



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Il 2020 si chiude, tanti i temi aperti, la Fisac CGIL sempre al vostro fianco

Care lavoratrici, cari lavoratori,

a conclusione di un anno molto particolare e drammatico, cogliamo l'occasione per riepilogare per sommi capi la nostra attività di questi 12 mesi.

Avevamo chiuso il 2019 riunendo i lavoratori in assemblea, dando voce a colleghe e colleghi, analizzando con loro le problematiche lavorative, e rivolgendo comunque il pensiero anche al mondo di fuori, animato dalle masse in movimento nelle piazze di *Friday-For-Future*.

Lo scorso anno si è anche concluso portando a casa i soldi dovuti per tutti i colleghi coinvolti nella vicenda del VAP 2009, al termine di una vertenza pluriennale che ci ha visto essere l'unica sigla impegnata a difendere il diritto fino ad aver ragione anche sul versante legale, in molteplici sentenze di Cassazione (qualcuno direbbe che "ogni tanto anche il padrone paga").

Ad inizio 2020, prima che l'emergenza coronavirus prendesse il sopravvento,

- abbiamo rivolto a tutta la Fisac ed alla CGIL un appello a costruire da protagonisti la mobilitazione per l'8 marzo, essendo il lavoro delle donne in Italia tuttora caratterizzato da segregazione occupazionale, impieghi poco qualificati, gap salariale e sottoccupazione;
- grazie alla fiducia di tante colleghe e colleghi è stata costituita la nostra RSA a Torino, elemento fondamentale per dare concretezza all'azione sindacale quotidiana, sul posto di lavoro;
- proprio a Torino, in Fideuram, si è svolta – prima del lockdown – l'unica assemblea in presenza fisica, a livello di Divisione Private, per discutere e approvare l'ipotesi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Con l'inizio della grande paura, con l'emergenza sanitaria da Coronavirus che ha tolto giocoforza spazio a qualunque altra questione, ci siamo attivati da subito per pretendere dall'azienda informazioni ed azioni concrete, rispetto delle norme, assunzione di responsabilità. Al crescere del livello di emergenza,

- abbiamo ribadito che deve aversi obbligatoriamente l'adozione da parte aziendale delle misure di cautela e prevenzione previste dalle misure emanate;
- abbiamo chiarito che, laddove ciò non avvenisse, i lavoratori devono astenersi dall'occupare la postazione di lavoro, devono avvertire prontamente il proprio responsabile e mettersi a sua disposizione, collocandosi in ambienti che consentano di mantenere le distanze di sicurezza reciproca e rimanendo in attesa di istruzioni;
- in presenza di palesi inadempienze rispetto alle misure di cautela e prevenzione previste, i lavoratori devono contattare uno degli RLS competenti su zona, oltre che contrattare le RSA.

Al di fuori dell'azienda, abbiamo seguito e sollecitato le azioni dei presidi sindacali ai vari livelli.

Segnaliamo in particolare, sostenendola ed appoggiandola, l'azione della Fisac CGIL di Savona,

- i cui interventi sul territorio hanno portato ad ispezioni effettuate dall'Asl e dalle autorità competenti presso la filiale di Intesa Sanpaolo Loano a inizio giugno (attivate a seguito di denuncia al Prefetto), che ha permesso ai dipendenti di tale filiale di ottenere già a metà luglio le protezioni mancanti (plexiglass, mascherine ffp2, rilevamento della temperatura all'ingresso, presenza dei responsabili alla salute e sicurezza), protezioni in quel momento mancanti in banca in tutto il resto d'Italia;
- altre ispezioni, anche grazie a interventi sul versante RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) che le hanno sollecitate, sono poi seguite in altre realtà bancarie, anche in altre regioni.

È inevitabile la riflessione sul fatto che un'azienda come Intesa Sanpaolo, 4 miliardi di utile nei primi 9 mesi di un anno "di crisi", poteva ben prima investire in protezioni adeguate a favore dei propri dipendenti, ed a favore di quelli delle aziende del suo Gruppo, Fideuram ed Intesa SanPaolo Private Banking incluse.

Sul versante interno abbiamo proseguito, anche con lettere aperte ed appelli alla clientela ed ai private banker, a presidiare l'applicazione delle misure di cautele e gestione del rischio sanitario, scontrandoci con la stretta centralizzatrice a livello di relazioni sindacali nel gruppo ISP, con il sostanziale rifiuto del confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Abbiamo evidenziato questi temi anche intervenendo nel dibattito in Fisac legato alla sfiducia al Segretario Generale Giuliano Calcagni, che ha portato poi all'elezione di Nino Baseotto:

“Al di là delle considerazioni su pregi e difetti della contrattazione sindacale di secondo livello nel gruppo ISP, è evidente come nel primo gruppo bancario del Paese si sia perfezionata negli anni una modalità di relazioni sindacali che ha svuotato ruolo ed azione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ... a favore di una contrattazione centralizzata, ristretta e semplificata. ... Di tutto ciò Calcagni è stato uno degli artefici, al pari dei riferimenti di tutte le altre sigle sindacali operanti in ISP, FABl e First CISL in primis.”

