

# FISAC FRUENDO

## DIRITTI AL FUTURO

### IL SETTORE BANCARIO

#### **Anni di profonda ristrutturazione**

Il settore bancario italiano è da tempo nel pieno di una vorticoso ristrutturazione, per molti versi troppo a lungo rimandata fino al momento in cui la logica emergenziale non ha reso necessario soluzioni straordinarie, e utilizzata da alcuni come giustificazione per pesanti forzature del sistema. La pressione di interessi contrastanti e più in generale l'ultima evoluzione del mondo bancario tende a scaricare sui lavoratori tutte le conseguenze peggiori del cambiamento in atto. L'unica strategia seguita è quella di operare tagli sul costo del lavoro invece di sanare le inefficienze nella gestione, inefficienze dovute alla mancanza di competenze manageriali o di investimenti in innovazione – e Fruendo finora non ha dimostrato di essere diversa dalle Banche.

#### **Il fenomeno dell' ESTERNALIZZAZIONE dei back office e il caso FRUENDO**

In questo quadro, una delle strade più battute è stata quella di individuare e progressivamente scorporare i settori a (presunto) minor valore aggiunto, il backoffice. Di questo fenomeno, la vicenda fruendo è stata certamente la più emblematica, con la forzatura sul concetto di ramo d'azienda e la spaccatura del sindacato.

### **Il prossimo CCNL**

Il piano non-troppo-segreto di dividere i lavoratori è già stato sventato una volta nell'ultimo CCNL, in cui l'area contrattuale è stata esplicitamente messa sotto attacco. Per la natura e la genesi di questa azienda, è chiaro come ci siano interessi che tendono a spingercene ai margini, se non oltre. Servirà ancora lo slogan "Sono fruendo, sono bancario" quando, nel prossimo imminente rinnovo, alle intenzioni già chiare della volta precedente si aggiungerà un più avanzato stato di crisi del settore? Un percorso di razionalizzazione e semplificazione dei contratti è auspicabile e condivisibile, e deve essere l'occasione per un'inversione di tendenza sul tema dell'esternalizzazioni e chiudere definitivamente anche la questione di "identità" di settore di questa azienda, sancendone il perimetro all'interno del mondo del credito.

## **LA NOSTRA STORIA**

### **Il "peccato originale" dell'esternalizzazione illegittima e senza garanzie**

Questa azienda è nata con un percorso unico e singolare: da un atto, l'esternalizzazione di una parte del settore DAACA di MPS, da subito contestato nella sua legittimità dalla FISAC, e per mezzo di un accordo separato che ha visto la nostra organizzazione sostanzialmente isolata nel mantenere il punto sui principi inderogabili non rispettati. Una esternalizzazione di un ramo d'azienda non preesistente e l'assenza delle più elementari garanzie che operazioni dello stesso segno nel settore hanno sempre previsto, prima e dopo. La scelta dell'esternalizzazione in MPS non nasce da una visione organizzativa, ma dalla necessità di rispondere alla crisi della banca attraverso un taglio del numero di dipendenti: un modo di effettuare licenziamenti mascherati, aggirando le norme e demandandoli a terzi. Senza precedenti nel settore, e con la volontà di creare un precedente. Non preesisteva il ramo di azienda "back-office", ma un mix di attività indipendenti tra di loro, su territori diversi, senza alcun legame tra loro e ritagliate tra altre analoghe che, invece, restano in banca (salvo successivamente assistere ad ulteriori esternalizzazioni, stavolta su base volontaria). Non un ramo di azienda, quindi, ma 1.064 lavoratori, per i quali non si è prevista una adeguata copertura del rischio occupazionale, o una lettera individuale di rientro in banca in caso di crisi. E' anche la prima volta in cui in un accordo di esternalizzazione, la banca ed alcuni sindacati dichiarano esplicitamente la preesistenza di un ramo di azienda conforme all'art. 2112 del C.C., con l'evidente scopo di coprire la banca dai rischi legati alle cause dei lavoratori contro l'operazione: intento comprensibile da parte dell'azienda, inspiegabile da parte delle OO.SS.

