



INCONTRO SEMESTRALE DIVISIONE PRIVATE

In apertura di incontro la Dott.ssa Giulia Zanichelli ha fatto cenno all'esito della recente indagine di clima, manifestando soddisfazione a nome della delegazione aziendale per come si sta muovendo la Divisione Private rispetto agli obiettivi dichiarati di creazione di una cultura d'azienda ispirata a valori condivisi, tra cui il benessere lavorativo.

Successivamente è intervenuto il Dr Lino Mainolfi, per fornire un aggiornamento sul Competence Center AML e su altre progettualità con particolare riferimento al piano di convergenza verso soluzioni di Capogruppo per le piattaforme ed i sistemi non caratteristici della Divisione.

Il Dr Riccardo Negro si è soffermato sui principali razionali che ispirano le progettualità e gli investimenti della Divisione, tra cui la spinta all'automazione per processi standardizzati contemporaneamente al rafforzamento delle competenze e la valorizzazione delle risorse, facendo un riferimento al progetto *UpSkilling* andato in onda in ambito BOS con l'obiettivo della valorizzazione delle risorse "ad alto potenziale".

Il Dr Luca Castello si è soffermato sulle recenti iniziative di razionalizzazione delle reti bancarie, cioè una serie di accorpamenti già realizzati o previsti, finalizzati a fornire un servizio "più solido" alle reti di consulenza ed ai clienti.

Da ultimo il Dr Fabio Rizzini e il Dr Stefano Tura hanno rimarcato come da parte aziendale si voglia praticare una modalità di relazioni sindacali incentrata sulla disponibilità all'ascolto ed al confronto, senza eccessive limitazioni di tipo formale riguardo gli argomenti da trattare.

Da parte sindacale non può che essere ben accolto un tale atteggiamento, ma siamo consapevoli – e lo abbiamo ribadito anche in questa occasione come nelle precedenti – che le questioni da noi portate all'attenzione dell'azienda in merito alle condizioni di lavoro nelle società della Divisione necessitano di risposte certe e circostanziate nonché di azioni correttive effettive da parte aziendale.

Una delle questioni discusse riguarda **Exelia**, la società rumena del Gruppo ISP che sta subentrando in alcune lavorazioni ed attività, intervenendo in ambito BOS ed in ambito Competence Center AML di Divisione. Fideuram sostiene che questa azienda interviene a supporto occasionalmente ed esclusivamente per picchi temporanei di lavoro su attività routinarie e standardizzate, a noi risulta invece che si tratti di vere e proprie esternalizzazioni – per di più all'estero - di attività proprie dell'area contrattuale del CCNL ABI, e dove sosteniamo che le eventuali esigenze di organico andrebbero risolte in ben altro modo (si veda il Fondo per l'Occupazione, confermato e rinforzato con l'accordo di rinnovo CCNL dello scorso 23 novembre). Al riguardo l'azienda ha comunicato che Exelia sta fornendo un supporto a carattere temporaneo, in attesa dell'andata a regime delle attività e dei processi (incluse le automazioni) prevista per i prossimi mesi. Ha inoltre dichiarato che il dimensionamento della struttura non è terminato e che si completerà nei prossimi mesi, con ricorso a sinergie di organico con il resto della Divisione e con il Gruppo ISP (anche tramite canale

JOB@ISP); tra le sinergie evidentemente c'è anche Exelia ma non è accettabile che si persegua questa strada senza le opportune verifiche rispetto alle norme del CCNL.

