



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

La nostra posizione su Congresso CGIL e temi aziendali

CONGRESSO CGIL

Per noi lavoratori, prima che iscritti, l'indicazione di Maurizio Landini come prossimo segretario generale della CGIL è una notizia molto buona. Landini rappresenta l'idea di un sindacato che, oltre al sedersi al tavolo della trattativa per ricercare il miglior accordo possibile, non fa sconti gratuiti alla controparte e se necessario si sa schierare in posizione vertenziale, resistendo ed insistendo sulle giuste rivendicazioni.



Landini rappresenta inoltre la volontà di ricercare concretamente la democrazia sindacale: **“Se vuoi essere democratico devi decidere assieme ai lavoratori”**, questa una sua efficacissima tesi.

Ed ugualmente efficaci sono le tante immagini di lui assieme ai lavoratori nei cortei, nelle manifestazioni, nei picchetti.

La CGIL è collettiva per definizione, quindi la sua candidatura non porta in alcun modo il messaggio dell'uomo solo, carismatico, al comando. Al contrario, Landini è sostenuto proprio dai lavoratori, dagli iscritti e dalle iscritte, i quali capiscono bene che rispetto al quadro dato dell'attacco sistematico al mondo del lavoro, del populismo e della deregolamentazione sfrenata, occorre uno scatto, un cambio di passo collettivo.



50ESIMO FIDEURAM

Sabato 20 ottobre a Milano Fideuram ha festeggiato i suoi 50 anni. Il video promozionale sulla KeyTV aveva anticipato che *“sabato a Milano c'è il sole”*, giocando sulle previsioni meteo e lo splendore dell'evento in via di organizzazione. Folta presenza di promotori, in proporzione molta meno quella dei dipendenti, anche per ragioni logistiche. Comunque tanti, tantissimi ad occupare un enorme hangar edificato in occasione della recente Expo.

L'exkursus della storia aziendale, dalle origini fino ai giorni nostri è stato effettuato tramite una narrazione tanto enfaticata quanto discorsiva, in un tripudio di slide, filmati, immagini della storia italiana e mondiale dal dopoguerra ad oggi. Fideuram si trasformava negli anni in quello che è oggi e nel frattempo sui mega schermi volteggiavano fotografie ad effetto della crisi petrolifera, della vittoria ai mondiali di calcio dell'82, la caduta del Muro di Berlino, l'11 settembre ecc..

Negli interventi che si sono succeduti si è parlato di risparmio degli italiani, di intuizioni, di successi. Messina – CEO del Gruppo ISP - tramite video pre-registrato ha definito da Divisione Private Banking costruita attorno a Fideuram come la punta di diamante e principale fonte di crescita del valore dell'intero Gruppo ISP. Nessun riferimento alle tante ristrutturazioni e riorganizzazioni imposte a Fideuram negli anni, spesso senza costrutto. Alcuni accenni, quasi stizzosi, verso chi è “andato via”.

Persino un riferimento al fallimento – più di 15 anni fa – dell'esperienza francese di Fideuram Wargny, alle persone che erano "sbagliate". Poco prima Gros Pietro - Presidente del Gruppo ISP - aveva chiuso il suo intervento alludendo al fatto che il modello Fideuram sarà prezioso anche per "un paese molto più grande del nostro". La questione della proiezione estera, del trovare il modo di fare business all'estero, nel private banking, era e rimane quindi tra le priorità da indirizzare. Ma con quale baricentro?

Chiaramente è stata una gran festa, un inno al gruppo, al numero, un serrare i ranghi, esaltazione del "quanti siamo", del noi "abbiamo fatto la storia". Nessun accenno comunque al disegno strategico, al futuro concreto, al perimetro delle attività, alle politiche verso i private banker, ai margini di autonomia per lo sviluppo del business. Un diluvio di complimenti alla qualità e all'unicità del modello Fideuram, poco o nulla sul ruolo e la prospettiva.

