

La triste storia dell'uomo licenziato dal computer

In un'azienda Usa un computer licenzia un dipendente, per un errore, senza che nessuno riesca a interrompere la catena di eventi che in poche ore lo vede scortato fuori dall'edificio dagli agenti della sicurezza. Storie del XXI secolo, **di quando i lavoratori sono "risorse", accidentalmente umane.**

Il protagonista di questa storia, **Ibrahim Diallo**, è probabilmente il primo lavoratore della storia a essere licenziato da un computer. La sua disavventura, raccontata in un blog, comincia alle 7 di una mattina qualsiasi di qualche mese fa, quando Ibrahim scopre che il suo badge non apre più la porta dell'ufficio. Convinto che si tratti di un guasto, si fa aprire dal custode, va alla sua scrivania e accende il computer – solo per scoprire che le sue password sono state disabilitate. Il computer gli nega l'accesso a tutti i sistemi aziendali.

Il suo manager, appena arrivato, gli comunica di aver ricevuto una mail dal dipartimento Risorse Umane in cui lo si informa che il suo contratto risulta scaduto: si attiverà subito per capire che cosa sia successo, gli assicura.

PRENDI LE TUE COSE... Il tempo passa e il peggio arriva subito dopo la pausa pranzo, quando due addetti alla sicurezza si presentano alla scrivania di Ibrahim con l'ordine, ricevuto via mail, di accompagnarlo fuori dall'edificio. Ormai era chiaro: Ibrahim era stato licenziato e nessuno, nemmeno i top manager dell'azienda, era riuscito a disinnescare un processo automatico che, mail dopo mail, lo aveva costretto a svuotare i cassetti e lasciare l'ufficio.

ERRORE UMANO. Che cosa era successo? Un incidente banale: l'ex capo di Ibrahim, prima di andare in pensione, si era scordato

di caricare nel sistema informatico il rinnovo del suo contratto. Così, alla scadenza, il solerte computer aziendale che governa invisibile la vita dei dipendenti, un bel mattino ha avviato le procedure per trasformare Ibrahim in un ex dipendente – e in una grande o grandissima azienda dove le persone che lavorano in uffici o reparti diversi spesso neppure si conoscono, nessuno è riuscito a bloccare il processo.

NON TORNO PIÙ. A Diallo lo scherzo del computer è costato 3 settimane da disoccupato: tanto ci è voluto ai programmatori perché riuscissero a farlo rientrare a tutti gli effetti nel suo ruolo. Ma poi Ibrahim ha deciso comunque di cogliere l'occasione al volo e cambiare lavoro. «*Questa storia deve far ripensare al rapporto tra uomini e macchine*», afferma Dave Coplin, esperto di sistemi di intelligenza artificiale.

L'AI CI SALVERÀ DAI COMPUTER? In effetti, forse una AI avrebbe potuto evitare a Diallo questa esperienza: sistemi basati sull'analisi dei dati avrebbero potuto segnalare una possibile anomalia su di un licenziamento che non era basato né su motivi disciplinari, né su basse prestazioni, e avrebbe potuto bloccare il processo in attesa di conferma o ulteriori istruzioni. Il punto di forza dei sistemi di AI è quello di riuscire a identificare schemi ricorrenti all'interno di grandi quantità di informazioni, come sono per esempio le motivazioni che portano all'allontanamento forzato di qualcuno dal proprio posto di lavoro.

E poi c'è il lato umano della vicenda: ciò che colpisce di più in questa storia è la completa automazione dell'intero processo e l'impossibilità per chiunque di riuscire ad interromperlo. Un po' come accade ai protagonisti del cult di fantascienza 2001 – Odissea nello spazio alle prese con HAL 9000, il computer che li vuole uccidere per non essere spento. Ma quello era solo un film.

BNL: la flessibilità che vogliamo

First, Fisac, Uilca, Ugl ed Unisin hanno sottoscritto un accordo che introduce due **importanti novità in tema di orari di lavoro**: delle elasticità orarie, in prospettiva nelle strutture di Direzione Generale previo un periodo di sperimentazione nella D.IT; e un'agevolazione per chi fruisce della riduzione di orario per allattamento nelle strutture di Rete.

