



COMUNICATO DIVISIONE PRIVATE

L'impegno e la determinazione di colleghe e colleghi hanno permesso alla Divisione Private di raggiungere risultati più che positivi, confermandosi come leader nel settore, nonostante risorse insufficienti e tante difficoltà! La situazione esterna di mercato rimane assai complessa. La situazione interna è molto fluida per i continui cambiamenti in atto.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali ritengono pertanto indispensabile avere un'informativa puntuale ed approfondita sul nuovo modello organizzativo della Divisione che si sta attuando e sulle prospettive future. A questo scopo coinvolgeranno le segreterie di gruppo per ottenere un apposito incontro di Divisione, in cui affrontare gli sviluppi e le evoluzioni in Divisione Private a confronto con l'agenda del Piano Industriale di Gruppo.

Altrettanto essenziale è l'informativa ed il confronto rivolti alle singole realtà aziendali, ed a questo scopo le scriventi organizzazioni hanno richiesto l'incontro semestrale, organizzato su un'intera giornata per consentire l'approfondimento delle varie materie per le varie Società appartenenti alla Divisione.

Tante sono le tematiche da affrontare:

- **Accentramento di attività e risorse in Capogruppo** – alle informative a livello di Capogruppo, occorre che segua sempre un approfondimento con le Rappresentanze Sindacali delle aziende coinvolte in linea con le previsioni del CCNL.
- **Sanpaolo Invest** – quale futuro per la Società in vista della annunciata cessione di contratto per tutti i colleghi distaccati in Fideuram? Non possono di certo bastare le rassicurazioni ricevute senza avere nulla di scritto e contrattato. Operazione peraltro gestita di fretta e senza un minimo di organizzazione che sta quindi creando non pochi problemi a tutte le risorse di SPI.
- **Operatività Filiali** – sta cambiando velocemente, senza adeguata formazione e organici. L'antiriciclaggio diventa sempre più importante e centrale.

- **Sportelli ad un operatore** – il livello elevato di stress e i ritmi e carichi di lavoro eccessivi rendono la situazione insostenibile, occorre un intervento risolutivo.
- **TurnOver** – gli organici, già ridotti, non possono essere ulteriormente impoveriti. Alle uscite per esodo o pensionamento devono seguire entrate adeguate. Le nuove risorse devono essere inserite nei settori dove effettivamente sono necessarie.
- **Progressioni di carriera** – servono regole condivise che riconoscano le professionalità dei colleghi della Divisione, occorre certezza e trasparenza nei criteri.
- **Sistema valutativo** – sul nuovo sistema UpPer – vista la scarsa chiarezza - potrebbero esserci applicazioni “distorte”; occorre fare una verifica applicativa.
- **Seniority** – in diversi casi continuano ad essere sottostimate, anche qui occorre fare il punto.
- **Formazione** – deve tornare ad essere Formazione e non Formazione a Distanza, della quale in alcune situazioni è impossibile usufruire in maniera adeguata.
- **Lavoro flessibile** – Alcuni responsabili lo ritengono un “benefit”, intendiamo conoscere in quali settori non è ancora possibile usufruirne e i motivi.
- **Orario di Lavoro** – gli straordinari in alcuni settori sono ancora elevati, così come il lavoro effettuato durante la pausa pranzo o prima dell’apertura degli sportelli.
- **Controllo dei costi** – non può essere solo scaricato sui lavoratori dipendenti. Occorre chiarezza a partire dalle consulenze, trasferite inutili ...

In attesa della calendarizzazione dei suddetti incontri, auspichiamo fin da subito l’adozione da parte delle controparti di un atteggiamento costruttivo e risposte chiare e risolutive. Affinché anche per la Divisione Private si possa affermare...”*relazioni industriali? Da noi sono di qualità*”.

14 ottobre 2019