### **La vicenda legale**

Le conseguenti vicende giudiziarie cui hanno dato vita un numero straordinariamente elevato di lavoratori hanno abbondantemente dimostrato la fondatezza di questo giudizio. Innumerevoli sentenze hanno sancito che il ramo d'azienda non era precostituito, inchiodando in primis MPS alle proprie responsabilità. Dopo 4 anni possiamo affermare con forza che "avevamo ragione". La dirigenza Fruendo, dall'iniziale 'narrazione' vincente, dopo le prime disfatte giudiziarie ha cambiato racconto, addossando in qualche modo ai colleghi che sono ricorsi alle vie giudiziarie la responsabilità di un mancato pieno successo dell'azienda, cercando di scavare un solco fra i lavoratori. Questo, sia detto a chiare lettere, non è accettabile. E' bene quindi ribadire chiara una cosa: il rischio d'impresa, compreso quello legale, è dell'imprenditore, non dei lavoratori che legittimamente hanno difeso i propri diritti. Le responsabilità delle difficoltà che una travagliata vicenda giudiziaria ha comportato sono totalmente da ascrivere a chi questa operazione ha voluto da un lato e sottoscritto dall'altro, fino ad imporla a chi come la FISAC insisteva a contestarla nel merito.



### La vicenda aziendale

In questo scenario, l'azienda ha vissuto questi quattro anni di vita in modo non lineare, rivedendo obiettivi e strategie in corso d'opera via via che si dipanava la vicenda legale, alla quale si è poi aggiunta quella societaria della parte Bassilichi. Non è riuscita se non occasionalmente ad acquisire nuove commesse e lavorazioni, e quando queste sono arrivate sono sempre state 'girate' da uno dei due soci proprietari, mai conquistate da Fruendo sul mercato. Gli stessi soci hanno finora supplito anche nelle carenze infrastrutturali, intese sia come attrezzature e dotazioni informatiche e non che come funzioni aziendali che dovrebbero costituire l'ossatura di ogni azienda del settore. Con l'avvento dell'operazione ICBPI-Bassilichi e la costituzione di Ausilia come nuova holding proprietaria della ex parte Bassilichi è cominciata una nuova fase, volta da un lato alla esplicita ricerca di soluzioni alla vicenda legale e dall'altro alla costruzione di identità aziendale. Il rapido venir meno del supporto logistico ed organizzativo del socio di maggioranza rende necessario un rapido adeguamento dell'azienda, che deve stare 'in piedi' da sola. In questa fase, le promesse dell'A.D. vanno in questo senso, ma manca la trascrizione nero su bianco di impegni e di una visione complessiva di come sarà l'azienda a regime in un vero e proprio piano industriale.

### La contrattazione in azienda

L'accordo separato alla costituzione dell'azienda era un punto di partenza estremamente difficile. Nonostante questo, la volontà comune di riconquistare l'unità del tavolo nell'interesse di tutti i lavoratori, in causa e non, ha prevalso. Ciò ha consentito di sedere al tavolo con l'azienda in modo autorevole e unitario, rappresentando tutti gli interessi ed evitando che entrassero in conflitto. La Fisac ha in questo aspetto svolto un ruolo centrale, mediando fra le varie posizioni grazie alla forza dei propri iscritti e alla coerenza delle proprie posizioni. Il passaggio più difficile e decisivo è stato certamente il momento delicato delle assemblee di giugno 2016, quando i lavoratori hanno respinto unanimemente la irricevibile proposta aziendale di scambio fra chiusura delle cause e investimenti. Il fermo rifiuto (di nuovo, della Fisac innanzitutto) di accettare questa logica ha sancito una volta per tutte il principio per cui le vicende individuali, non importa quanto numericamente rilevanti, possono essere affrontate e risolte (o non risolte) con i singoli individui e i loro rappresentanti. Questo si inserisce poi nelle vicende collettive, di competenza del tavolo azienda/sindacati, che devono portare benefici per tutti i lavoratori indistintamente. Con non poche difficoltà di percorso, oggi possiamo dire di aver raggiunto molti obiettivi, primo fra tutti il CIA, architrave del cambio di passo avvenuto nell'ultimo anno, accompagnato da una serie di accordi su argomenti specifici come welfare, formazione e altro. Occorre proseguire su questa strada dando peso e consistenza anche ai numerosi tavoli e commissioni accessorie previste, troppo spesso ancora solo abbozzate o da cominciare (percorsi professionali, premi aziendali, ecc).