La Commissione Welfare ha lavorato per oltre un anno in maniera assidua e costante producendo una proposta molto articolata, discussa in una serie di riunioni per esplorare la possibilità di effettuare un intervento complessivo per riuscire a conciliare al meglio i tempi di lavoro con le singole necessità personali delle lavoratrici e dei lavoratori. Nonostante la chiusura iniziale da parte datoriale – soprattutto sulle elasticità – da quel progetto complessivo si è deciso di estrapolare 2 aspetti che potevano essere concretizzati in breve tempo per dare ai lavoratori un primo risultato.

Si è giunti, quindi, a prevedere che:

nella Direzione IT viene istituito un regime sperimentale di modulazione dell'orario che garantirà ai colleghi una migliore conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro, esclusivamente con la propria adesione volontaria ed in accordo con l'azienda, salvaguardando così anche la possibilità di mantenere l'attuale orario di lavoro, in caso di disaccordo tra lavoratore e Azienda.

Il/la lavoratore/lavoratrice potrà scegliere i seguenti orari di lavoro:

- 07:00 – 15:30
- 07:30 – 16:00
- 08:00 – 16:30
- 08:30 – 17:00
- 09:00 – 17:30
- 09:30 – 18:00
- 10:00 – 18:30

mantenendo la pausa pranzo e il regime di elasticità effettuati nel sito in cui sarà applicato (esempio in Aldobrandeschi, dove c'è una elasticità di 45 minuti e una pausa pranzo sempre di 45 minuti, l'ingresso alle ore 7:00 significherà possibilità di ingresso fino alle 7:45 con uscita dopo 8 ore e 15 minuti).

La fase sperimentale inizierà ad ottobre, dopo le modifiche su SAP fatte dalla DIT, e terminerà il 31 dicembre 2018. Dopo questa fase le parti si incontreranno per valutare l'esito della sperimentazione ed, in caso di valutazione congiunta favorevole, l'applicazione ad altri uffici delle Funzioni Centrali.

E' mantenuto intatto l'orario giornaliero (7 ore e 30) e settimanale (37 ore e 30).

Per le/i lavoratrici/lavoratori della Rete che usufruiscono di permessi per allattamento (2 ore) – art. 39, 40 e 41 del D.Lgs n.151/2001 – sarà superata la prassi che ad oggi prevede il rientro in azienda, tenuto conto degli orari di lavoro in agenzia e della pausa pranzo. I 20 minuti (di norma dalle 14:40 alle 15:00) saranno coperti dalla Banca del Tempo

Solidale consentendo, di fatto, di lasciare i locali aziendali 3 ore e 20 minuti prima della chiusura degli uffici di rete (cioè alle 13:40). Tale previsione prevede anche l'erogazione di un buono pasto equivalente a quello erogato ai lavoratori part-time (5 euro e 30).

L'accordo – sempre a carattere sperimentale – sarà attivato dal 1° gennaio 2019.

Con nostro grande stupore e rammarico, **l'accordo, incomprensibilmente, non è stato sottoscritto dalla Fabi Bnl**, benché la delegazione di questa Organizzazione abbia partecipato fattivamente ai lavori della Commissione Welfare.

First, Fisac, Uilca, Ugl ed Unisin hanno fatto e continueranno a fare il possibile per salvaguardare l'unità sindacale, senza per questo abdicare al proprio dovere di responsabilità nei confronti dei lavoratori tutti.

Roma, 09/07/2018

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Unicredit: il Top Management vive in una realtà parallela rispetto ai Dipendenti

In Unicredit da anni ormai il Top Management vive in una realtà parallela rispetto ai Dipendenti Non è fisica quantistica ma riguarda la realtà lavorativa aziendale. Minacce più o meno velate, aggressioni verbali, comportamenti ineducati ed irrispettosi, atteggiamenti arroganti, **per il Top**

Management non esistono.

Lavoriamo ogni giorno per cambiare la situazione, abbiamo firmato accordi, verbali di incontro, denunce, per ricondurre il clima lavorativo entro canoni di sostenibilità: ma il l'incubo permane e la sofferenza dei colleghi è palese, dimostrata anche dall' aumento delle patologie legate allo stress e ai carichi di lavoro eccessivi.

