Lo scorso 22 giugno si è svolto l'incontro semestrale della Divisione Private. Al meeting on line hanno partecipato il Dott. Tura, per le Relazioni Sindacali di Gruppo ISP, il Dott. Mainolfi, la Dott.ssa Zanichelli, il Dott. Velluti ed il Dott. Rizzini, oltre ai Responsabili Commerciali delle società della Divisione.

Nella presentazione dei numeri della Divisione da parte del dott. Mainolfi sono stati sottolineati ilusinghieri risultati ottenuti nel 2019 rispetto all'anno precedente.

I proventi netti sono aumentati in maniera significativa a fronte di un incremento contenuto dellespese di funzionamento portando l'utile netto di fine anno a 906 milioni con un aumento del 9%rispetto all'anno precedente.

A questi dati si contrappone una situazione per il 2020 che ovviamente risente dell'attuale momento di contingenza negativa, ma che grazie all'estrema disponibilità di tutte le componenti aziendali e al recupero dei mercati dopo lo shock di inizio marzo risulta estremamente contenuta.

Purtroppo, a fronte dell'ottimo andamento dei conti aziendali nel 2019 non abbiamo visto unnumero di provvedimenti a favore del Personale logicamente conseguenziale: solo 111 promozioni per merito tra i 3.163 colleghi suddivisi tra le varie società, contestualmente ad una riduzione di 147 unità per pensionamenti ed esodi, gli utili aumentano, i costi per il personale vengono comunque ridotti.

Dopo l'esposizione dei risultati positivi della Divisione, è stato illustrato il nuovo assetto organizzativo della Divisione che prevede tra l'altro la costituzione di una Struttura di Staff dedicata al modello di business, per sfruttare le conoscenze delle due reti, ed il rafforzamento dei controlli interni.

La dott.ssa Zanichelli, consapevole che a distanza di anni ha ritrovato l'azienda con gli stessi problemi e le stesse difficoltà di prima, ha sottolineato come sia prioritario per lei in questo momento l'obiettivo della sicurezza e della soddisfazione lavorativa di tutti i colleghi.

Ha detto che a breve sarà disponibile una pagina intranet comune per tutta la Divisione nel rispetto delle singole specificità delle società, per fare in modo che si riesca a lavorare insieme condividendo valori e principi comuni.

Da parte sindacale abbiamo evidenziato come siano anni che denunciamo gravi carenze di organico nelle Filiali senza vedere la soluzione del problema, anzi i colleghi vengono oberati di nuove attività e le deroghe alle norme aziendali da parte di Direttori e Vicari stanno diventando la normalità. Abbiamo ribadito che occorre una migliore organizzazione del lavoro, che consenta ai colleghi di avere carichi e ritmi sostenibili, in modo da poter svolgere le singole attività al meglio.

Abbiamo richiesto una uniformità di comportamenti tra Filiali poiché non esistono le Banche nella Banca, la Banca è una e tutti i Direttori devono seguire indicazioni univoche.
Abbiamo inoltre ribadito la nostra contrarietà agli sportelli ad un operatore poiché questo modello di Filiale, che risale al

1992, non è più adeguato ai tempi ed ha comportato ad oggi un significativo peggioramento delle condizioni lavorative dei colleghi.

Abbiamo inoltre denunciato comportamenti arroganti e maleducati da parte di alcuni PB.

A tale proposito, piuttosto che affrontare i casi singolarmente, abbiamo sottolineato l'assoluta necessità di una forte presa di posizione da parte della Banca in particolare verso l'operato dei PB Top, che segni una completa discontinuità con le indicazioni fornite in passato, seppure lontano, e mai completamente modificate.

Abbiamo chiesto che siano fatti dei controlli sull'aria condizionata e abbiamo chiesto che, ove non sia possibile mantenere le distanze, venga organizzata una turnazione tra colleghi.