### Il Fondo

Fra questi accordi, l'accesso al fondo esuberi di settore rappresenta certamente la pietra angolare. Importante nei numeri (un quarto circa della popolazione), nell'impegno economico, nelle conseguenze organizzative e occupazionali e -non ultimo- nei riflessi sul versante legale. La tematica della garanzia da dare agli aderenti per ottenere una equità reale, chiesta con forza dal sindacato ma decisamente negata dall'azienda, si è rivelata alla fine necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo, come la Fisac aveva predetto. Come era giusto che fosse doveva venire da MPS, e giocoforza attraverso il tavolo legale, data la necessità di dover risolvere il contenzioso per poter accedere al fondo. Va detto inoltre che questo risultato non sarebbe giunto senza la lotta dei lavoratori che sono ricorsi alla magistratura e dei loro legali: Mps ha concesso la garanzia di riassunzione in caso di inadempimento del debitore principale solo nel momento in cui ha riscontrato il fallimento dell'obiettivo principale, cioè la riduzione del contenzioso legale esistente.

## OBIETTIVI

Oggi, riteniamo che si debba proseguire sulla strada che ha dato questi risultati, per portare l'azienda a compiere quel percorso ancora da realizzare verso la stabilità duratura nel pieno rispetto di diritti e dignità del lavoro e dei lavoratori.

### **Ripristino della legalità ed equità nelle garanzie**

Sul piano della vicenda legale, nella quale come più volte affermato non interferiamo, ci auguriamo che si concluda al più presto col definitivo riconoscimento della giustezza delle istanze dei lavoratori che sono ricorsi alla giustizia, nel modo che loro riterranno più pieno. Da parte nostra, ribadiamo con forza la necessità che il principale attore di quella vicenda, MPS, si adopri per rimediare una volta per tutte all'errore primigenio, e che si evitino soluzioni che creino nuove divisioni fra lavoratori, ma che viceversa consentano per tutti ulteriori elementi di sicurezza e di prospettiva professionale.

### **Aderenza impegni CIA**

E' necessario che il CIA varato nel 2017 abbia piena applicazione in tutte le sue parti, a cominciare dal tavolo per la definizione del premio di produttività e da quello sui ruoli chiave e ruoli di responsabilità. Deve essere messo in pratica "il riconoscimento del ruolo del sindacato come fattore di cambiamento e di sviluppo aziendale, anche nell'ottica di raggiungimento degli obiettivi previsti dalle linee guida del piano industriale" (cit) in tutte le future iniziative aziendali.

### **Organizzazione aziendale e nascita della 'vera' fruendo**

Alla luce delle vicende societarie Bassilichi, e con la nascita della nuova holding AUSILIA, è urgente che l'azienda presenti finalmente un vero e proprio Piano Industriale, che delinei con chiarezza quale sia il profilo (industriale, territoriale e occupazionale) che intende raggiungere, per consentire di inquadrare in un quadro complessivo ogni iniziativa che altrimenti resta occasionale e slegata.

