



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Comunicato a seguito dell'incontro di semestrale dello scorso 21/2

Nel recente incontro di semestrale sono stati da noi affrontati vari temi.

In relazione alla gestione dell'emergenza coronavirus nelle aziende della Divisione, abbiamo innanzitutto restituito al mittente una serie di sorprendenti dichiarazioni aziendali di ringraziamento alle organizzazioni sindacali per la *"maturità"*, il *"contributo fondamentale"*, l'*"aver gestito in prima persona, stando al fianco dell'azienda"*, e nel fare questo abbiamo ricordato tutte le criticità da noi sollevate e segnalate con comunicati e lettere. Ne è seguita una discussione ove alcune delle altre sigle non hanno sentito il bisogno di esprimersi rispetto alle dichiarazioni aziendali, mentre la First Cisl è intervenuta per prendere le distanze dalle nostre posizioni, per esprimere gradimento rispetto alle dichiarazioni aziendali, e per contraccambiarle! Il fatto che gli organismi sindacali aziendali non abbiano ricevuto tempo per tempo alcuna informativa su chiusure di filiali sportelli e uffici per casi o contatti relativi a positività coronavirus, rispetto a sanificazioni, rispetto a messa in quarantena dovrebbe invece far riflettere e ponderare meglio certe affermazioni.

Da parte nostra abbiamo proseguito evidenziando che lo slittamento dall'11/2 al 18/2 della semestrale ha creato problemi, poiché nel mentre - il 15/2 - era arrivata la comunicazione dello stop da parte aziendale ai team per la rotazione di organico in filiale (a meno di zone rosse). Abbiamo evidenziato come la rotazione fosse in generale uno degli strumenti necessari per garantire il distanziamento, vista la situazione logistica generalmente esistente nelle filiali della Divisione. Abbiamo anche richiamato il quadro di rischio sanitario assai elevato indicato nella circolare di fine gennaio del Ministero della Salute, con gli impatti da essa portati all'organizzazione nei posti di lavoro.

Relativamente al progetto - già avviato - espostoci sommariamente, relativo al **"Nuovo modello di filiale/sportello"**, riguardante molteplici ambiti transazionali e non (antiriciclaggio, apertura conti correnti, istruttoria crediti, operatività titoli, ecc...), con revisione processi operativi in ottica digitalizzazione e con impatti dichiarati dallo stesso Mainolfi sui colleghi di filiale e di sede, sulle rispettive mansioni, professionalità e figure professionali, abbiamo chiesto che esso sia rappresentato in maniera chiara e documentata, per attivare il confronto sindacale. Da segnalare che - nonostante la dichiarazione che *"i colleghi in rete bancaria sono il principale punto di riferimento per la nostra clientela"*, ad oggi sarebbero stati coinvolti nel progetto solo i direttori di filiale... eppure si richiederà a tutti in rete bancaria di continuare a dare un nuovo maggiore contributo, di nuovo si prevede di intervenire per *"liberare"* le risorse ed *"indirizzarle su attività a maggior valore aggiunto e contenuto professionale"*. **Noi pensiamo che le professionalità ed il maggior valore aggiunto vadano riconosciuti e premiati con crescita economica e sviluppo di carriera, quindi con inquadramenti e salario coerenti con il lavoro richiesto e svolto, e con premi economici adeguati ai risultati raggiunti.**

Abbiamo chiesto chiarimenti su un altro importante ambito espostoci in maniera sempre molto sommaria, e cioè il prossimo riassetto negli stabili di via Montebello a Milano e piazzale Douhet a Roma, per il quale - a parte il nome del progetto **"Next Way of working"** ed il fatto che si vorrebbero

diminuire le postazioni di lavoro inducendo per una quota dei dipendenti l'utilizzo di fatto obbligatorio dello smart working - si sa ben poco in quanto a tempistiche e modalità di intervento logistico, e su come si lavorerà effettivamente in questi ambienti.

Rispetto a questo tema, siamo al paradosso per cui allo stato attuale, pur nell'emergenza, lo smart working viene concesso in modo estremamente limitato in rete bancaria ed in generale non vede il riconoscimento del buono pasto, mentre per il futuro viene delineato un ricorso obbligatorio allo smart working, snaturandone le caratteristiche di conciliazione tempi di vita e lavoro e facendolo diventare mero strumento di riduzione costi (costi pro-capite per la postazione di lavoro).

Viceversa, da parte nostra abbiamo chiesto che lo smart working venga effettivamente consentito in modo strutturale e definitivo anche nelle filiali e negli sportelli, e che al tempo stesso venga normato a livello generale per riconoscere il ticket pasto e per rifondere i lavoratori dei costi sostenuti per elettricità, connessione internet eccetera.

Abbiamo infine chiesto delucidazioni sulle riorganizzazioni in corso in ambito Servizi generali e Immobiliare, che interessano molte attività e decine di lavoratori, cessioni di contratto o distacchi.

Anche nel corso di questo incontro la delegazione di parte aziendale, anziché confrontarsi con le organizzazioni sindacali e ricercare soluzioni, ha preferito prendere atto delle varie segnalazioni e richieste, assicurando attenzione e il monitoraggio della situazione, senza però fornire risposte concrete.

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. Dal prossimo incontro avremo in perimetro anche IWBank, occorre un cambio di passo nelle relazioni sindacali decentrate, garantendo maggior frequenza e più tempo per gli incontri di verifica, una migliore organizzazione dei temi in discussione e soprattutto che la delegazione aziendale fornisca risposte concrete.

Sussistono allo stato attuale per la Divisione Private una serie di problematiche aperte, tra cui

- **carenze di organico**, anche a fronte del piano esodi, nelle filiali e sportelli così come in molti uffici di sede. Quando un piano di assunzioni?
- **ruoli e figure professionali**, quali si applicheranno alle persone UBI e IWBank che per effetto delle scissioni, dei passaggi di pacchetti azionari e riorganizzazioni entreranno nel perimetro della Divisione Private, dato che in Divisione la questione non è mai stata normata?
- **sistemi incentivanti ad-hoc**, in particolare quale sistema si applicherà in ISPB (ove confluiranno a breve le persone del ramo del Private Banking di UBI)?
- **riorganizzazioni**, ad esempio quante e quali attività e risorse passeranno esattamente da IWBank a Fideuram? arriva qualcosa da UBI Sistemi e Servizi?
- **incontri decentrati**, le semestrali di divisione sono palesemente insufficienti, occorre rivedere la frequenza e l'organizzazione degli incontri per renderli esaustivi alla discussione dei temi

La procedura in corso per l'integrazione nel Gruppo Intesa SanPaolo del Gruppo UBI prevede una serie di operazioni e riorganizzazioni che, interessando anche le aziende della Divisione Private, ci vedranno impegnati nel tutelare tutti i lavoratori coinvolti.