La realtà parallela dove tutto va bene, dove, secondo l'Azienda, il clima lavorativo è in continuo miglioramento, dove c'è il pieno rispetto degli accordi sulle politiche commerciali e la strada intrapresa è quella giusta **NON ESISTE!**

La realtà è quella che viviamo nel quotidiano:

– Quando siamo obbligati a vendere sempre e comunque, a dichiarare in anticipo quando, quanto e a chi venderai...”il prodotto del giorno” con continue riunioni, video, chat, SMS, telefonate, ed email, anche fuori dall'orario di lavoro che altro non fanno che affliggere e irritare i colleghi;

– Quando veniamo intrattenuti se non quasi “sequestrati” dagli Area Manager, nel tentativo di condivisione forzata di idee ed obiettivi commerciali.

Non è più possibile che Unicredit continui a sottovalutare tutto questo. Il clima aziendale è teso e non perché, come ha affermato il Responsabile delle Risorse Umane “I colleghi sono stressati perché ogni cambiamento crea paure e preoccupazioni”, ma perché in questa azienda, da anni, **ormai il “capitale umano”, le “risorse” non sono la priorità.**

Nonostante i massimi vertici aziendali impegnino ufficialmente a fornire la più ampia collaborazione nel combattere i comportamenti che violano gli accordi è inammissibile che molte figure di sintesi perseverino in tali comportamenti.

Noi continueremo a raccogliere le segnalazioni che arrivano

alle RSA, le mail, i pop-up, i WhatsApp e i messaggi di pressione per porre la parola fine a questi comportamenti che ledono la dignità dei lavoratori, **persino di coloro che li perpetrano** e che influiscono significativamente sullo stato psico-fisico, e a nostro avviso anche sulla sostenibilità delle vendite.

Dobbiamo, inoltre, fare un riferimento **all'ulteriore peggioramento delle condizioni lavorative** dovuto alle procedure informatiche che non funzionano come dovrebbero: i terminali soggetti a blocchi continui, i tablet per la firma elettronica che bloccano in stand-by le operazioni, i continui problemi della linee dati, con frequenti "cadute" del collegamento, le stampanti di cassa sovente in "off line" che rendendo le transazioni del tutto indisponibili. Situazioni che non solo non agevolano lo svolgimento della normale operatività ma pregiudicano seriamente il raggiungimento degli obiettivi commerciali tanto agognati, altre che aggravare lo stato già elevato di stress dei Lavoratori.

Il piano Transform 2019 avrebbe dovuto aggiungere efficienza e notevole risparmio di tempo grazie ai sistemi informatici, all'implementazione e semplificazione delle procedure informatiche e all'ammodernamento dell'hardware.

Nulla di tutto questo, fino ad oggi, si è visto, se non nelle dichiarazioni.

Ci aspettiamo il mantenimento degli impegni presi con la firma dell'accordo sul piano industriale, perché il rispetto dei Dipendenti e delle Dipendenti viene prima di ogni obiettivo commerciale.

Le persone devono vivere in un ambiente lavorativo sostenibile e avere di fronte una prospettiva chiara, **non nera e imperscrutabile come lo schermo dei terminali alla mattina!**

La pesante situazione determinata dalla riorganizzazione in corso non è più tollerabile, come testimoniato anche dalle

denunce provenienti da tutte le Region. L'apertura di una vertenza nazionale sarà inevitabile qualora non si manifestassero segnali espliciti di inversione di tendenza.

Ci risulta che l'AD stia girando per filiali in diverse zone del paese chiedendo ai colleghi cosa non funzioni e come sia il rapporto con la clientela.

Da cosa nasce questa esigenza di verificare di persona le condizioni di lavoro? Non sarà sorto il dubbio che la realtà non sia quella, **appunto parallela**, che supponiamo gli venga riferita dai manager, ma piuttosto quella denunciata dai comunicati sindacali?

Milano, 2 luglio 2018

Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin

Scarica il volantino

CCNL ANIA: l'articolato ufficiale

In allegato pubblichiamo l'articolato ufficiale del CCNL rinnovato in data 22/2/2017.

Scarica il contratto in formato PDF

Scarica il contratto in formato ePub

Ecco in sintesi i contenuti dell'accordo:

AREA CONTRATTUALE

– art. 2

Impegno ad applicare il CCNL ANIA alle Società anche non di proprietà dei Gruppi assicurativi che svolgono attività di contact center; per queste società che già svolgono tali attività disciplinate da altri contratti nazionali si prevede la graduale applicazione del CCNL ANIA.

