



INCONTRO SEMESTRALE DIVISIONE PRIVATE PAROLE TANTE ... RISPOSTE CONCRETE NESSUNA

In data 3 dicembre si è tenuto l'incontro Semestrale della Divisione Private, che si è aperto con la rappresentazione da parte del management delle varie Società della situazione attuale. I risultati 2019 sono stati anticipati come positivi per ciascuna azienda, pur se esposti con indicazioni in alcuni casi (ISPB) in modo quantitativo, in altri (Fideuram) qualitativo, dando comunque in maniera chiara il messaggio che la crescita della Divisione prosegue ed auspicando che a fine anno il budget venga raggiunto.

Da parte sindacale, oltre a prendere atto positivamente dei risultati dell'anno in corso, si è ribadito e sottolineato quanto questi siano stati ottenuti grazie all'impegno di tutte le colleghe e i colleghi. Abbiamo quindi chiesto ritorni sulle varie tematiche già prospettate:

Situazione Sportelli Fideuram: l'azienda ha comunicato che, nel corso del 2020, verrà rivisto il modello (... "è ancora quello del 1992") con l'obiettivo di arrivare ad una banca senza utilizzo del contante.

Questa novità, che conferma alcune indiscrezioni, è stata buttata lì *an passant*... invece ci preoccupa molto, essendo il nostro modello di servizio sulla rete degli sportelli connotato al modello-azienda. Occorre affrontare un eventuale cambiamento del funzionamento sui servizi bancari seguendo gli opportuni passi a livello di confronto con il sindacato.

Rispetto al quadro attuale, come oo.ss. abbiamo ribadito che occorre una migliore organizzazione del lavoro, che consenta ai colleghi di avere carichi e ritmi di lavoro sostenibili, in modo da poter svolgere il loro lavoro al meglio e di poter usufruire anche di permessi e ferie senza difficoltà. Abbiamo ancora una volta ribadito che occorre uniformità di comportamenti tra Filiali, poiché, non esistono le banche nella Banca. La Banca è una e tutti i Direttori devono seguire indicazioni univoche.

Abbiamo ribadito che gli sportelli ad un operatore devono essere superati poiché le condizioni lavorative sono diventate gravose, se non impossibili, e gli addetti sempre più spesso sono oggetto di pressioni, a volte al limite delle aggressioni verbali da parte dei promotori finanziari. Abbiamo richiesto maggiore attenzione sul tema antiriciclaggio e una adeguata formazione, consentendo anche alle Filiali di sperimentare dal 2020 le 2 giornate di formazione flessibile, già prevista in Capogruppo.

Accentramento di attività e risorse in Capogruppo: sono stati ribaditi da parte aziendale i razionali dell'operazione, attuata in ottica di centralizzazione a livello capogruppo di determinati perimetri di attività. A livello gestionale è stato di nuovo affermato che sono in corso i colloqui con gli interessati ai quali sarà prospettata la fine del distacco e la cessione di contratto. Sarà comunque possibile richiedere la proroga del distacco. Da parte delle oo.ss. abbiamo ribadito la contrarietà alla modalità di gestione attuata, senza confronto preventivo.

Sanpaolo Invest: nonostante la riorganizzazione abbia coinvolto la quasi totalità dei dipendenti, da parte aziendale è stata confermata la volontà di mantenere la *legal entity*, il marchio e la rete dei promotori finanziari distinta da Fideuram. Da parte sindacale abbiamo evidenziato la preoccupazione per il futuro reale della società e gli innumerevoli disservizi che si sono presentati nel corso dell'operazione, tuttora irrisolti, ed abbiamo denunciato la disorganizzazione e approssimazione con la quale viene gestito il progetto, che creano confusione nei colleghi.

Lavoro Flessibile: prosegue la diffusione di questa modalità lavorativa che trova il gradimento degli utilizzatori e dei responsabili che hanno già aderito al progetto, in quanto l'operatività non ne risente, anzi, in alcuni casi, aumenta. Attualmente nella Divisione su 3190 risorse vi è un bacino potenziale – derivato dalle strutture aderenti - di circa 900 persone, delle quali 520 ne usufruiscono effettivamente. Entro fine anno sarà estesa ad ulteriori 3 aree di Fideuram: 2 in Operations e 1 in Finanza.

Come oo.ss. auspichiamo che vengano superati i dubbi e i “timori” di alcuni responsabili, in modo che sia possibile l'utilizzo del lavoro flessibile in tutti quei settori che non richiedono la presenza fisica dell'operatore. Abbiamo inoltre segnalato come in alcuni casi sia considerato come un “benefit” e in altri si pongano difficoltà e limiti alla fruizione, che non dipendono da fattori oggettivi. Abbiamo infine denunciato come – dopo le sperimentazioni e l'attivazione – in più di una struttura sia accaduto che il lavoro flessibile sia stato bloccato dal responsabile di turno.

Formazione: l'azienda ha richiamato la sperimentazione in corso presso Capogruppo relativa alla formazione flessibile, ovvero alla possibilità per gli addetti di Filiale di usufruire di 2 giorni di lavoro flessibile all'anno da dedicare alla formazione e agli approfondimenti in atto sempre a livello di gruppo al fine di erogare formazione a distanza in ambiente protetto. Da parte sindacale abbiamo però riscontrato come da noi non si muova ancora nulla in tal senso, ed abbiamo sollecitato la delegazione aziendale a rispondere in modo fattivo. Abbiamo inoltre ribadito come sia impossibile in alcuni settori usufruire della formazione a distanza tramite Apprendo e come sia un dovere aziendale e quello di mettere in condizione le persone di usufruire in maniera seria e corretta della formazione.

L'incontro si è chiuso con la consegna dei dati numerici che saranno oggetto di approfondimento, e con la possibilità di visionare gli elenchi degli appalti.

Anche nel corso di questo incontro la delegazione di Gruppo, anziché confrontarsi con le oo.ss. e ricercare soluzioni, ha preferito prendere atto delle varie segnalazioni e richieste, assicurando attenzione e il monitoraggio della situazione, senza però fornire risposte concrete. **Il confronto con il sindacato viene così ridotto ad uno scambio di opinioni.**

Ribadiamo le principali tematiche su cui è necessario ricevere risposte fattive e riscontrabili:

- Assunzioni, a fronte delle uscite
- Incremento organico agli sportelli, in primis quelli ridotti a 1 operatore (quasi la metà del totale)
- Organizzazione del lavoro, sportelli in primis, ove si accavallano le attività operative, commerciali e di controllo rischi
- Revisione delle seniority in tutte le realtà in cui non vi è correlazione con la professionalità, l'autonomia, i carichi di lavoro effettivi
- Criteri di crescita e sviluppo professionale, per tutte le figure previste dai modelli di servizio
- Fruibilità effettiva della formazione, secondo pianificazione, e ricorrendo alle aule per quella professionale e specialistica

Il persistere di un atteggiamento di totale chiusura al confronto da parte aziendale non potrà che produrre effetti negativi e risposte opportune da parte nostra!