



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Emergenza COVID-19: **facciamo il punto**

Vediamo di fare il punto della situazione sulla condizione lavorativa delle aziende della Divisione Private, ovvero Fideuram e le sue controllate, ad oggi 23 marzo 2020, al tempo del coronavirus.

Sin dall'inizio del diffondersi dell'epidemia, appena presa coscienza della grave situazione che andava delineandosi, tra delegati Fisac CGIL ci siamo sentiti in dovere di metterci ancora più a disposizione dei colleghi, con il preciso obiettivo di fare pervenire alle aziende della Divisione ogni e qualsiasi segnalazione ricevuta dai lavoratori, utile a chiarire le modalità operative da adottare, gestire l'ambiente di lavoro in aderenza alle misure di prevenzione e cautela sanitaria, individuare soluzioni praticabili affinché la maggior parte delle persone potesse aderire alle richieste e disposizioni dei decreti legislativi, in primis l'#iorestoacasa. In più occasioni abbiamo dovuto segnalare mancanze, ritardi, vere e proprie inadempienze.

Nel frattempo, da parte aziendale, **sono state calate nelle aziende della Divisione le disposizioni tempo per tempo predisposte da Capogruppo**, nell'ambito di un confronto con segreterie sindacali di gruppo ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'applicazione delle indicazioni contenute nei provvedimenti legislativi, cui si aggiungono in alcuni casi provvedimenti territoriali locali ancor più restrittivi, e delle conseguenti disposizioni aziendali fa sì che ad oggi le lavoratrici e i lavoratori della Divisione si trovino in questa situazione:

- Sono state emesse apposite normative di continuità operativa, atte a definire criteri e modi di svolgere l'attività al di fuori delle sedi fisiche, per
 - Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking (Finanza e Tesoreria), Intesa Sanpaolo Private Banking (Investimenti) e Fideuram Investimenti,
 - le reti commerciali di ISPB e di Fideuram.
- Per le reti commerciali, in particolare, sono state individuate le figure professionali che possono lavorare in smart working, rispettivamente:
 - ISPB → Responsabile di Area Private, Assistente del Responsabile di Area Private, Coordinatore Sviluppo Crediti, Direttore Filiale Private, Direttore Filiale HNWI, Global Relationship Manager, Team Leader, Private Banker Executive, Private Banker, Responsabile Operativo, Assistente,
 - Fideuram → Responsabile di Filiale, Responsabile dei Servizi Amministrativi e di Sportello, Responsabile Credit HUB, Addetto Crediti, Addetto Amministrativo di Filiale,definendone il perimetro di attività svolgibili, le modalità e gli strumenti da utilizzare. Tutti i private banker di Fideuram e SanPaolo Invest erano ovviamente già attrezzati per il lavoro fuori sede in modalità smart working.
- Nelle sedi di Milano (Fideuram, ISPB, Fid. Investimenti, Siref) e di Roma (Fideuram, SanPaolo Invest, distacco Siref), la maggioranza del personale lavora da casa, chi sin dalla prima settimana di marzo, chi successivamente non appena ricevuto il computer portatile aziendale ed ottenuta l'abilitazione ad effettuare lo smart working; ad oggi nei palazzi di Milano e Roma entrano comunque quotidianamente decine di persone tra dipendenti (essenzialmente a presidio di attività legate alla ricezione e gestione di corrispondenza e modulistica cartacea), manutentori e personale delle imprese di pulizia.
- All'interno delle filiali Fideuram,
 - gli sportelli ad oggi ricevono la clientela tutti i giorni, su appuntamento preso tramite il promotore

finanziario, con apertura al pubblico dalle 8:30 alle 13 ed alternanza di organico su base settimanale (50% in ufficio e 50% a casa in smart learning); al pomeriggio il personale presente rimane in ufficio fino a fine orario di servizio (da oggi le 16e30 a seguito della riduzione a mezz'ora della pausa pranzo),

