



Comunicato incontro semestrale

Il 7.2.22 abbiamo partecipato come RSA Fisac ISPB all'incontro semestrale per le aziende della Divisione Private, appuntamento atteso da tempo, dato che era stato unitariamente chiesto lo scorso ottobre.

Nell'ambito dell'incontro, abbiamo portato all'attenzione alcuni temi ed alcune problematiche, con l'obiettivo di confrontarci e di apportare dei miglioramenti per chi lavora nella nostra azienda, in particolare abbiamo approfondito questi argomenti:

- *sistema incentivante*
- *smart working*
- *formazione*
- *sviluppo professionale*

Sul **sistema incentivante**, abbiamo richiesto di migliorarne la chiarezza e di semplificare la lettura del risultato conseguito singolarmente per ogni collega, inclusi gli ex UBI, in coincidenza con l'erogazione degli incentivi, chiedendo all'azienda di intervenire, con un semplice riepilogo di dettaglio dei conteggi e dei calcoli effettuati sulla base della normativa di riferimento vigente.

Su questo punto non abbiamo riscontrato molta disponibilità, da parte aziendale si sono limitati a dire che il sistema è "deterministico", quindi con importi certi in base alle regole date nella circolare di tempo in tempo emessa.

Da parte nostra, non concordando con questa risposta fin troppo semplicistica e memori del problema dello scorso anno (tagli rispetto agli importi preventivati avvenuti a ridosso dell'erogazione, preannunciati verbalmente o in molti casi non chiaramente comunicati e quantificati) abbiamo ribadito la richiesta che contestualmente all'erogazione del premio, venga fornita una lettera accompagnatoria che spieghi nel dettaglio come si è giunti al calcolo dell'importo erogato, perché i colleghi abbiano riscontro e contezza di tutte le variabili che lo hanno determinato in maniera specifica.

In tema di **lavoro flessibile** abbiamo ribadito che trattasi di uno degli strumenti aziendali previsti per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, dunque non è un benefit concesso a piacere dal direttore di turno, ancor meno è uno strumento per eludere la certificazione di malattia o il periodo di quarantena covid.

Abbiamo ricordato all'azienda che lo smart è una forma di lavoro a tutti gli effetti, non è mai stata abolita come a taluni colleghi è stato riferito, può e deve essere contemplato nelle pianificazioni, se ne può quindi fare richiesta. Un eventuale rifiuto a concederlo va motivato.

La **formazione** è altra nota dolente, poiché i referenti del personale hanno asserito che la piattaforma Apprendo è quanto di meglio si possa offrire: l'offerta di corsi è ampia, molte

tematiche sono trattate e possono essere seguite e approfondite anche su base volontaria. Abbiamo fatto presente come si riscontrino in Apprendo eccessiva frammentarietà, difficoltà a formarsi in assenza di pianificazione degli interventi formativi, che ricadono in toto sulle spalle dei lavoratori; spesso è stridente l'eccessiva sinteticità dei contenuti dei corsi di libera fruizione e di libero approfondimento, mentre per quelli obbligatori si evidenziamo spesso argomenti non connessi con l'operatività concreta, se non addirittura fuori ambito e a volte molto o del tutto "formali", finalizzati probabilmente a raggiungere obiettivi di 'monte ore' di formazione, più che a una formazione professionale seria e attinente.

Sullo sviluppo professionale abbiamo denunciato la mancanza di percorsi trasparenti di **crescita professionale**: i meccanismi teoricamente presenti risultano essere delle mere opzioni il cui accesso è governato da criteri non chiari, eccessivamente sbilanciati sulla discrezionalità gestionale aziendale (es. il "percorso" da Assistente a Responsabile Operativo).

In un quadro come questo, con poche prospettive di crescita, il passaggio al contratto da agente (per chi si sente di affrontare la 'sfida'), è visto spesso come una scorciatoia appetibile dal punto di vista meramente economico. Su come l'azienda intenda però gestire questo crescente spostamento verso l'opzione minotauro / agente di un numero crescente di colleghi banker non pare esserci una linea definita di gestione di una nuova organizzazione che si renderà giocoforza necessaria, o almeno non ce n'è stato dato riscontro alcuno.

Abbiamo infine chiesto delucidazioni anche sul tema "**Z Private Generation**"; l'azienda ha fornito qualche numero statistico, ma da parte nostra si è evidenziato che l'aspetto degli inquadramenti è gestito al ribasso e con eccessiva discrezionalità: le figure che vengono formate durante il percorso non hanno garanzia di inquadramento a fine percorso coerente con la loro professionalità acquisita.

Riteniamo infine sia ora di attivare anche per ISPB lo strumento del **Conto Sociale**, per canalizzarvi almeno parte del salario incentivante, usufruendo della tassazione agevolata contemplata in questo ambito nel resto del Gruppo ISP.