Veniamo agli altri temi discussi

- Sulle **progettualità in ambito “convergenza”** abbiamo chiesto maggiore organizzazione e presidio delle fasi di transizione nonché maggiore e più adeguata formazione per tutte le risorse coinvolte sui nuovi sistemi e procedure;
- Sulle **iniziative a forte contenuto di automazione**, abbiamo chiesto il mantenimento all'interno di banca di competenze e capacità professionali adeguate ai nuovi sistemi, evitando che i processi in cui si inserisce l'automazione risultino in tutto e per tutto affidati a società esterne (che una volta terminata la progettualità di realizzazione delle automazioni a livello di sistemi e procedure non devono mantenere il presidio e la gestione dei processi);
- Sull'**iniziativa di UpSkilling** abbiamo chiesto maggiore chiarezza sull'ambito dell'iniziativa e delucidazioni sulla tempistica in cui esso (colloquiando circa cento persone) si è svolto in relazione alla riorganizzazione della struttura BOS; chiarezza ed attenzione a tutte le risorse delle strutture coinvolte sono necessarie anche in vista – come ci è stato anticipato - dell'apertura dell'iniziativa ad altre strutture;
- Sulle **reti bancarie** abbiamo evidenziato come si continui a tamponare un organico evidentemente insufficiente con il ricorso a lavoratori precari, spesso in somministrazione, la cui formazione ed inserimento ricade sulle spalle delle filiali e degli sportelli, senza prospettiva poi di loro stabilizzazione;
- Sempre in rete bancaria rileviamo tuttora l'**impiego di personale esterno** (società Excellence) retribuito con contratto del terziario/commercio, che svolge analogamente a colleghe e colleghi le attività ordinarie di filiale/sportello rientranti nel CCNL del Credito. Il tema non è nuovo, ma anche stavolta l'azienda non ha fornito chiarimenti, impegnandosi ad una verifica. Restiamo quindi in attesa delle necessarie risposte, risultando però già evidentemente che - anche in questo caso - si ricorre a soluzioni del tutto improprie pur di non effettuare le necessarie assunzioni che darebbero respiro ad un organico insufficiente;
- Sulla **formazione obbligatoria** a fini di sistema incentivante abbiamo chiesto nuovamente di verificare con i colleghi e con i relativi responsabili le motivazioni organizzative ed i picchi e carichi di lavoro sottostanti alle mancate fruizioni nei tempi previsti, con conseguente penalizzazione economica dei colleghi coinvolti;
- Sul **sistema incentivante ISPB**, a fronte di alcune anticipazioni fornite dall'azienda sui contenuti del sistema per il 2024, abbiamo rinnovato la richiesta di poter avere un'informativa circostanziata preventiva rispetto all'emissione della relativa circolare;
- Sul **progetto Z-Generation in ISPB**, arrivato alla terza ed ancora più cospicua wave, abbiamo sottolineato nuovamente come spesso i colleghi coinvolti vengano impiegati in maniera sistematica nel coprire le carenze di organico nei ruoli di assistenti private;
- Sul **sistema di valutazione**, l'azienda si è limitata a confermare che, anche per la Divisione Private, in tutte le strutture ove finora il sistema si basava su criteri di seniority (quindi quelle strutture ove non sono riconosciute specifiche figure professionali e ruoli) si passerà a nuovo

sistema basato su criteri di titling; non è però chiaro in concreto come funzionerà la valutazione nelle reti bancarie.

Oltre a ciò, come rappresentato più volte, vi sono delle questioni che per essere affrontate necessitano non solo di incontri periodici di verifica quanto piuttosto dell'apertura di specifici confronti e trattative per i quali finora non vi è stata mai disponibilità, né in sede aziendale né in sede di Gruppo. Ci riferiamo - solo per fare alcuni esempi tra quelli più significativi - a temi come:

- il ruolo della rete bancaria all'interno del modello di servizio Fideuram
- l'organico degli addetti di sportello in Fideuram e degli assistenti in ISPB
- le figure professionali presenti nei modelli di servizio della Divisione, incluse le nuove figure di recente introduzione
- l'inserimento e ruolo dei contratti misti, ove non può bastare la comunicazione che prossimamente avremo il primo lavoratore a contratto misto che intraprende in tutto e per tutto l'attività di consulente finanziario.

È necessario che si concretizzi la disponibilità dichiarata, sia dall'azienda che dalle relazioni sindacali, e si affrontino in maniera esauriente anche questi argomenti, strettamente connessi con il piano industriale e con le ricadute delle tante iniziative commerciali e progettuali.

16 febbraio 2024

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
DIVISIONE PRIVATE**