



## INCONTRO SEMESTRALE

Lo scorso 24 novembre si è svolto l'incontro semestrale aziendale da noi richiesto, presenti G.Cavallari, A.Provenzani, V.Montuori e G.Falcone per Fideuram ISPB, A.Mancini, S.Tura e M. Di Marzo per Capogruppo. Dal 1° dicembre Stefano Tura, ufficio Relazioni Industriali del Gruppo ISP, prenderà il posto di Antonella Mancini che passerà ad occuparsi della Direzione Regionale Campania, Basilicata, Calabria, Puglia e Sicilia della Banca dei Territori.

La consueta informativa, riferita al primo semestre dell'anno, ha riguardato: l'organico, la formazione, l'orario di lavoro, la distribuzione territoriale, la sicurezza, ma non l'andamento economico produttivo, tema su cui S.Tura ha promesso adeguata trattazione nel prossimo incontro aziendale.

L'organico è composto da 1.289 dipendenti diretti (+117 rispetto al 30/06/2015, ma 115 sono gli ex dipendenti ISPB conferiti), 31 distaccati da altre aziende (+13), 30 distaccati in altre aziende (-1), e 33 contratti atipici (+22!) per un totale di 1.339 unità (+153 rispetto al 30/06/2015, +38 al netto dei conferiti ex ISPB e praticamente tutti distaccati da altre aziende o atipici). **L'organico quindi rimane sostanzialmente invariato al netto di interventi gestionali o forme di lavoro atipiche.** I rapporti di lavoro a part-time sono 122, pari ad una quota del 9,5% dell'organico sostanzialmente stabile rispetto a 12 mesi prima.

Riguardo la **formazione**, cresce quella informatica ma crolla quella linguistica, dato curioso visti i progetti di proiezione estera di cui spesso si sente parlare:

MATERIE	gg./uomo al 30/06/2016	gg./uomo al 31/12/2015	gg./uomo al 30/06/2015
Comportamentale	596	976	510
Commerciale	-	4	4
Finanza	32	283	61
Informatica	438	582	50
Specialistica	1.497	3.264	730
Linguistica	44	932	116
<b>TOT. GG. EROGATI</b>	<b>2.607</b>	<b>6.041</b>	<b>1.470</b>

Valutiamo positivamente che l'Azienda abbiamo potuto gestire come formazione finanziata l'iniziativa "Lean Banking", svolta quest'anno e riproposta nuovamente con ampliamento della platea delle strutture coinvolte. Occorre però avere un confronto aziendale su questi temi.

Per quanto riguarda il lavoro **straordinario**, al 30/06 abbiamo un monte ore aggiuntive pagate pari a 10.351,50, **+16%** rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. In controtendenza con quanto avviene nel resto del Gruppo.

Abbiamo fatto presente come vi siano necessità di incremento strutturale di **organico** nelle unità organizzative più operative, in primis la Rete Bancaria ove filiali e sportelli mantengono sostanzialmente gli stessi dipendenti "contati" su ciascuna piazza.

Ciò è vero anche per i Sistemi Informativi che negli anni hanno subito vari uscite per pensionamenti o richieste individuali di cambio, senza mai avere ingressi corrispondenti che consentissero quanto meno di preservare il numerico della forza lavoro.

Visto che questa struttura deve presidiare i sistemi applicativi ad uso dei PB e gestire iniziative e progetti di innovazione tecnologica e digitale, ci pare francamente una vistosa miopia da parte aziendale. A meno che i “fondi” non siano tutti drenati da qualche consulente ex manager di direzione...

Riguardo la **mobilità**, al 30/6 ci sono stati 11 spostamenti su altra piazza lavorativa per iniziativa aziendale e 6 per richiesta individuale. Abbiamo chiesto quante fossero quelle ancora in giacenza, ma l'azienda si è limitata a dirci che sono poche e che le stanno gestendo con la massima attenzione. Al riguardo, l'Azienda ha inteso assicurare che valgono per le richieste di trasferimento Fideuram i criteri di valutazione delle esigenze da trattare in priorità valide nel Gruppo ISP, pur se le liste delle richieste di trasferimento sono distinte.

Da parte nostra abbiamo sollecitato nuovamente la soluzione delle richieste tuttora pendenti, ed abbiamo chiesto – ottenendo rassicurazioni da Tura – che anche tutte le richieste di cambio funzione/direzione all'interno della stessa piazza lavorativa abbiano una gestione strutturata, con feedback puntuali agli interessati. Su questo fronte, è chiaro che un utilizzo più convinto da parte aziendale del “job posting” apporterebbe benefici ai singoli e all'azienda nel suo complesso.

Sul fronte dello **smart working**, l'Azienda ha confermato che vi sarà un ampliamento significativo delle strutture coinvolte a partire da gennaio 2017, essendo in dirittura d'arrivo gli approfondimenti gestionali ed operativi nelle funzioni e direzioni che ancora non lo consentono, sia in Area Coordinamento Affari che in Area Governo Operativo e Finanziario. Ha inoltre dichiarato che per tutti i settori coinvolti è prevista la dotazione di PC portatili aggiuntivi rispetto alle dotazioni individuali. Da parte nostra continueremo a monitorare da vicino l'evolversi del lavoro flessibile, considerato che si tratta di un argomento molto sentito dai colleghi, derivante da accordi sindacali di Gruppo e come tale valutato positivamente anche dalla Capogruppo.

Riguardo la **rete bancaria**, l'Azienda ha confermato il positivo esito della sperimentazione sul nuovo modello di servizio legato alle iniziative “CashLess” e “Hub Crediti” ed annunciato l'emissione di una Nota di Servizio dedicata alla nuova organizzazione di Filiale. Abbiamo già preannunciato all'Azienda la necessità di un incontro per consentirci di approfondire gli aspetti organizzativi ed operativi del nuovo modello di Filiale e delle nuove figure e ruoli in esso previsti. Prima dell'entrata in vigore del modello vanno necessariamente chiarite le condizioni per chi andrà in Hub Crediti (non si tratta di nuove assunzioni), evitando penalizzazioni economiche e chiarendo il percorso professionale.

Abbiamo infine segnalato la necessità di maggior personale a supporto delle richieste dei colleghi per la ricontrattazione dei mutui, e avanzato richiesta di conoscere l'esito della recente indagine di clima per quanto riguarda la nostra azienda.

29 novembre 2016