



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Rete Bancaria.. quali impegni da Mainolfi?

Come la precedente, e come la successiva che verrà, la recentissima fase aziendale caratterizzata da cambi ed avvicendamenti nelle posizioni di top management è stata descritta nei canali ufficiali come qualcosa di assolutamente notevole!

Il messaggio di saluto di Tommaso Corcos in intranet si chiude con questo proposito:

“Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking deve il suo successo al vostro impegno e alle vostre capacità. Insieme continueremo a crescere ancora, alzando il nostro sguardo verso sfidanti prospettive, sempre orientati a trasformare i confini in nuovi orizzonti.”

Con Corcos che prende la guida di tutto il Wealth Management del Gruppo ISP, abbiamo Lino Mainolfi che prende il suo posto alla guida della Divisione Private Banking e nello specifico della nostra azienda, ed il suo primo messaggio si chiude con altrettanti grandi propositi:

“Ringrazio Tommaso per quello che mi ha insegnato e mi insegnerà in futuro, ringrazio tutte le colleghe e i colleghi che nel tempo mi hanno aiutato a crescere e che hanno fatto grande questa Divisione raggiungendo straordinari risultati. So che potrò contare su di voi, sappiate che voi potrete sempre contare su di me. La nostra bella storia continua, la scriveremo insieme con l'orgoglio di appartenere a questa splendida realtà.”

Un che di straordinario, un'aspirazione fuori da comune quindi ... difatti nei messaggi leggiamo che il *viaggio* continua, gli *orizzonti* si allargano, si moltiplicheranno le *opportunità* di crescita e di successo, aumenteranno le *connessioni*, si scopriranno nuove *strade*.

Ottime parole ... tutto a posto, quindi? È da vedere.

A noi non interessa arruffianarci il management, vogliamo piuttosto esercitare il nostro ruolo, fino in fondo. Quindi ci preme ribadire innanzitutto che il successo di Fideuram da anni passa anche attraverso lo **sfruttamento professionale dei colleghi di rete bancaria**, e questo Mainolfi lo ha ascoltato direttamente negli incontri sindacali cui ha regolarmente partecipato negli ultimi anni, in delegazione di parte aziendale. Mainolfi conosce quindi già i nostri argomenti, ma noi li riepiloghiamo, a mo' di promemoria.

➤ **Il problema dell'organico**

Nella rete bancaria Fideuram gli sportelli (punti erogazione del servizio, per usare la locuzione originaria, più aderente alla realtà del modello di servizio) hanno una ***carezza di personale*** che ha raggiunto e superato da tempo il livello di guardia. Questi sportelli/punti erogazione garantiscono alla Fideuram l'esercizio dell'attività bancaria e commerciale su tutto il territorio nazionale, a supporto di:

- circa ben 6000 private banker,
- organizzati in reti distinte, orientate al risultato, in costante rinnovamento e crescita dal punto di vista dei prodotti e servizi, dei clienti e degli asset gestiti,
- rivolti all'esigente clientela del ricco settore del private banking, ove la competizione di mercato è fortissima, con esigenze di qualità, completezza, alte competenze, personalizzazione e rapidità di servizio.

Le filiali capozona sono al tempo stesso in sofferenza a causa degli organici inadeguati nel backoffice e per i ritmi e carichi di lavoro eccessivi, oramai prive del cosiddetto personale di “massa manovra” con cui supportare gli sportelli/punti erogazione distribuiti sul territorio di pertinenza. Gli hub crediti sono stati creati senza incremento di personale, bensì attingendo a quello già presente, sovraccaricandolo di nuove attività e responsabilità.

Nella stragrande maggioranza dei punti, distribuiti sul territorio di competenza delle varie e vaste aree commerciali, ***l'attività è svolta da un unico dipendente***, con evidenti criticità. Al tempo stesso una moltitudine di attività e lavorazioni è stata - e viene tuttora - assegnata, gravando su tale organico già ridotto all'osso. Lì si scarica, quindi, tutta l'azione commerciale della banca, dei clienti, dei private banker. Non è ammissibile avere punti funzionanti con 1 solo operatore. L'organico è ampiamente insufficiente a garantire la copertura pura e semplice delle postazioni di lavoro previste, per non parlare della possibilità del personale di fruire di ferie, permessi e altre flessibilità individuali in maniera dignitosa. ***Situazione del tutto conclamata, sotto gli occhi di tutti compresi i private banker.*** Difatti tutti sanno che il lavoro è drammaticamente aumentato, assieme alla complessità e frequenza di lavorazioni come il monitoraggio sconfini, la gestione dei reclami, le segnalazioni, l'apertura di conti correnti societari, per citarne solo alcune. Viceversa, l'azienda continua a sostenere, da troppo tempo, che il lavoro è diminuito, senza però mai esibire tabulati con il conteggio ed il peso di tutto quanto viene svolto.

➤ **Il problema del riconoscimento delle professionalità**

In rete bancaria Fideuram si fa di tutto, dalle aperture conti societari all'antiriciclaggio, dalle pratiche di fido agli ordini in titoli, fino alla sostituzione di lungo periodo del responsabile, rimanendo spesso sotto inquadri, persino al 3A1L, senza garanzie né sui tempi, né sui modi con cui vedersi riconosciuto un migliore e molto più onesto e veritiero inquadramento. Ad oggi, Fideuram, e la Divisione attorno ad essa costruita nei vari Piani Industriali, rimangono l'unica realtà nel Gruppo Intesa Sanpaolo del tutto priva di figure e percorsi normati di sviluppo professionale.

Inoltre, venendo a quel che sta accadendo ora, l'eliminazione della seniority e la disinvoltata gestione del modello di servizio, innescheranno meccanismi dove le competenze, le conoscenze, il grado acquisito di autonomia sulle attività e sui processi verranno azzerati.

➤ **Il problema del riconoscimento dell'impegno e del lavoro svolto**

Il PVR riconosce importi troppo bassi rispetto alla specificità quali-quantitativa del lavoro svolto in rete bancaria Fideuram. Inoltre, il riconoscimento degli avanzamenti – sia di inquadramento funzionale che economico – e dei premi incentivanti è esposto a criteri di “opportunità” interpretati in modo personale, senza trasparenza, dai responsabili di turno.

Noi **chiediamo al nuovo vertice di affrontare e risolvere questa situazione**, adottando fin da subito misure concrete, incrementando l'organico partendo dalla stabilizzazione degli interinali, riconoscendo le professionalità e le competenze acquisite, aumentando gli importi di PVR e incentivi, adottando criteri di maggior trasparenza, ed arrivando infine ad un'impostazione del prossimo piano industriale che assicuri investimenti e sviluppo della rete bancaria Fideuram e, viceversa, non la sfrutti, semplicemente e cinicamente, com'è avvenuto finora.