



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Costruire rappresentanza

Lo scorso giovedì a Roma, l'altro ieri a Milano, abbiamo riunito in assemblea colleghe e colleghi di Fideuram, SanPaolo Invest, Intesa SanPaolo Private Banking e Sirefid, per fare un punto su quanto accade in Divisione Private. Ringraziamo tutti quelli che hanno partecipato e chi, pur non venendo in assemblea, quotidianamente si rapporta col sindacato e contribuisce a farlo vivere ed agire all'interno del posto di lavoro.

Le problematiche che ci accomunano sono molte e diffuse, e nel corso della discussione sono emersi numerosi interrogativi. Il vissuto dei lavoratori è il medesimo in tutte le società, l'affermazione ricorrente è: *"Non si è mai lavorato così male"*.

Come e quando si assume personale, in quali posizioni? Le uscite dei lavoratori per gli esodi cominciano a farsi sentire pesantemente, altre ce ne saranno, e troppi uffici operano già a ranghi ridotti. Le lavorazioni non sono più garantite come in passato, le pratiche in rete bancaria ruotano e si scaricano sui back-office delle filiali, ove nel frattempo l'organico si è assottigliato. Partite viaggianti, conti societari, censimenti... sono solo esempi di lavorazioni che si riversano dagli sportelli, in difficoltà per il pressing continuo sui fidi, verso le capozona. I lavoratori in somministrazione vanno stabilizzati, perché già skillati e perché negli uffici manca personale. I neo assunti con salario decurtato vanno premiati economicamente per il loro impegno.

Come si cresce professionalmente? A parte le iniziative di nicchia, unilateralmente regolate dall'azienda e rivolte a pochi eletti delle varie "famiglie" professionali, che percorsi possono esistere per chi quotidianamente garantisce il funzionamento della Divisione ed i suoi risultati? Davvero si pensa che il brindisi col panettone sia la strada giusta per ricompensare un anno di impegno ed incentivare per l'anno a venire?

La mobilità interna professionale come è gestita? In assenza di percorsi condivisi, spesso l'unico modo per poter crescere risulta essere il tentare di cambiare ufficio, ma i job posting paiono a volte essere scritti per cucire un vestito su misura a qualcuno. Si fa molta fatica a comprendere quale sia la figura ricercata e il lavoro che si andrà a svolgere.

A volte si rimane in attesa per mesi di ricevere un esito alla propria candidatura. Questa gestione fa sì che molti rinuncino a proporsi. È possibile avere un'informativa sulle adesioni ai job posting? A fronte di una posizione aperta, quanti lavoratori si candidano? Che tempi per la selezione? Soprattutto... in Divisione Private quanto si punta veramente - a livello gestionale - su questo canale?

Quanto lavoro straordinario si fa nelle aree professionali? **Quanto lavoro extra** viene svolto dai QD che - con l'alibi della forfettizzazione in busta paga - non viene più quantificato anche quando supera di gran lunga le 10 ore mensili? **L'organico come viene dimensionato?** È sempre più evidente che negli sportelli bancari di Fideuram si sta

cercando di ottenere risparmi sui costi stressando ai limiti l'organizzazione del lavoro e delle attività, probabilmente facendo riferimento alla banca dei territori, ma ostinandosi a non capire che in quest'ambito non è possibile svolgere le attività come negli sportelli di ISP, col modello di servizio di ISP.

Le applicazioni e procedure su cui lavorano i colleghi hanno spesso tempistiche di avvio e funzionamento che generano pesanti rallentamenti nello svolgimento della consueta attività lavorativa, e segnano l'avvio di giornate alla continua rincorsa della soddisfazione delle richieste più disparate da parte dei PB e dei Direttori di Filiale. Con quale stato d'animo i colleghi si presentano sul posto di lavoro, se appena dopo aver timbrato la presenza si trovano a dover sbrogliare una mole di problematiche e – data l'organizzazione del lavoro che non si sono scelti – su qualsiasi problema informatico la prima domanda che viene posta è *'hai aperto un ticket?'*

La formazione ... con i carichi di lavoro a cui sono sottoposti i lavoratori, la formazione scivola nella priorità bassa delle cose da fare. Inoltre la proposta formativa comprensiva dei numerosi solleciti per l'esecuzione dei corsi nei termini fissati dall'azienda, costringe i lavoratori a varie forme di autoorganizzazione e mutuo soccorso. Ma è questo che si meritano i lavoratori? È questo che vuole l'azienda? Quando torneremo ad avere iniziative formative di ampio respiro, strutturate?

La revisione dei processi in ottica "lean banking" è solo occasione per iniziative formative patinate "esclusive" ... e spesso utilizzate come pseudo benefit incentivante? Quando avremo un riesame "lean" dei processi della rete bancaria? **Lean Banking ...ma in rete Bankaria quando se ne parla?**

Seniority... uno strumento del tutto in mano ai valutatori, integrate nel sistema di valutazione e che vengono troppe volte ribassate a chi cambia ufficio, anche in distacco ... se ne deve poter parlare in modo serio con l'azienda.

E ancora ... **cosa sta avvenendo con le operazioni in Audit, Compliance e Privacy?** Che garanzie, che futuro lavorativo si prospetta – concretamente – per le colleghe ed i colleghi coinvolti? Ai distacchi seguiranno richieste di passaggio in ISP, ma i colleghi e le colleghe ancora non sanno quel che possono trovarvi..... E nessuno si è ancora preso la briga di farglielo capire. Per chi non accettasse il passaggio in ISP cosa si prospetta? Il distacco *sine die*? È ovviamente un'eventualità impraticabile. E poi ancora ...che futuro si prospetta per **il SanPaolo Invest? Come si inseriscono tutte queste operazioni all'interno del Piano Industriale?**

Questo solo per citare i temi più ricorrenti. Il 3 dicembre, convocati all'incontro semestrale di Divisione, ci aspettiamo risposte, non più repliche sterili. Nel frattempo la nostra organizzazione si impegna quotidianamente per reinsediarsi tra le lavoratrici ed i lavoratori, costruendo rappresentanza.