Dopo la festa, e nel momento in cui Intesa Sanpaolo cerca private banker su tutto il territorio nazionale ("...che abbiano maturato una solida esperienza nel settore e che siano motivati ad intraprendere una nuova sfida professionale."), rimane quindi la domanda su **quale futuro ci aspetta come Fideuram.**

SICUREZZA ALLO SPORTELLO

Alcuni giorni fa, all'interno di uno sportello Fideuram, un cliente si è esibito in una sua personale verifica delle misure di sicurezza, estraendo una pistola.

La questione non può essere sottovalutata e derubricata a fatto "privato" tra questo cliente e chi in quel momento svolgeva le proprie mansioni lavorative nello sportello. Più in generale pone delle domande urgenti, rispetto alle misure di sicurezza adottate. Se a detta di tutti gli esperti la misura migliore di dissuasione verso malintenzionati e criminali rimane la vigilanza attiva, consegue che l'eliminazione delle guardie armate, dei metal detector, ecc... praticata dall'azienda deve essere accompagnata – secondo le linee guida e i protocolli ben noti – dall'adozione di specifiche misure alternative la cui presenza deve essere resa chiara ed evidente a chi si avvicina allo sportello. Ad esempio la videosorveglianza va segnalata non con miseri adesivi sui vetri delle porte di ingresso, bensì con avvisi e vetrofanie efficaci, meglio con monitor luminosi lampeggianti – come ne abbiamo visti anche nelle filiali Intesa.



La tematica del "rischio rapina" è articolata e complessa, merita un approfondimento ed un confronto cui l'azienda deve rendersi disponibile. L'obiettivo è però chiaro: in banca deve essere impedito ad una persona armata di accedere e minacciare.

APPALTI E SUBAPPALTI

Nel suo intervento al 50esimo Fideuram, Gros-Pietro ha usato l'espressione "monete in cambio di ore lavorate" nel momento in cui ha indicato nel danaro percepito e risparmiato da chi lavorava nel dopoguerra - e che lavora oggi - la fonte del risparmio alla cui gestione Fideuram si candida e dedica da sempre. Espressione molto chiara e diretta. Ci piacerebbe che valesse come principio quotidiano da rispettare per chi a vario titolo lavora in Fideuram, nella Divisione, nel Gruppo ISP.

Quindi non dovremmo avere lavoratori di ditte in appalto, o meglio subappalto, che vengono tutti i giorni a lavorare nella Fideuram stellata, a dare il loro contributo ai grandi risultati, con il sorriso sulle labbra, e che si trovano a ricevere lo stipendio con insostenibile ritardo.

Non dovrebbe essere difficile per le strutture preposte, peraltro ora anche messe a diretto riporto della capogruppo, verificare mese per mese l'emissione delle buste paga e dei correlati bonifici bancari.

LAVORO FLESSIBILE

La situazione in azienda continua ad essere fortemente disomogenea, con strutture per le quali non si intravede la possibilità di usufruire dello smart working ed altre che lo adottano ma con modalità di autorizzazione spesso altamente discrezionali.

E' bene ricordare che si tratta di una misura di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, e ciò significa che lo strumento ha un valore oggettivo, riconosciuto come tale da azienda e capogruppo. Se da un lato è facoltà aziendale autorizzare o meno le richieste, è bene che si faccia "pulizia" di vincoli e limitazioni aprioristiche.

I responsabili – messi in ruolo e retribuiti dall'azienda anche per questo – si confrontino senza rigidità con lavoratrici e lavoratori sull'organizzazione del lavoro, dei vari incarichi e mansioni, rimuovendo tutti gli ostacoli inutili alla possibilità di effettuare – se richiesto – il lavoro flessibile.

SITUAZIONE DISTACCATI

E' necessario chiarire la situazione lavorativa dei numerosi colleghi e colleghe coinvolti a vario titolo in attività accentrate in capogruppo.

Le assegnazioni di nuove attività debbono avvenire celermente senza lasciare le persone in un limbo di inattività e scadimento della professionalità, esplicitando modalità, tempistiche ed obiettivi. Ove necessario si approntino opportuni piani di formazione per le riconversioni.