



In data 12 ottobre si è tenuto l'incontro Semestrale della Divisione Private, richiesto unitariamente. In apertura di incontro – piuttosto che riprendere ed approfondire come promesso i temi già a noi anticipati a fine luglio (riorganizzazioni varie ed introduzione del contratto ibrido) da parte della delegazione aziendale c'è stato un rapidissimo e generale accenno alla situazione attuale, ed ai risultati della Divisione, comunque significativamente positivi pur in un contesto esterno estremamente problematico (strascichi della pandemia, il perdurare della situazione di guerra con i conseguenti rincari sui prezzi dei beni e dei servizi, nonché i continui aumenti del costo del denaro), in particolare:

- Raccolta netta → 6,8 MLD
- Utile netto → 528 MLN
- Masse → 322 MLD

Tali dati sono comunque stati anticipati dalla delegazione aziendale come sempre in crescita, auspicando che a fine anno si possa giungere ad un risultato molto soddisfacente ancorché rivisto in difetto rispetto alle proiezioni iniziali.

Da parte nostra, oltre a prendere atto positivamente dei risultati, abbiamo ribadito quanto gli stessi siano sempre ottenuti grazie all'impegno e allo sforzo di colleghe e colleghi di Rete e Direzione.

Sono state quindi da noi poste molte questioni e chiesto ritorni sulle varie tematiche già prospettate negli incontri precedenti, in particolare

- Incremento organico agli sportelli, in primis quelli ridotti a 1 operatore
- Organizzazione del lavoro, sportelli in primis, ove si accavallano le attività
- operative, commerciali e di controllo rischi
- Digitalizzazione
- Visite specialistiche videoterminalisti
- Incorporazione Sanpaolo Invest
- Criteri di crescita e sviluppo professionale
- Fruibilità dello smart working e delle altre forme flessibilità individuali
- Fruibilità effettiva della formazione e dello smart learning, anche in relazione agli obblighi di fruizione rispetto al sistema incentivante/quote di eccellenza PVR

Inoltre,

- Assunzioni a fronte delle uscite, sostituzioni di maternità, salvaguardia/stabilizzazione degli interinali
- Livello di pulizia ed igiene nelle reti bancarie (filiali, hub, sportelli) sia per gli ambienti dedicati alla clientela che negli ambienti di lavoro interni

Incremento organico: è stato nuovamente ribadito che gli sportelli ad un operatore devono essere superati poiché le condizioni lavorative sono diventate gravose, se non impossibili, e gli addetti sempre più spesso sono

oggetto di pressioni, a volte al limite delle aggressioni verbali da parte dei promotori finanziari. L'Azienda si è mostrata disponibile e ci ha rassicurato sul fatto che stanno, nei limiti del possibile, cercando di ridurle. In particolare, la situazione è la seguente:

- Sportelli a 1→n° 49
- Sportelli a 2→n° 2
- Sportelli a 3→n° 11

L'acquisizione di IW Bank ha introdotto nel nostro sistema ulteriori sportelli ad un operatore evidenziando ulteriormente che la problematica è quindi estesa e non circoscrivibile a poche situazioni. È stata accolta la nostra richiesta di creare un "tavolo ad hoc" per discutere il tema, particolarmente sentito e penalizzante in assenza di percorsi di sviluppo professionale, considerando che esso costituisce un vincolo anche alla semplice mobilità professionale, dato che incide negativamente sulle richieste di trasferimento di coloro i quali si ritrovano da anni a lavorare negli sportelli a uno.

Digitalizzazione, più ombre che luci: la tanto declamata - da parte aziendale - spinta all'automazione dei processi e delle lavorazioni e la conseguente assegnazione di attività a maggior valore aggiunto, si rivela un boomerang dato che l'azienda non quantifica il volume di tali attività, cosa che evidenzerebbe l'aumentato carico di lavoro in capo agli sportelli privati del loro pieno organico. Anche questo tema deve essere affrontato nel "tavolo ad hoc", al fine di poterlo affrontare seriamente.

Visite specialistiche videoterminalisti: ci è stato risposto che il 93% dei dipendenti della Divisione Private rientrano nella categoria "Videoterminalisti". L'attuale normativa vigente (secondo quanto disposto dall'art. 176 del D. Lgs. 81/08) prevede che i dipendenti siano sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente. Tale obbligo è ogni 2 anni per i lavoratori che hanno ricevuto un giudizio d'idoneità con prescrizioni o con limitazioni e per i lavoratori con età superiore ai 50 anni; in tutti gli altri casi la cadenza delle visite è ogni 5 anni. Ad oggi sembra che tale assunzione di responsabilità, vuoi anche il periodo COVID, si sia notevolmente allargata. Vi sono colleghi che da circa 8 / 10 anni non hanno più usufruito di tale visita. A tal proposito abbiamo chiesto un riscontro all'Azienda ed un puntuale intervento a favore della popolazione coinvolta.

Incorporazione Sanpaolo Invest: il 5 dicembre 2022 si concretizzerà l'incorporazione in Fideuram S.p.A. Lato OO.SS. vigileremo su tale riorganizzazione affinché i colleghi coinvolti possano continuare a lavorare in maniera adeguata, e senza possibili disservizi / confusione.

Sull'introduzione del contratto ibrido in Fideuram e sulla spinta al passaggio dipendente-agente in ISPB abbiamo chiesto di fare chiarezza (in primis a quali figure le aziende li propongono, in che tempi, su che volumi di lavoratori coinvolti), dato che sono forme di precarizzazione del rapporto di lavoro.

Abbiamo segnalato la criticità e l'ambiguità delle previste chiusure dei consorzi dei PB Fideuram, operazione che comporterà cambi peggiorativi di contratto di lavoro, demansionamenti, e rischio di perdita del posto di lavoro per le cosiddette "segretarie di agenzia".

La delegazione aziendale ha preso atto delle varie segnalazioni e richieste, assicurando attenzione e il monitoraggio della situazione, senza però fornire risposte concrete. È stata però data disponibilità per un momento di confronto successivo e mirato all'approfondimento delle questioni più spinose, che ci attendiamo quindi venga calendarizzato in tempi brevi.

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.

Come commento finale all'incontro evidenziamo come le maggiori aperture alla discussione ed alla comprensione dei temi posti dal tavolo sindacale sono venute dal Condirettore Generale Lino Mainolfi, che chiamiamo ad essere garante dell'effettiva convocazione del tavolo "ad hoc" per poter affrontare i temi da noi posti e pendenti da anni in azienda.

27 ottobre 2022

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN DIVISIONE PRIVATE