



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

50ennale Fideuram **IL COMPLEANNO DI UN** **MODELLO NON OMOLOGABILE**

Nel contesto del gruppo Intesa SanPaolo, che fa della semplificazione uno dei pilastri dei suoi piani (si veda l'assorbimento del Banco di Napoli, a 500 anni dalla sua nascita) il 50ennale di Fideuram è un risultato di sicuro rilievo, coincidente peraltro con l'avvento della Mifid 2 che impatterà pesantemente su tutto il settore.

Ancor più dei risultati ricorrenti in termini di proventi, masse e consistenze patrimoniali, il sussistere e svilupparsi del modello Fideuram, all'interno del gruppo ISP, è il miglior indice di vitalità come peculiare modello di business.

Tutto ciò nonostante negli ultimi 15 anni Fideuram sia stata spesso oggetto di ristrutturazioni, composizioni e ri-scomposizioni del mosaico aziendale e del perimetro delle attività. E nonostante

- la cancellazione della contrattazione integrativa aziendale,
- l'eliminazione di un presidio aziendale di relazioni sindacali vere e proprie ,
- il disconoscimento delle figure professionali e l'eliminazione dei percorsi professionali contrattati,
- il taglio al ribasso sui premi aziendali contrattati (VAP poi PVR di Gruppo) e la mancanza completa di trasparenza sugli incentivi economici erogati discrezionalmente,
- l'appiattimento sulla capogruppo imposto nell'ambito gestionale delle risorse umane,

abbiano mortificato negli anni il senso di appartenenza e di ruolo dei dipendenti e peggiorato le condizioni professionali e di carriera.

La ricorrenza del 50ennale non può che unificare, nel riconoscimento dei risultati raggiunti, il contributo di promotori, manager di rete e dipendenti, a ribadire la specificità del modello Fideuram basato sulla stretta integrazione sinergica delle tre realtà.

Il 20 ottobre alla convention di lusso organizzata per festeggiare il compleanno aziendale, Messina e tutto il management diranno ancora una volta *"siete unici"*? Come fece Passera dieci anni fa in occasione del 40ennale, nel mentre parallelamente veniva calata in azienda come una scure l'armonizzazione contrattuale? Pensiamo di sì.

E' quindi lecito chiedere se, rispetto all'efficacia del modello Fideuram, si debba proseguire con relazioni sindacali interne ridotte al lumicino, senza confronto sull'organizzazione del lavoro rispetto ad evoluzioni e nuove sfide, con la rete bancaria che ha visto crescere continuamente il proprio contributo operativo sia a livello quantitativo che qualitativo ma ha mantenuto invariato l'assetto dell'organico, e con strutture aziendali che vengono accentrate in capogruppo per rispondere unicamente a criteri di semplificazione, senza valutare appieno gli impatti sull'operatività.

Noi contestiamo l'omologazione forzata cui è stata sottoposta Fideuram, rivendichiamo piuttosto un modello che per coerenza deve avere una presenza peculiare anche nel confronto sindacale, per adattare in modo adeguato e chiaro, esplicito e concordato le regole di gruppo alla realtà aziendale.

19 ottobre 2018

Fisac Cgil Fideuram