AISA

Impegno congiunto delle parti ad avviare un processo di inclusione del CCNL AISA nel CCNL ANIA (coinvolti circa 2.000 lavoratori)

ALLEANZA

Richiamo al contratto nazionale Alleanza in una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva assicurativa. In tale senso si prevede l'intervento delle Segreterie Nazionali in occasione del rinnovo del CCNL Alleanza (per la prima volta nella storia dei CCNL ANIA, Alleanza rientra nell'alveo dell'area contrattuale (coinvolti oltre 2.000 lavoratori).

FUNZIONARI

Introduzione del profilo professionale del Funzionario. Gli attuali 3 gradi previsti confluiranno in 2 profili:

- Business (attuali F2 e F1)
- Senior (attuale F3)

Piena salvaguardia della retribuzione in corso e le sue dinamiche di sviluppo tabellare. Esclusione del demansionamento a 6 Quadro per F3 e F2 ed impegno stringente

anche per gli F1.

Per il SESTO QUADRO s'introduce un profilo di alta professionalità.

Sono previsti aumenti delle indennità di carica: 0,5% per gli F2 e F3 e 1% F1. ORARIO DI LAVORO (art.101)

L'attuale distribuzione nazionale dell'orario di lavoro NON CAMBIA.

Si conferma in sede aziendale, con tempi di confronto certi ed a fronte di specifiche e comprovate esigenze aziendali, la possibilità di affrontare il tema della flessibilità con il raggiungimento d'intese a livello delle singole imprese.

Nel caso di mancato accordo l'Azienda potrà procedere con limiti e vincoli previsti dal art. in oggetto per garantire l'operatività attraverso due seguenti modalità ALTERNATIVE TRA LORO:

- A) Fermo restando l'attuale distribuzione oraria, potranno essere richiesti con programmazione, un massimo di 23 venerdì pomeriggio fino alle ore 17 per singolo lavoratore dell'intera popolazione aziendale. Tali ore, nell'ipotesi vengano lavorate, dovranno essere recuperate entro la fine di ciascun quadrimestre in una o più giornate; nei casi di mancato recupero tali ore saranno retribuite su base ordinaria.
- B) Fermo restando le 37 ore settimanali, l'orario sarà ripartito in uguale numero di ore per i cinque giorni lavorativi, con ingresso alle 8, pausa pranzo minimo 45 minuti e uscita alle 16,15, ferme le flessibilità orarie previste dai CIA aziendali.

Tale modalità riguarderà massimo i 2/3 dei lavoratori appartenenti ai settori che sono stati oggetto del confronto che non ha prodotto intesa con una logica di rotazione.

Per entrambe le modalità sono esclusi i lavoratori con

particolari, gravi e comprovate situazioni personali e l'azienda ricercherà in via prioritaria il consenso dei lavoratori appartenenti ai settori coinvolti.

Sempre per entrambe le modalità è previsto, dopo un anno, un confronto aziendale con le OO.SS. per un monitoraggio/verifica dell'attività lavorativa svolta, con possibile ricerca di un'intesa.

CONTACT CENTER

Nell'ottica dell'evoluzione delle professionalità degli addetti ai contact center, è stata definita nella parte prima del CCNL, accanto alla sezione "uno per amministrativi" e sezione "due per funzionari", la sezione "terza per i contact center". Tale regolamentazione costituisce una delle più alte espressioni nel mondo del lavoro italiano.

La definizione della sezione terza parte prima prevede:

- possibilità di crescita professionale per gli addetti al contact center svolgendo, nei casi di esigenze/riorganizzazioni aziendali, attività riconducibili al terzo livello amministrativo con conseguenti adeguamenti normativi retributivi.

Non è prevista nessuna fungibilità tra 3 livelli amministrativi e contact center.

Si prevede fungibilità piena tra il personale addetto al contact center sinistri, assistenza, back office e vendita con salvaguardia economica; in questo ambito si prevedono demandi aziendali applicativi tecnici.

Da un punto di vista economico questa nuova sezione consente incrementi economici così articolati:

- Addetto sezione 1 dall'attuale 91,70% al 95% del terzo livello amministrativo.
- Addetto sezione 2 dall'attuale 58% al 60% del terzo

livello amministrativo.

