



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

La rete bancaria Fideuram è in fibrillazione

Ogni iniziativa che coinvolga la rete delle filiali e sportelli Fideuram rappresenta una fotografia impietosa della situazione lavorativa in cui si trovano ad operare tanti nostri colleghi e colleghe, che quotidianamente gestiscono i rapporti con clienti e promotori. **Il direttivo della Fisac CGIL Fideuram è convocato permanentemente su questo tema:** stiamo incontrando i lavoratori ed introdurremo tutte le necessarie iniziative per contrastare questa deriva ed involuzione delle condizioni di lavoro.

Nuove “Facoltà” e “Regole in materia di processi del credito”

L'introduzione delle novità normative, metodologiche e di procedure in tema di credito, ad aggiornamento di quanto introdotto nel 2016, è stata condotta con assenza di formazione concreta ed effettiva, senza personale esperto a supporto, né manualistica degna di tal nome.

Le pratiche vengono lavorate, grazie alla serietà e professionalità delle persone, procedendo necessariamente a singhiozzo, con frequenti sospensioni per ottenere spiegazioni da altri colleghi che a loro volta debbono chiedere.

Le attività di credito peraltro travalicano l'ambito delle figure teoricamente previste (addetto crediti, responsabile crediti) e coinvolgono sistematicamente responsabili ed addetti di sportello. Tutto ciò senza che avvenga:

- la crescita del livello di inquadramento, quindi del salario;
- l'aumento delle seniority, quindi dei premi;
- la misurazione del carico di lavoro, quindi il rilevamento della congruenza dell'organico specifico del punto operativo;
- la discussione col sindacato dei volumi quali-quantitativi di attività, quindi valutazioni di coerenza dell'organico complessivo dell'area (filiale, sportelli coordinati, massa “di manovra” per le sostituzioni).

Il management però è soddisfatto di riempirsi la bocca di “war room” ed altre amenità.

Modello organizzativo e Figure professionali di Filiale e Sportello

Il documento è stato pubblicato ad aggiornamento di quello emesso nel 2016 e riesce ad essere al tempo stesso omissivo, ambiguo e disapplicato.

È omissivo perché prosegue ad escludere la figura dell'addetto titoli, nonostante l'attività sussista e venga svolta, nonostante i presidi orari chiesti quotidianamente, nonostante (e qui si raggiunge il massimo) la figura risulti essere citata all'interno del DVR (Documento Valutazione Rischi art. 28 D.Lgs. n. 81/2008) come una delle figure esistenti in forza del modello organizzativo e distributivo

in vigore, e sia pure qualificato come “videoterminalista”; in altre parole, all’addetto titoli viene riconosciuto un utilizzo settimanale del computer tale da dover garantire specifiche visite di controllo oculistico con frequenza determinata dalla legge.

È poi ambiguo perché, tornando al processo del credito, elenca delle figure specificatamente correlate al credito, salvo poi prevedere ampio e sistematico coinvolgimento delle figure dei responsabili e addetti di sportello. Quegli stessi sportelli in cui l’organico è stato ridotto all’osso e per i quali l’azienda sistematicamente si autoassolve affermando sorprendentemente che *allo sportello il lavoro è diminuito, due addetti sono troppi, uno forse è poco, magari ce ne vorrebbe uno e mezzo(!), ma comunque è tutto sotto controllo e se proprio serve manderemo ogni tanto un rinforzo*).

È infine disatteso nei fatti (dall’azienda, non dalle persone che con serietà costi quel che costi portano avanti le cose) perché prevede attività in carico al back office di filiale (una per tutti l’anticiclaggio) che poi – come anche recitano le guide operative – viene posta in carico ...a chi? Di nuovo ai responsabili e agli addetti di sportello. L’azienda si guarda bene dal mettere in back office di filiale un organico adeguato alla mole delle attività, che sono tantissime, e se la cava andando a scrivere nelle guide operative che le attività vanno distribuite agli sportelli.

Poi l’azienda viene a raccontare, come fa da almeno dieci anni negli incontri sindacali, che allo sportello il lavoro **è diminuito**, senza mai portare i tabulati con il conteggio ed il peso di tutto quanto viene svolto. Viceversa, tutti sanno che il lavoro è drammaticamente aumentato, assieme alla complessità e frequenza di lavorazioni come il monitoraggio sconfini, la gestione dei reclami, l’apertura di conti correnti societari, per citarne alcune. Nell’impossibilità, lo ripetiamo, di fare formazione.

Nuove location e layout

Il trasferimento a Palazzo Olivetti a Firenze è l’ultimo emblematico esempio di un andazzo che sembra non aver fine. Ad ogni intervento logistico sulla rete bancaria lo spazio a disposizione di chi lavora viene ridotto (esattamente nello spirito contrario alla filosofia di Adriano Olivetti), allocando le persone in spazi inadeguati, anche senza finestre, anche senza punti di attesa per la clientela, anche senza servizi igienici dedicati. A tale riguardo ci attiveremo e coinvolgeremo gli RLS per le dovute indagini. Contestiamo all’azienda questo modo di operare e ricordiamo essere doverosi incontri di informativa e confronto con le strutture sindacali aziendali e territorialmente competenti rispetto a decisioni ed iniziative riguardanti la salute e sicurezza sul posto di lavoro, nonché concernenti il mutamento del luogo di lavoro per decine di dipendenti, come appunto è un trasferimento di filiale. Attendiamo quindi di essere coinvolti in merito, ad esempio, al prossimo intervento su Torino.