Abbiamo chiesto l'installazione di schermi in plexiglass e che vengano rispettate le regole stabilite da Capogruppo per l'accesso in Filiale.
Abbiamo richiesto maggiore attenzione sul tema ANTIRICICLAGGIO e MIFID2

La dott.ssa Zanichelli ha risposto che – non potendo assumere in maniera stabile – per sopperire alla carenza di organici si ricorrerà per quanto più possibile all'assunzione di "interinali" o allaproroga dei contratti già in essere ove possibile.
Ha affermato che l'emergenza COVID non è ancora superata e quindi dobbiamo cercare di tornare alla normalità senza rinunciare alle misure di sicurezza.

Ha chiesto di segnalare qualsiasi comportamento scorretto da parte dei PB al fine di consentire di denunciarli e di sanzionarli perché anche loro devono rispettare il codice di comportamento di Gruppo, cui anche loro sono soggetti.
Per quanto riguarda le Filiali la dott.ssa Zanichelli ha annunciato che andrà a parlare con i colleghi sul territorio, con il supporto dei suoi collaboratori, verificando di persona le singole realtà.

Da parte nostra auspichiamo che questa volta le nostre richieste relative ai problemi segnalati non rimangano nel vuoto e che, soprattutto, ci venga fornito un puntuale riscontro sulle azioni che verranno intraprese.

Nella seconda parte dell'incontro il dibattito ha riguardato la gestione dell'emergenza Covid e lepratiche messe in atto dalla capogruppo, in particolare l'attivazione dello smart working anche in quelle aree/aziende dove ne sembrava impossibile l'utilizzo.

Il dott. Tura ha detto che le attività sono state svolte al meglio e la Banca ne ha tratto beneficio, pertanto nei prossimi mesi in capogruppo verrà istituito un tavolo dedicato ad un approfondimento e ad una eventuale ulteriore estensione dello smart working.

Il notevole ampliamento dell'utilizzo dello strumento ha comportato una nostra segnalazione sulla necessità di addivenire a breve alla revisione delle norme che ne regolano la fruizione, sia perquanto concerne l'erogazione dei ticket e il riconoscimento dei costi attualmente a carico del lavoratore, sia per la regolamentazione delle ore lavorate a distanza con il diritto a disconnettersi; un eventuale incremento della produttività è un obiettivo che l'azienda può perseguire ma all'internodegli orari stabiliti nel contratto e rispettando i ritmi della quotidianità di ciascuno di noi.

Per quanto riguarda ISPB, abbiamo ricevuto l'informativa circa il trasferimento del Risparmio Gestito in Fideuram SGR tramite lo strumento della cessione di ramo d'azienda.Saranno interessati da questa operazione circa 40 tra colleghe e colleghi, che passeranno senza soluzione di continuità e, nelle dichiarazioni aziendali, senza ricadute occupazionali di nessun tipo, da ISPB a Fideuram SGR.

L'operazione è giustificata con la razionalizzazione e l'efficientamento del Servizio di RisparmioGestito in Divisione, che ora sarebbe definitivamente unificato nella SGR.
Compatibilmente con tutti i cantieri ed i processi autorizzativi in corso, l'operazione dovrebbe essere completata entro la fine dell'anno.

Relativamente alle Filiali ISPB il cui personale deve rispettare il 75% massimo delle presenze è stato inoltre chiarito che questa percentuale è il livello massimo a cui si può arrivare e che laturnazione deve riguardare TUTTI I COLLEGHI e TUTTE LE "CATEGORIE" PROFESSIONALI(Assistenti, ROP, Team Leader, Banker).

Abbiamo evidenziato anomalie segnalateci in tal senso e ci è stato risposto che sono stati sensibilizzati in proposito i Responsabili di Area e i Direttori.
Continueremo comunque a monitorare la situazione e, nel caso, interverremo ancora così come su tutti i temi sopra riportati.

A tale proposito intendiamo richiedere l'incontro annuale dopo la pausa estiva in particolare per "fare il punto" sugli interventi effettuati e per verificare nei fatti se c'è una reale svolta rispetto al passato

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

OO.SS. DIVISIONE PRIVATE