Unternehmen zur Rede zu stellen, in der Hoffnung, nicht ein inakzeptables Geschwätz hören zu müssen, wie es in einigen E-Mails der letzten Tage der Fall war, in denen der Migrationsprozess positiv kommentiert wurde und nur wenige kritischen Probleme angedeutet wurden, die nun gelöst werden.

In jedem Fall werden wir das Unternehmen angesichts des den Mitarbeitern zu Recht entgegengebrachten Lobes und Danks um eine konkrete Geste der Belohnung für das gesamte Personal bitten, zur Anerkennung ihres Einsatzes und ihrer Professionalität (neben Worten sind auch Taten wichtig).

Unser Dank gilt auch den Kollegen der Sparkasse, die sich stets als professionell und hilfsbereit erwiesen haben: eine wesentliche Hilfe bei der Bewältigung dieser schwierigen Zeit.

Eine letzte Überlegung: Es scheint uns nicht von dieser Welt zu sein, dass in einer Situation wie dieser seitens der Ausbildung Aufforderungen zum Abschluss einiger Kurse eintreffen. Wir fragen uns, ob wir alle auf demselben Planeten leben...

Variable Ergebnisprämie 2022: schönes Geld... aber stimmt der Betrag?

Prämisse: Bei der Sparkasse besteht seit einigen Jahren eine Vereinbarung zur Variablen Ergebnisprämie (PVR). Die Unterzeichnung dieser Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Bank ermöglicht es den Kollegen, von der Vorzugsbesteuerung zu profitieren, oder die Bonusbeträge an die Sozialhilfe zu überweisen. Fehlt diese Vereinbarung, die bis Ende Juni unterzeichnet werden muss, erfolgt die Gutschrift der Prämie auf der Lohnabrechnung mit ordentlicher Besteuerung.

Wer sind die Empfänger: Die Vereinbarung scheint sehr klar zu sein: „Der PVR richtet sich an alle Mitarbeiter der Kategorien Berufsbereiche und mittlere Führungskräfte (nicht der Kategorie Most Relevant Personel – PPR)“.

Die Fakten: In der Sitzung vom 24. April teilte die Bank die Höhe des Bonuspools (8 Millionen) und kaum weitere Informationen mit. Trotz unserer zahlreichen Mahnungen wurden uns die vollständigen Daten erst am 27. Juni um 17.45 Uhr zur Verfügung gestellt, also kurz vor der von der Bank gesetzten Frist (28. Juni) für den Abschluss der PVR 2023-Verhandlungen. Dadurch wurden wir an einer angemessenen Analyse und möglichen Ergänzungen oder Korrekturen des neuen Abkommens gehindert.



Was ist der Bonus Pool (BP): Es handelt sich dabei um die gesamte wirtschaftliche Zuteilung, der „zu verteilende Kuchen“, und es wird nach einer präzisen Formel berechnet! Die Bank hätte uns bis zum Datum der Hauptversammlung (Anfang April 2023) alle Beträge mitteilen müssen, die zur Definition des BP beitragen.

Die bereitgestellte Datei enthält auch nicht überprüfbare Daten, da sie aus der Aggregation zweier Einzelabschlüsse (Sparkasse und Sparim) stammen. Wir haben das Unternehmen nach Einzelheiten gefragt. Daher können wir die genaue Höhe des mitgeteilten Bonuspools derzeit nicht überprüfen.

Allerdings halten wir es für notwendig, hervorzuheben, dass ein erheblicher Betrag (1,05 Millionen) aus dem Bonuspool abgezogen wurde, um „**Boni für Schlüsselpersonal, Stabilitäts- und Wettbewerbsverbotsvereinbarungen, Abfindungen und andere Bindungs- und Anziehungsinstrumente**“ zu zahlen.

Das Unternehmen antwortete auf unsere Beschwerden mit der Behauptung, es habe die Rundschreiben der Banca d'Italia angewendet. Es bleiben Zweifel, wir fragen uns:

- Warum ist diesbezüglich in der unterzeichneten Vereinbarung nichts vorgesehen?
- warum sieht Art. 2 den Ausschluss von PPR vor?
- Wenn 45% des BP in die Grundprämie fließen und 55% in die Zusatzprämie, wo bleibt dann der PPR-Anteil?

Wir haben gemeinsam beschlossen, unsere Spezialisten der Branche um weitere Informationen zu bitten.

DIE

FABI	FIRST-CISL	FISAC-CGIL	UILCA
------	------------	------------	-------

GEWERKSCHAFTEN DER SÜDTIROLER SPARKASSE