

Lavori del Direttivo Fisac

Oggi si è riunito il direttivo della Fisac Fideuram per analizzare alcune tematiche specifiche rispetto al contesto sindacale ed aziendale.

Pressioni lavorative negli sportelli

Da qualche tempo stiamo assistendo ad un surplus di pressione lavorativa sui colleghi dei nostri sportelli bancari. La chiusura delle attività di cassa al pomeriggio ha tolto poco più di un'ora di lavoro con la clientela, ma al lavoro prettamente bancario che già tendeva ad accumularsi oltre l'orario di cassa (monitoraggio sconfini, apertura conti, ecc...) si è ora aggiunta una mole imponente di lavoro di back-office (pratiche di fido in particolare) da svolgere. Ciò in presenza di un organico effettivo spesso non adeguato e di richieste frequenti, ripetute e pressanti da parte dei promotori finanziari (per operazioni personali, richieste di informativa, tabulati e prospetti, sollecito a erogare fidi). E' bene che l'Azienda, tramite i direttori di filiale, ripristini i ruoli (anche gerarchici) a tutela dell'Azienda e dei lavoratori nello specifico.

Nuova sede a Napoli, cui prodest?

A cosa serve trasferire i dipendenti della capozona di Napoli nei locali attualmente occupati dai promotori finanziari a Piazza dei Martiri, nel momento in cui questi si sposteranno nella nuova e ampia "location" di via Morelli? L'odierna sede al Centro Direzionale non è esente da problematiche manutentive, ma a piazza dei Martiri sarà semplice la gestione dei locali in un palazzo sottoposto a vincoli architettonici? Di sicuro i colleghi avranno maggiori difficoltà di collegamento coi mezzi pubblici, di parcheggio auto, e maggiori costi per i pasti. Detto che al Centro Direzionale rimarrebbe presumibilmente lo sportello, si risparmiano danari rispetto ai canoni d'affitto oppure si finisce pure con lo spendere di più? In poche parole.... A chi giova?

Nuova sede a Milano

Sull'area di Milano sembra oramai sia stato individuato il palazzo in centro città che dovrà ospitare Fideuram ISPB, ISPB, Fid.Investimenti e Fiduciaria. Anche qui vedremo cosa cambierà per i colleghi rispetto al collegamento coi mezzi pubblici, ai parcheggio auto, ai costi per i pasti. Di certo ci aspettiamo che sia ripensato il modello degli uffici "open space", bello nei disegni degli architetti d'interni, ma spesso deleterio per chi ci deve lavorare. Sarebbe opportuno venisse allestito uno spazio mensa, o almeno una sala break degna di questo nome, per i lavoratori e le lavoratrici che desiderassero fruirne.

Sede Douhet a Roma

Auspichiamo che i lavori finalmente avviati per l'adeguamento del sistema di aerazione nel palazzo risolvano le ricorrenti problematiche di temperatura, ventilazione, cattivo odore, polverosità degli ambienti ecc... che da tempo vengono segnalate da colleghi e colleghe, insoddisfatti del clima interno agli spazi di lavoro. In caso contrario saremo costretti a segnalare i problemi alla ASL.

Erogazione PVR

In base alle informazioni a noi disponibili, è confermato il pagamento in busta paga di maggio, con accredito ai primi di maggio.

Sviluppo di carriera e crescita professionale

Visti per l'ennesima volta i risultati aziendali, a dir poco strabilianti, auspichiamo che gli interventi per passaggio o adeguamento economico all'inquadramento superiore siano quest'anno in numero significativamente maggiore che in passato. I riconoscimenti devono essere rispettosi dell'impegno profuso dai singoli, basati su criteri di merito riconoscibili, e devono coinvolgere un numero esteso di persone alla luce del lavoro "di squadra" messo in atto nelle varie strutture, pur nel rispetto del merito specifico individuale.

In questo contesto l'azienda deve compensare i lavoratori con seniority immotivatamente basse. Inoltre, rispetto alle promozioni, occorre invertire la tendenza. Nel biennio 2013-2015 sono state pochissime, pur in presenza di significativi progetti innovativi, di assegnazione di nuove attività su larga scala (vedi fidi agli sportelli) e con risultati di bilancio stratosferici che ne avrebbero giustificato un numero ben più consistente. Su questo fronte chiediamo all'azienda di partire dalle situazioni di inquadramento "congelato" nel tempo con livelli inspiegabilmente bassi rispetto a mansioni, attività e professionalità, e non coerenti con i giudizi professionali ricevuti nel tempo.

Lavoro Flessibile

In attesa dell'estensione a tutte le Direzioni e Funzioni, sottolineiamo la necessità di presidiare attentamente la tematica dell'introduzione e gestione del lavoro flessibile (smart working), tenendo sotto osservazione il rispetto dell'orario di lavoro e dei tempi di riposo, i carichi di lavoro, le tutele rispetto a salute e sicurezza.

Il lavoro flessibile va incontro a esigenze essenziali delle lavoratrici e dei lavoratori di conciliazione tra tempi e carichi di vita e di lavoro, obbliga tutti ad una maturazione operativa (dematerializzazione, strutturazione delle attività) e metodologica, in particolare per i vari coordinatori (organizzazione e suddivisione del lavoro, coinvolgimento e responsabilizzazione di tutte le risorse gestite), ma è bene tener presente come questo strumento riscuota un interesse da parte aziendale mai visto sul telelavoro, rispetto al quale pone in generale molti meno vincoli per i datori di lavoro.

29 aprile 2016

Fisac Cgil Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net