



Il 7.2.22 abbiamo partecipato come RSA Fisac Fideuram all'incontro semestrale per le aziende della Divisione Private, appuntamento unitariamente chiesto lo scorso ottobre. Nell'ambito dell'incontro, abbiamo portato all'attenzione alcuni temi ed alcune problematiche che abbiamo voluto discutere con l'obiettivo di migliorare le cose per chi lavora nella nostra azienda.

In particolare:

- formazione
- sviluppo professionale
- integrazione IWBanck, con particolare attenzione alle problematiche sulla rete bancaria
- contratto misto
- iniziativa NWO

Sulla formazione abbiamo nuovamente stigmatizzato la frammentarietà e la genericità di molti dei contenuti che tramite la piattaforma Apprendo vengo resi obbligatori ai dipendenti; anche quelli che potrebbero essere temi attinenti lo sviluppo delle competenze si riducono in Apprendo in una sorta di "free18" (l'iniziativa di qualche anno fa tramite la quale si potevano selezionare e ricevere libri, manuali e altro materiale a propria scelta) in versione del tutto digitale, dematerializzata. Secondo l'azienda sarebbe il dipendente a doversi scegliere i contenuti disponibili che ritiene di suo interesse o - peggio - attinenti alle attività di lavoro assegnate, anche in chiave di crescita, e poi "concordarne" la fruizione col proprio responsabile.

Abbiamo contestato questa visione semplicistica della formazione, ribadendo che occorrono percorsi formativi organici, e funzionali a **crescita professionale** effettiva. Su quest'ultimo tema abbiamo chiesto aggiornamenti all'azienda, mancando da molti anni in Divisione - unico caso nel Gruppo ISP - una normativa di regolamentazione delle figure e dei percorsi di crescita professionale, con esplicitazione dei criteri oggettivi e trasparenti di funzionamento. **Occorre l'apertura di un confronto su basi condivise.**

L'integrazione **IWBanck**, così come qualunque evento a partire dalle norme di controllo sul green pass, si scarica meccanicamente su una rete bancaria Fideuram con organico all'osso, del tutto insufficiente. Vi sono troppe criticità negli sportelli (sportelli a 1 addetto in primis), il rapporto coi promotori delle varie reti è sempre più impegnativo, la situazione è complessivamente insostenibile.

L'affiancamento tra personale Fideuram e personale di provenienza IW è gestito con la logica "della continuità" per non dare disturbo ai promotori IW, il che vuol dire che - fatti contenti apparentemente questi - tutto il resto non conta... chi fa cosa e dove e come, chi decide e chi esegue, chi è dedicato alle attività di sportello e chi all'antiriciclaggio o ai crediti... insomma importante che i promotori abbiano a chi scaricare le pratiche da evadere. Di conseguenza fioccano le lavorazioni non posticipabili al giorno successivo o comunque da espletare obbligatoriamente entro una determinata tempistica. Ciò si traduce in **lavoro straordinario effettuato ma non riconosciuto** e non retribuito.

Abbiamo denunciato e contestato tutte queste situazioni per l'ennesima volta, occorrono **risposte riscontrabili in tempi certi sull'incremento dell'organico e sulla risoluzione dei punti deboli** di organizzazione e funzionamento della rete bancaria.

L'introduzione dei **contratti ibridi** rimane un'incognita, i colleghi di rete bancaria temono giustamente di dover formare persone che secondo l'intendimento aziendale andranno poi a fare il promotore finanziario a tutti gli effetti. La preparazione di queste persone non sarebbe più da realizzarsi in un percorso formativo ad hoc ma verrebbe scaricato sulla rete bancaria. Per di più, realisticamente, temiamo che l'azienda voglia destinare i neoassunti a contratto ibrido al fare gli **"assistenti" ai promotori**, creando una ulteriore tipologia atipica di forza lavoro all'interno delle reti, che vedono già le tante e tante segretarie dei promotori - non dipendenti dell'azienda bensì assunte dagli stessi - operare quotidianamente su sistemi e procedure aziendali.

Alquanto inaudito è l'**utilizzo di personale esterno con contratto del commercio** inserito nelle filiali Fideuram. Il potere organizzativo e direttivo nei confronti di questi lavoratori è esercitato dalla Fideuram, dato che essi svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo della banca, ma non sono assunti. Da parte aziendale è stato solo escluso che facciano attività di cassa (ma non si fa più cassa da tempo negli sportelli) e che il periodo di utilizzo ha un termine definito. Alle nostre contestazioni sul **mancato utilizzo dell'istituto della somministrazione di lavoro** - che lascia aperta la porta alla successiva stabilizzazione di personale in tutto e per tutto formato a termine del periodo di utilizzo, previo eventualmente il rinnovo del periodo di somministrazione - non ci sono state risposte a meno di un generico "verificheremo". Il fatto è serio, le **spiegazioni del tutto lacunose**, arrivate peraltro dopo il tentativo di Mainolfi di rivendicare la cosa come "naturale", dato che le aziende di consulenza utilizzano il contratto del commercio e non il contratto bancario! Che **si inserisca allora questa cosa all'interno dell'elenco degli appalti**.

Sfidiamo l'azienda ad essere coerente e mettere il nominativo dell'azienda esterna nella lista appalti, per le opportune verifiche.

Sui riassetti logistici nelle sedi centrali in forza del **progetto NWOW** abbiamo ricevuto pochissimi chiarimenti ma non abbiamo evitato di evidenziare criticità in ottica salute e sicurezza nella gestione degli ambienti "condivisi". Contatteremo tempestivamente gli RLS per le ispezioni del caso. Rimane aperto il punto dei **costi a carico delle persone obbligate a fare smart working** per insufficienza delle postazioni in sede.

Il **nuovo Piano Industriale** del Gruppo ISP ha fatto da cornice - alquanto distante - all'incontro. Al riguardo dal fronte sindacale è stato richiesto un incontro con Corcos, visto che il Piano dedica un bel po' di spazio alla Divisione Private. Tale incontro dovrebbe svolgersi tra pochi giorni, siamo ansiosi di ascoltare di cosa parlerà il nostro Amministratore Delegato. Da parte nostra attendiamo risposte concrete, non la solita passerella del top management il quale finora è parso interessato unicamente alla patinata narrazione del *Value&Purpose*.

I problemi principali sul tappeto sono:

- sotto-inquadramento dei giovani rispetto a professionalità esercitata e responsabilità gestite,
- carenze di organico e rischi operativi negli sportelli,
- proliferazione del lavoro straordinario non retribuito,
- mancanza di percorsi trasparenti e condivisi di sviluppo professionale,
- relazioni sindacali inefficaci alla discussione dei temi.



Fisac Fideuram: incontro semestrale, nessuna buona notizia

Attendiamo i prossimi incontri, entro breve i temi da noi posti devono essere indirizzati.

1° marzo 2022

Fisac Cgil Fideuram