Viceversa, siamo convinti che **dal basso deve essere la spinta** che muove l'azione sindacale della CGIL.

Col passare di mesi, abbiamo continuato a seguire l'ordinario in azienda, di un periodo fuori dall'ordinario, abbiamo presidiato l'applicazione dello smart-working, la gestione dei piani ferie, il rispetto delle norme del CCNL.

Siamo intervenuti sulle molte e diffuse problematiche

- come e quando si assume personale, in quali posizioni?
- come si cresce professionalmente? la mobilità interna professionale come è gestita? la formazione? la seniority?
- quanto lavoro straordinario/extra si fa? l'organico come viene dimensionato?
- le applicazioni e le procedure utilizzate in rete bancarie come vengono gestite ed evolute? i carichi di lavoro come ne risentono?
- i distacchi di interi uffici, le riorganizzazioni interne... come si inseriscono all'interno del Piano Industriale?

Questo solo per citare i temi più ricorrenti su quali ci confrontiamo e chiediamo risposte alle aziende.

Abbiamo continuato a sostenere la vertenza delle lavoratrici delle reception Fideuram, contribuendo grazie a tante colleghe e colleghi alle spese per le impegnative vertenze legali, tramite la cassa di resistenza attivata con il sostegno della Fisac regionale di Roma e Lazio (e sui cui è tuttora possibile inviare danaro).

Dopo l'estate, abbiamo proseguito ad incalzare Fideuram e la Divisione Private nell'attuare tutte le misure previste ed opportune per contrastare la ripresa del rischio da contagio coronavirus, sollecitando il coinvolgimento fattivo delle strutture dei manager delle reti dei private banker, affinché ne derivino istruzioni precise e chiare per i private banker, al fine di garantire l'erogazione dei servizi bancari e di investimento finanziario ed assicurativo con massima e prioritaria attenzione alla salvaguardia della salute e sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori e della clientela.

Abbiamo avuto infine, in chiusura d'anno, la ripresa della trattativa sui ruoli e percorsi di sviluppo professionale, e siamo intervenuti

- replicando alla proposta aziendale (identica a quella già respinta nel gennaio 2018);
- elaborando, con il coinvolgimento di tutti i delegati e delegate sindacali Fisac delle aziende della Divisione Private, un documento di nostre proposte e richieste, per contrattare inquadramenti e trattamenti economici coerenti con il modello di servizio, il target di clientela, la complessità dei portafogli, il livello dei prodotti e dei servizi gestiti, le professionalità necessarie presenti.

La nostra proposta su ruoli e percorsi è articolata e proporzionata, rivolta a tutte le figure lavorative, suddivisa per rete Intesa SanPaolo Private Banking, rete Fideuram, strutture di governance operativa e commerciale della Divisione Private.

Abbiamo infine inviato lettere formali rispetto alla rinnovata situazione di emergenza sanitaria, segnalando come, purtroppo, gli interventi predisposti aziendali non si siano rivelati esaustivi, finendo per esporre i dipendenti a maggiori carichi di lavoro e rischi, scaricando loro maggiori responsabilità rispetto all'ordinario. Abbiamo chiarito come, in mancanza di misure riscontrabili ed interventi risolutivi, dovremo rivolgerci alle autorità competenti per evitare che si ripresentino situazioni critiche per la tutela di lavoratrici e lavoratori rispetto alla gestione dell'emergenza sanitaria.

Ed a proposito di smart-working, a livello generale, grave è il ritardo sulla sua regolamentazione. Doveva essere la panacea di tutti i mali, ha trasformato tutti in videoterminalisti su orari estesi, rischia di dimostrarsi l'apertura verso un maggiore sfruttamento della forza lavoro con scarico di costi (vedi luce, riscaldamento, risparmio dei buoni pasto) e responsabilità (maggior rischio in ambito privacy); inoltre, espone i lavoratori ad una suddivisione dei compiti totalmente in mano alle aziende ed a cambi di mansione repentini a discapito di percorsi di crescita professionale e della formazione preventiva.

Per concludere, da parte nostra un invito per il nuovo anno: continuiamo a ricercare la nostra unità, ad affrontare i problemi, a difendere i nostri diritti rimarcando la nostra dignità di lavoratori. Seppur limitati negli spostamenti, restiamo sempre a disposizione, in questo periodo tuttora emergenziale a livello generale per il Paese - conseguenza anche dei mancati investimenti statali (in ambito sanitario, a livello di infrastrutture, istruzione, e così via) e dell'inerzia delle parti datoriali.

E teniamoci sempre pronti per appoggiare vertenze e lotte, dentro e fuori dal nostro settore.