Siamo ancora fermi alle linee guida del piano industriale 2017-2019 prefiguranti l'allestimento di una generica "piattaforma completa e innovativa" di servizi di backoffice, a supporto dei nuovi modelli operativi del sistema bancario italiano con l'ambizione di diventare una realtà d'eccellenza valorizzando esperienze e professionalità, con una offerta di nuovi servizi sul mercato. Il cosiddetto "backoffice bancario 4.0 made in italy". Il fondo esodo stesso è legato a doppio filo ai progetti di revisione organizzativa, forte automazione e formazione, attraverso i quali ottenere il recupero di produttività.

Questo processo a nostro avviso non è ancora iniziato, se non in piccolissime premesse (e promesse). Ed è necessario che parta al più presto, in modo evidente, dotando l'azienda di tutte le strutture umane e materiali necessarie. Ciò deve passare in modo prioritario e fondamentale dalla valorizzazione del personale già presente, sia dal punto di vista della valorizzazione dell'esperienza professionale accumulata a scapito di logiche meramente meccaniche e quantitative, sia anche con una maggiore mobilità professionale interna, laddove ci sia disponibilità e attitudine.

Il 'motore pensante' organizzativo e la conoscenza del necessario background di cultura bancaria sono i veri cuori dell'azienda, devono perciò essere assolutamente patrimonio aziendale. Non vogliamo essere un'azienda di sole "braccia" con la testa altrove.

### **Superamento delle due Business Unit**

Ancora oggi, dopo 4 anni, in Fruendo sono ben presenti le 2 anime distinte che fanno riferimento ai 2 soci originari, con la divisione troppo rigida in 2 BU ciascuna con le proprie regole e perimetro ben definito. Affinché nasca la vera fruendo, questa dualità deve essere superata, consentendo ai lavoratori di poter lavorare in modo trasversale senza sentirsi rinchiusi in una delle due. Occorre un interlocutore unico anche





per i sindacati: si parla con 1 solo capo del personale, anche sui singoli poli. Questa esigenza è sentitissima e proviene dalla base prima ancora che dal sindacato, ed è viatico essenziale affinché si perfezioni quel cammino di identificazione che l'AD ha più volte sbandierato come vitale per l'attività di Fruendo.

### **Dare 'un senso' a tutti i poli**

E' inoltre necessario che questo processo valorizzi ogni singolo polo, evitando dinamiche di mero 'travasò' di competenze e uffici ma delineando nel tempo uno specifico ruolo ad ogni polo, anche attraverso adeguati investimenti, significativi innesti di nuovo personale e una migliore organizzazione che recuperi e valorizzi la professionalità la capacità e la competenza dei colleghi già presenti sui territori.

### **Nuove commesse**

Nell'ultimo anno non sono stati fatti passi avanti nella diversificazione delle commesse, restiamo legati a triplo filo alle lavorazioni MPS, che risultano in forte calo di volumi, non certo compensati dall'arrivo di nuove lavorazioni. Le commesse consistenti dai poli bancari soci della controllante e/o reperite sul mercato sono ancora oltre l'orizzonte. Anche e soprattutto da qui passa la costruzione di una azienda solida e duratura nel tempo, capace di presentarsi al mercato ed offrire i propri servizi qualificati.

### **Nuova (e buona) occupazione**

E' necessario accompagnare questo processo con un numero adeguato di nuove assunzioni, riducendo all'osso e circoscritto ad ambiti ben definiti il ricorso a forme di lavoro flessibile, come da impegno aziendale espresso nel CIA, e limitando il reperimento di competenze attraverso il distacco di personale dalle aziende socie. Nell'accordo sul fondo di solidarietà che abbiamo firmato c'è un impegno preciso, anche se non numericamente quantificato, per una compensazione delle uscite con un adeguato piano di assunzioni strutturali. Al momento quasi tutte le assunzioni promesse dall'a.d. sono costituite da lavoro precario e concentrate su 3 soli poli.