Questi incrementi, che saranno erogati al 1/1/19, si aggiungono agli incrementi economici già previsti per tutto il personale.

Entro la vigenza contrattuale le Parti s'incontreranno per valutare e definire gli adeguamenti normativi e retributivi relativi al completamento del passaggio dalla parte terza alla parte prima.

PASSAGGI DI PERSONALE INFRAGRUPPO

Esclusione della normativa del jobs act in caso di mobilità infragruppo per i dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del dlgs n.23/2015, con conseguente mantenimento delle garanzie contro i licenziamenti ingiustificati.

DICHIARAZIONE SU APPALTO ASSICURATIVO

L'ANIA riconosce, riportandolo nel testo del CCNL, un ruolo di primaria importanza alle OO.SS del settore assicurativo anche nel comparto della contrattazione collettiva riguardanti i lavoratori delle agenzie in appalto.

ANIA s'impegna a rappresentare tale dichiarazione alle imprese del settore (circa 200.000 addetti).

LCA – LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE

Impegno di riservare il 3% delle assunzioni al personale licenziato dalle imprese poste in LCA comprendendo anche i lavoratori ancora in servizio di FARO – NOVIT – PROGRESS, compagnie attualmente in liquidazione.

ECONOMICO

Aumento a regime nella vigenza contrattuale 103,00€ mensili 4° livello 7 classe.

Per il periodo 1 luglio 2013 31/12/2014 gli arretrati saranno

corrisposti a titolo di UNA TANTUM 400€ 4° livello 7 classe.

L'UNA TANTUM, a scelta del lavoratore, potrà essere versato in previdenza e in tal caso l'importo ammonterà a 489€ NETTI perché esente da imposte.

Arretrati in tabella dal 1/01/2015 al 31/03/2017 pari a 720,00 € 4° livello 7 classe. Tali importi saranno presumibilmente erogati nel mese di maggio 2017 e quindi un dipendente inquadrato al 4° livello 7 classe percepirà l'importo di 1.120,00€ calcolato alla data del 31/03/2017.

Scadenza contrattuale 31/12/2019

Tutti gli articoli non ricompresi nell'accordo sono rimasti invariati.

Credito Cooperativo: pronti ad attuare la riforma

Di seguito riportiamo il comunicato stampa congiunto di Confcooperative, Federcasse ed i tre costituendi Gruppi Bancari Cooperativi.

Confcooperative, Federcasse e i tre Gruppi Bancari Cooperativi disponibili al dialogo con Parlamento e Governo.

(US 25.6.2018) Le BCC, le Casse Rurali e le Raiffeisenkassen affondano le proprie radici nella storia economica e sociale italiana distinguendosi per la propria natura mutualistica.

E' un movimento che conta oggi 1 milione e trecentomila soci,

con oltre 270 Banche locali radicate nei territori dei quali sono espressione, con quote di mercato rilevanti nel finanziamento dell'economia reale, delle famiglie e delle imprese.

Sono banche autonome ma legate da tempo da un sistema associativo e di servizi sussidiari, da sistemi bancari ed industriali e dai fondi di garanzia che operano in una **logica solidaristica**.

Supporto indispensabile per le economie locali, hanno basato il proprio inimitabile modello di impresa sui valori fondanti della mutualità, della centralità delle persone e delle proprie comunità.

I valori restano nel tempo. I modelli organizzativi e le persone passano, cambiano e si evolvono.

La salvaguardia ed il rafforzamento di un modello di "fare banca", che caratterizza il credito cooperativo, realmente vicino alla gente, alle famiglie ed alle imprese, è condizionata dalla capacità di raccogliere e vincere le sfide di un mercato sempre più complesso e competitivo.

L'evoluzione dell'industria bancaria, la normativa, la tecnologia incidono, vincolano, stravolgono i modelli industriali ed organizzativi e la capacità di interpretare la mutualità con efficacia e con efficienza, generando quella redditività indispensabile per garantire ulteriore solidità e le necessarie risorse per investire nel futuro.

La tecnologia ed il susseguirsi incalzante di strumenti sempre più sofisticati modificano le abitudini delle persone e fanno nascere nuovi comportamenti, diverse ed intermedie modalità di relazione che aprono le porte a competitors "alternativi" che vogliono occupare spazi di mercato fino ad oggi prerogativa delle banche.

