



Fideuram

[www.fisac-fideuram.net](http://www.fisac-fideuram.net)

[info@fisac-fideuram.net](mailto:info@fisac-fideuram.net)

## **Dal coordinamento Fisac/CGIL le priorità per la Divisione Private**

Giovedì 30 gennaio i delegati sindacali Fisac delle aziende della Divisione Private del Gruppo ISP (Fideuram, Intesa SanPaolo Private Banking, SanPaolo Invest, Sirefid) si sono riuniti assieme al segretario Fisac di gruppo ISP delegato alla Divisione stessa.

Nella riunione si sono discusse le priorità sindacali (ripresa del proselitismo, apertura della rappresentanza verso giovani e neo assunti, raccordo tra le varie realtà aziendali, contrattazione di secondo livello coerente col contesto lavorativo) ed è stata fatta una disamina congiunta sui temi e sulle criticità presenti all'interno della Divisione, condividendo le iniziative da mettere in campo.

La situazione delle relazioni sindacali nella Divisione è valutata da noi negativamente, non realizzandosi interlocuzione e confronto degni di questo nome. Questo quadro di relazioni sindacali, di fatto solo formale, è stato ribadito plasticamente nell'ultima semestrale, nella quale non si sono registrati passi avanti su temi come:

- la situazione degli sportelli Fideuram
- la gestione degli accentramenti – più o meno striscianti - di attività in Capogruppo
- la formazione e la crescita professionale
- l'eccessiva discrezionalità e disomogeneità con cui si applicano gli strumenti di conciliazione tempi di vita-lavoro, a partire dallo "smart-working"

Risultano del tutto inevase le richieste, reiterate e ribadite anche unitariamente da parte sindacale, per argomenti su cui è invece urgente ricevere risposte fattive e riscontrabili:

- incremento dell'organico agli sportelli, in primis quelli ridotti a operatore unico
- chiarimento sui punti di erogazione, cash/no-cash, anche ad operatore unico, creati all'interno delle agenzie ed uffici dei private banker
- discussione dell'organizzazione del lavoro, sportelli in primis, nei quali si accavallano le attività operative, commerciali e di controllo rischi, con queste ultime divenute a loro volta critiche
- revisione delle seniority in tutte le realtà in cui non vi è correlazione con la professionalità, l'autonomia, i carichi di lavoro effettivi
- fruibilità effettiva della formazione, secondo pianificazione ed in tempo e spazio "protetti", e ricorrendo alle aule per quella professionale e specialistica
- definizione dei criteri di crescita e sviluppo professionale, per tutte le figure previste dai modelli di servizio
- discussione dei sistemi incentivanti discrezionali

Non è né condivisibile né accettabile che il management - tanto incline alla glorificazione dei risultati nei comunicati ufficiali, sui siti e riviste, nonché nei seminari di settore - pratici la politica del "muro di gomma" rispetto a ciò che avviene all'interno della Divisione, a come si assume, come si lavora, quanto si lavora, come si distribuiscono opportunità, riconoscimenti, avanzamenti, incentivi.

Sta in capo ai nuovi manager della Divisione la responsabilità di aprire il confronto e dare le risposte.

**07 febbraio 2020**

**Fisac Cgil Divisione Private Gruppo ISP**