Prioritario inoltre stabilizzare lavoratori interinali già presenti in azienda, e circoscrivere il fenomeno di appalti e lavorazioni date alle aziende socie: occorre una mappatura delle lavorazioni di backoffice bancario che vengono effettuate in parte o del tutto da personale esterno (come ad esempio le lavorazioni ING ad Accenture ASSAGO o la tesoreria, svolta in Fruendo da personale Basilichi). E' necessario infine parlare apertamente della possibilità concreta di internalizzare queste lavorazioni e questi lavoratori, anche attraverso le possibilità date dal ccnl abi.

### **Pari opportunità**

Secondo l'organico aziendale pre-fondo, le lavoratrici in fruendo sono il 37% della popolazione totale, percentuale che si riduce al 24% di tutti coloro che hanno un qualunque ruolo di responsabilità, scendendo ancora al 15% se si limita la ricerca ai 20 livelli più alti. Uno scenario che purtroppo non sorprende, e che necessita di ben poche spiegazioni. Sebbene questa fotografia discenda giocoforza dalla distribuzione ereditata dal ramo d'azienda iniziale, è necessario che l'azienda riconosca questo come un tema ad alta priorità, inserendolo in tutte le iniziative future con l'obiettivo di mitigare sensibilmente questo stato delle cose.

### **Welfare**

La commissione è già insediata, e sono già allo studio le possibili opzioni per far stipulare all'azienda la migliore convenzione possibile per dipendenti ed esodati, nonché l'apertura al personale in quiescenza della possibilità di sottoscriverne una apposita estensione. Occorre proseguire nell'impostazione adottata per arrivare all'obiettivo di una copertura efficiente e il più possibile analoga a quella di partenza mps. In questo ambito vogliamo inoltre valorizzare lo strumento della previdenza complementare: finché la politica continua a pensare ad un "sistema previdenziale in equilibrio" che porta ad un allungamento dell'età pensionabile e non produce ricambio generazionale ma crea discontinuità occupazionale, è



necessario investire sul benessere futuro impegnandosi all'interno della nostra azienda affinché per le nuove assunzioni ci sia una maggiore contribuzione aziendale rispetto a quella attuale.

### **RLS, sicurezza e stress lavoro-correlato**

I grandi cambiamenti nel mondo del lavoro (nuove tecnologie, nuove forme contrattuali) introducono anche nuovi rischi occupazionali: l'organizzazione del lavoro è parte integrante di ogni impresa e giustamente adeguata agli ambienti di lavoro e alle specificità dei lavoratori, ma non devono essere trascurate le conseguenze per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nei primi anni di Fruendo ci sono stati numerosi episodi legati alla generale inadeguatezza di molti immobili: occorre vigilare che il percorso di risanamento, iniziato almeno su alcuni poli, venga portato a compimento. In questo quadro è fondamentale, e da valorizzare ulteriormente, il ruolo degli RLS, essendo la nostra ad oggi una delle poche aziende bancarie in cui questi ruoli sono stati assegnati e pienamente operativi. Massima importanza occorre dare ai focus group già richiesti dagli RLS sul tema dello stress lavoro-correlato, col coinvolgimento diretto dei lavoratori: L'attuale normativa obbliga il datore di lavoro ad effettuare la valutazione secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, per accrescere la consapevolezza e riconoscerne i segnali.

## **COME RAGGIUNGERLI**

### **E' stata tua la colpa e allora adesso che vuoi...**

Ci auguriamo che la vicenda legale possa finalmente essere superata e che vengano riconosciuti i diritti rivendicati dai colleghi. I fatti stanno dimostrando che avevano ragione, ed è quindi grazie a loro che la sostanziale e plateale affermazione che queste operazioni non si fanno in questo modo è patrimonio ormai non solo di tutti i lavoratori fruendo, ma di tutto il settore. Il compito del sindacato è quello di tutelare tutti i lavoratori, il non coinvolgimento sul tavolo legale invocato con forza dai lavoratori nelle assemblee del 2016 e rispettato con coraggio nonostante alcuni passaggi difficili ha reso nuda la piena responsabilità di una operazione errata e delle sue conseguenze scellerate, che è tutta nelle mani dell'azienda (della azienda), le quali devono necessariamente trovare la via d'uscita.

