

## Lavori del Direttivo Fisac

Ieri si è riunito il direttivo della Fisac Fideuram per analizzare alcune tematiche specifiche rispetto al contesto sindacale, aziendale e nazionale.

### **Referendum costituzionale**

La Cgil invita gli iscritti a votare no. La decisione è stata presa dall'assemblea generale che *"valuta la modifica costituzionale un'occasione persa per introdurre i necessari cambiamenti per semplificare e rafforzare le istituzioni. La modifica, senza migliorare la governabilità né il processo democratico, introduce il rischio di concentrazione dei poteri e delle decisioni allo Stato centrale. Resta la libertà di posizioni individuali diverse di iscritti e dirigenti, trattandosi di questioni costituzionali. La Cgil e tutte le sue strutture, nel preservare la propria autonomia, non aderiscono ad alcun Comitato"*.

Da parte nostra, come Fisac Fideuram, riteniamo fondamentale la partecipazione al voto in modo consapevole. Come nostro contributo stiamo organizzando degli incontri rivolti a chi - tra colleghe e colleghi - volesse approfondire e confrontarsi sul merito dei quesiti referendari, in vista del voto del 4 dicembre.

### **Rai REPORT su Happy System**

Nessuna risposta pervenuta finora alla richiesta di chiarimento rispetto a quanto riportato nel corso della puntata del 5 giugno scorso della trasmissione televisiva REPORT, che si è occupata delle attività e spese che Blackrock indirettamente sosterebbe per sponsorizzazione di eventi e convegni nell'ottica di veicolare attraverso Fideuram i suoi prodotti di investimento.

### **Lavoro flessibile**

L'introduzione in Fideuram dello smart working è ferma a sporadiche "sperimentazioni". Le valutazioni e gli approfondimenti nelle varie strutture, che dovevano essere strettamente propedeutiche all'estensione fattiva di questa modalità lavorativa, non sono stati presi sul serio ed hanno prodotto unicamente il rimando "sine die" della cosa. Dirigenti e funzionari stanno dimostrando grande superficialità, ignorando uno strumento importante di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che non inficia la produttività, anzi la valorizza. E' troppo facile considerare uffici e risorse come cosa propria, dove fare il bello ed il cattivo tempo, quando fa comodo fare melina contro il lavoro flessibile, mentre ci si giustifica prontamente con le regole di gruppo (ISP) quando arrivano i quattro spiccioli del PVR. E' troppo comodo rivendicare il proprio ruolo di "capi" quando si affibbiano le seniority e poi non fare nulla per migliorare la sostenibilità del quotidiano lavorativo delle proprie risorse. E' ora che dirigenti e funzionari Fideuram si sveglino sul tema del lavoro flessibile.

### **Hub Crediti e Formazione in Rete Bancaria**

A livello di Gruppo ISP sono stati già siglati accordi sulla Formazione Finanziata, ed il confronto su questo fronte prosegue. In alcuni degli accordi, siglati mesi fa, Fideuram figura tra le aziende

destinatario dell'iniziativa formativa, senza però che si sappia tuttora alcunché. Quanti lavoratori e lavoratrici Fideuram parteciperanno? Chi decide tempi, modi e platea coinvolta o da coinvolgere? Occorre che la nostra azienda non sia passiva in tema di Formazione Finanziata, cogliendo l'opportunità di erogare iniziative formative collettive in relazione alle evoluzioni del modello operativo e di servizio. Il progetto "Hub Crediti" in rete bancaria è un esempio concreto, che aspetta l'azienda?

### **Candidature a Job Posting, richieste di cambio ufficio e di trasferimento**

Riscontriamo molte richieste di chiarimento da parte dei colleghi su tempi e modi di gestione delle richieste di trasferimento. Il fenomeno ci risulta in crescita in molte strutture ed è sicuramente legato alle politiche di incentivazione restrittive ed alla carenza di opportunità di crescita professionale e avanzamento di carriera. Le richieste si scontrano spesso con una modalità miope di gestione delle risorse, dove il capo o capetto di turno considera insolenti, quasi una lesa maestà, le volontà di cambio ufficio che provenissero da sue risorse, indipendentemente dalle motivazioni.

A livello generale, per tutelare chi presenta una richiesta di cambio ufficio:

- vanno gestite in modo differenziato le richieste di trasferimento sulla stessa piazza o meno, all'interno della stessa funzione o direzione oppure da una struttura all'altra;
- le esigenze di personale e/o professionalità nelle diverse strutture devono essere rese note a tutti, ed occorrono tempi massimi garantiti per la presa in considerazione o meno delle candidature o per il feedback post colloquio;
- va utilizzato il job posting per agevolare i trasferimenti laddove gli uffici necessitino di sostituzione per chi va via o desidera andar via;
- le risposte negative vanno motivate (es. skill insufficiente per la posizione, seniority diversa da quanto ricercato, disponibilità o meno a trasferire, ecc....);
- le esigenze di riavvicinamento familiare o cura domestica vanno differenziate dal bisogno di ricollocazione in diverso ufficio o dalla ricerca di percorsi di crescita professionale.

4 ottobre 2016

Fisac Cgil Fideuram