- gli uffici di back office delle capozona, nuclei antiriciclaggio, uffici crediti, ecc..., nonché gli hub decentrati rispetto alle capozona con almeno 4 addetti, lavorano in gruppi che si alternano settimanalmente col 50% di presenti in ufficio e il 50% operante in smart working.
- All'interno delle filiali Private e HWNI di ISPB si riceve la clientela tutti i giorni, su appuntamento, con apertura al pubblico dalle 9 alle 13 ed alternanza di organico su base settimanale, anche qui 50% in ufficio e 50% a casa in smart learning; al pomeriggio il personale presente rimane in ufficio fino a fine orario di servizio (da oggi le 16e30); è stato ampliato il ricorso allo smart working, ma in modo non esaustivo, abbiamo tuttora una parte di colleghi – gli Assistenti in primis che non hanno ancora ricevuto il computer portatile - che non è nelle condizioni di svolgere a pieno in modo flessibile il proprio lavoro.
- Negli hub e sportelli Fideuram distribuiti sul territorio, si lavora a giorni alterni (lunedì, mercoledì, venerdì) con apertura al pubblico dalle 9 alle 13, previo appuntamento preso dal cliente tramite il promotore finanziario; al pomeriggio gli addetti rimangono in ufficio fino a fine orario di servizio (da oggi le 16:30).
- Negli sportelli Fideuram ad 1 addetto – di fatto la maggioranza – ove si abbia anche la contemporanea chiusura pomeridiana dell'agenzia dei promotori, è stata data indicazione ai lavoratori, per vincoli di sicurezza, di chiudere lo sportello ed uscire, giustificando l'assenza pomeridiana attingendo alla banca ore (come si trattasse di permessi per esigenze personali, ma non è così).
- Le persone immunodepresse, in gravidanza, in allattamento, o affette da patologie croniche o con multi-morbilità che non possono svolgere lavoro flessibile si stanno astenendo dal lavoro, potendosi giustificare per l'assenza con apposito permesso retribuito.
- Sono stati concessi 6 giorni aggiuntivi di ferie per i lavoratori delle filiali, degli hub e sportelli.

Detto tutto ciò, vi sono tuttora varie criticità e **non siamo convinti che sia stato fatto tutto il possibile** per tutelare la salute di chi lavora in Divisione:

- a chi deve continuare a lavorare con il pubblico non sono stati consegnati dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, schermi parafiatto), la cui fornitura avrebbe costituito una spesa sicuramente sostenibile da parte aziendale, ed avrebbe assicurato e protetto i colleghi nello svolgimento della loro attività a contatto con la clientela;
- ai clienti dovevano essere date indicazioni perentorie e stringenti riguardo l'accesso agli sportelli bancari e le operazioni da poter richiedere; invece sugli addetti ed addette di sportello è rimasto l'onere di esporsi alle proteste e all'arroganza di qualche promotore finanziario e all'insoddisfazione di qualche irascibile cliente, in un penoso balletto di tentativi di aggirare le misure;
- ancora oggi non è stata data alcuna evidenza e assicurazione concreta ai lavoratori, circa le operazioni di sanificazione degli ambienti.

Nell'emergenza sanitaria che si è venuta a creare, i bancari sono tenuti a prestare servizi essenziali al pubblico. Ma i dipendenti del settore, tra i quali si registrano molti casi di positività al Coronavirus, non operano tutti in condizioni di sicurezza. La richiesta dei sindacati di categoria di chiudere per 15 giorni gli sportelli in tutto il territorio nazionale è stata respinta da ABI. Noi invece riteniamo che la frequentazione degli sportelli, da parte della clientela, rappresenti un rischio reale di diffusione del contagio. In questa situazione è dunque necessario pretendere l'applicazione dei dispositivi di sicurezza previsti dai decreti governativi e dal protocollo congiunto

ABI – OO.SS. Dall’inizio dell’emergenza nella stragrande maggioranza, per non dire la totalità, delle filiali e sportelli non sono ancora pervenuti gli strumenti utili a difendere dal contagio le lavoratrici e i lavoratori, con grave rischio per la loro salute e quella delle loro famiglie. Lo stesso vale per le misure di pulizia straordinarie e di sanificazione: non si sono messe in atto prassi adeguate a questa drammatica circostanza.

Su queste criticità **i sindacati nazionali, dopo giorni di trattative e pressioni su ABI, minacciano la mobilitazione, fino allo sciopero.** Nel frattempo, i lavoratori possono tutelarsi tramite la “eccezione di inadempimento“, prevista dell’art. 1460 c.c., rifiutando le prestazioni lavorative e offrendole solo dopo la adozione di tutte le norme idonee a salvaguardare la salute e integrità psicofisica (imposte anche dall’art. 2087 c.c. al datore). Difatti, di fronte a datori di lavoro che si dimostrino inadempienti agli obblighi di sicurezza, l’astensione del lavoratore è legittima e consente il mantenimento del diritto alla retribuzione. Trattasi chiaramente di una misura di autotutela per casi in cui il lavoratore si trovi in una situazione di impellente necessità e di impossibilità a aderire ad un’azione collettiva, da esercitarsi avendo cura di mettere in mora il datore di lavoro inadempiente con l’invio di una comunicazione che contenga la contestazione della carenza delle misure di prevenzione e sicurezza e l’offerta della prestazione lavorativa subordinata all’adozione delle misure dovute.

Se da un lato si sono ricercate misure tecnico-organizzative per ampliare lo smart working, fino a modificare in pochi giorni l’organizzazione del lavoro per garantire la continuità operativa, e nella rete bancaria si sono modificati orari e turni, **esiste una parte di colleghi che è costretta a continuare a lavorare a contatto con il pubblico, correndo rischi altissimi.** Questa parte ha bisogno oggi di essere maggiormente tutelata. La salute di chi oggi va a lavorare è l’unico interesse che conta.