



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Comunicato su incontro di Semestrale del 13 ottobre

In data 13 ottobre si è tenuto l'incontro Semestrale della Divisione Private. In apertura – 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 da situazione attuale ad ai risultati, per poi lasciare la parola alla parte sindacale.

Da parte nostra sono stati quindi poste molte questioni e chiesti 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
- 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
- bacino dei lavoratori coinvolti e periodicità delle visite mediche del lavoro e quindi di sorveglianza sanitaria per “videoterminalisti” (per legge coloro che usano il computer per almeno 20 ore anche non continuative alla settimana)
- livello di pulizia ed igiene nelle reti bancarie (filiali, hub, sportelli) sia per gli ambienti dedicati alla clientela che negli ambienti di lavoro interni.

Sul tema “**videoterminalisti**” l'azienda ha fatto riferimento al DVR per poi assicurare che il 93% dei dipendenti è soggetto alle visite periodiche, affermando inoltre che c'è grande attenzione al tema ma che comunque stanno rivedendo il modello di riferimento per la categorizzazione dei dipendenti. Noi abbiamo fatto presente che non ci risultano le visite essere sempre eseguite con la frequenza prevista dalla legge, ed abbiamo quindi chiesto verifiche puntuali ufficio per ufficio.

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.

In particolare, si ribadisce da parte aziendale che non vi sono criticità riguardo l'organico e l'organizzazione del lavoro negli sportelli, mentre è stato evidenziato da parte nostra ancora una volta come l'organico insufficiente sia la causa diretta di problemi di organizzazione del lavoro e nel servizio alla clientela ed ai PB, e di mancata conciliazione dei tempi di vita e lavoro per colleghe e colleghi.

Noi sappiamo che tutti i fattori di rischio per **stress lavoro correlato** (basati su criteri di valutazione standardizzati) sono potenzialmente presenti per i lavoratori dei nostri sportelli bancari:

- carenze di tipo ergonomico, condizioni microclimatiche sfavorevoli, utilizzo del videoterminale
- carico emotivo dato dal rapporto continuo con l'utenza e dalla possibilità che si verifichino molestie e/o violenze - fisiche e/o verbali - da parte degli utenti
- presenza di periodi di picco del lavoro caratterizzati da elevato carico lavorativo e aumento della pressione lavorativa
- necessità di aggiornamento e/o difficoltà di accesso all'aggiornamento con particolare riferimento a procedure ed aspetti burocratici
- mancanza di sostegno da parte dei superiori
- mancanza di criteri per l'avanzamento di carriera
- scarso controllo su ritmo e carico di lavoro, scarsa autonomia decisionale
- scarsa possibilità di comunicazione con i superiori.

L'azienda dal canto suo ostenta sicurezza e tranquillità, non mettendo in discussione il proprio approccio. Vero è che è stata data una disponibilità per un momento di confronto successivo e mirato all'**approfondimento delle questioni più spinose**, che ci attendiamo quindi venga calendarizzato dall'ufficio del Personale in tempi brevi.

Così come ci aspettiamo che i dipendenti **Sanpaolo Invest** ricevano adeguata informativa in merito alla ricollocazione di attività e risorse all'interno degli uffici Fideuram, in relazione all'incorporazione che si perfezionerà formalmente ai primi di dicembre.

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.