### **Ho ancora quella forza che ti serve quando dici 'si comincia!'**

Il percorso evolutivo che questa azienda ha davanti sarà intenso. Sappiamo che per percorrerlo saranno necessarie evoluzioni, che, come si suol dire, si dovranno accettare le sfide del cambiamento. Siamo consapevoli della nostra forza, e pronti ad affrontarle con lealtà finché l'obiettivo condiviso resterà quello di una migliore qualità del lavoro e della vita aziendale e dei lavoratori. Riteniamo di doverci e poterci inserire a pieno titolo nel dibattito su come il sindacato debba affrontare la rivoluzione industriale prossima ventura che va sotto il nome di industria 4.0.

### **"Qua si parrà la tua nobilitate", azienda.**

Siamo consapevoli di essere, come lavoratori, pesantemente 'a credito', non solo e non tanto per il peccato originale con cui siamo nati, ma per essere stati coinvolti in questo progetto senza alternativa. E' una responsabilità per chi l'ha voluta, perché genera molte aspettative. Ebbene, esigeremo costantemente che tutte le promesse, le assicurazioni e i progetti annunciati vengano realizzati con lealtà e rispetto dei lavoratori, senza più alibi o mezze misure. Il backoffice bancario 4.0 made in italy fatto grazie allo skill del personale qualificato. Facciamolo.



## OBIETTIVI INTERNI ALLA ORGANIZZAZIONE

### **Dialogo e sintonia con tutte le strutture territoriali/confederali**

Unità e dialogo, di tutti e con tutti, nel rispetto dell'autonomia decisionale da un alto e dall'altro con la consapevolezza di far parte di una organizzazione articolata. Importante e strategico mantenere il legame con i nostri colleghi in MPS così come con le rappresentanze delle aziende più vicine, anche non bancari.

### **Rappresentanza (di genere, di polo, età, ecc)**

E' da sempre uno dei tratti distintivi e degli elementi fondativi della nostra organizzazione. Questo, unito alla responsabilità di essere il sindacato più rappresentativo e diffuso capillarmente in tutta l'azienda deve trovare sempre maggior realizzazione fin dove possibile.

### **Risorse - distribuzione equa per consentire svolgimento al meglio delle attività**

La Fisac dovrà perseguire il duplice obiettivo di ottenere un accordo aziendale sulle agibilità sindacali, per contenere le spese in carico alle singole organizzazioni, e nel contempo chiedere un ampliamento delle risorse messe a disposizione dalla Fisac Nazionale per l'attività sindacale.

E' infatti necessario avere maggiori mezzi a disposizione che consentano alla Segreteria di Coordinamento di poter incontrare, almeno una volta all'anno, gli iscritti e i lavoratori dei vari poli.

In tal modo si renderà più evidente la disponibilità all'ascolto dei problemi e l'impegno della Fisac per la loro soluzione.

### **Dovere di informative trasparenti ai lavoratori**

La Fisac dovrà tendere sempre più ad una linea di trasparente informazione nei confronti dei lavoratori, ottenendo comunicati che siano maggiormente esaustivi di quanto discusso con l'azienda al tavolo di trattativa. Occorre superare il concetto delle "cose che è meglio non dire", tanto caro ad altre sigle, altrimenti si rischia di venir meno al ruolo di rappresentanza e corretta intermediazione coi lavoratori.

### **Difesa della persona e della dignità dei lavoratori – tolleranza zero**

A seguito di alcuni sgradevoli episodi accaduti in azienda riteniamo necessario si affermi l'impegno della Segreteria di coordinamento a vigilare su tali temi e difendere con decisione i lavoratori dalle aggressioni verbali di chi eventualmente interpreti in modo sbagliato il proprio ruolo di Responsabilità.