Non c'è e non ci potrà essere una buona Banca di Credito Cooperativo, una buona Cassa Rurale, una buona Raiffeisenkasse se non sarà una banca coerente e competitiva.

Questo è il tema al centro di tutto.

La Riforma del Credito Cooperativo, avviata dalle Autorità all'inizio del 2015, è divenuta legge nella primavera 2016. L'interlocuzione e il coinvolgimento del credito cooperativo sono stati talmente intensi che si è arrivati a definirla "**Autoriforma**". Questa infatti recepisce pressoché integralmente le richieste della Categoria ed è stata oggetto di generale approvazione in occasione del XV Congresso Nazionale del Credito Cooperativo tenutosi nell'estate 2016. La Riforma del 2016 conferma tutti i connotati delle BCC, Casse Rurali, Raiffeisenkassen: **intermediari caratterizzati da finalità mutualistica, localismo, democraticità di funzionamento, esclusione di speculazione privata.**

Sono i cardini della cooperazione costituzionalmente riconosciuta (art. 45).

Al fine di ovviare ai vincoli normativi e operativi tipici delle imprese cooperative, la riforma impone alle banche a mutualità prevalente l'appartenenza a gruppi bancari cooperativi. Ciò consentirà di dare forza adeguata alla necessaria riorganizzazione e modernizzazione per superare le inefficienze di un elevato frazionamento del sistema e – pur mantenendo il controllo nelle mani delle BCC, garantito dall'art. 37-bis del TUB – di accedere al mercato dei capitali per ragioni sia di opportunità strategica sia di necessità. Obiettivi che gli IPS non permetterebbero di raggiungere.

La nascita dei tre Gruppi Bancari Cooperativi – Iccrea Banca, Cassa Centrale Banca, Cassa Centrale Raiffeisen – segna l'inizio di una nuova fase della storia che il Credito Cooperativo italiano vuole inaugurare.

Una visione e una progettualità innovative che stanno nascendo dopo anni di percorso faticoso ed impegnativo, di investimenti ingenti, di un lavoro riorganizzativo a tutto campo in continuo contatto e confronto con la Vigilanza italiana ed europea.

Tutte le componenti del Movimento hanno dato il loro fondamentale contributo: le Banche locali, le Federazioni e Federcasse, Confcooperative e le Società di sistema. I soci di tutte le Banche di Credito Cooperativo hanno deliberato l'adesione ai gruppi in occasione delle assemblee che si sono tenute tra aprile e maggio 2017.

I tre Gruppi bancari hanno già presentato istanza formale alla Vigilanza e sono oggi pronti a partire.

Nasce così il modello del Gruppo Bancario Cooperativo, un modello tutto nuovo nel panorama nazionale. Un Gruppo Bancario in cui è forte la tensione finalizzata ad ottimizzare il rapporto fra Capogruppo e le banche affiliate che, da una parte ne rimarranno le proprietarie e, dall'altra, accetteranno di sottoscrivere un contratto che definisce le regole che una buona banca, in una logica di sana e prudente gestione, dovrà rispettare.

Ciascuna delle tre Capogruppo avrà un ruolo di coordinamento e d'indirizzo, ma **avrà doveri forti e responsabilità precise.**

Dovrà riconoscere e salvaguardare le finalità mutualistiche delle BCC, Casse Rurali e Raiffeisenkassen, accrescendo la loro capacità di sviluppare lo scambio mutualistico con i soci e lo sviluppo delle comunità. Dovrà garantire prodotti, servizi, investimenti e tecnologia all'avanguardia. Dovrà vigilare sulla qualità della gestione e spingere sulla capacità competitiva, sullo sviluppo delle banche locali e sulla loro reale attenzione ai territori ed alle proprie comunità. Dovrà assicurare qualità dando esempio concreto di trasparenza, competenza e spirito di servizio verso le banche affiliate. Dovrà garantire la corretta applicazione del **modello risk based** che definisce in maniera oggettiva il livello di qualità complessiva della Banca di Credito Cooperativo e che è la base dell'applicazione del principio di proporzionalità interna ai Gruppi Cooperativi. Principio che tutela la buona banca locale, che non solo potrà ma dovrà continuare a esercitare a pieno titolo, anzi

rafforzare, il ruolo insostituibile di sostegno alle proprie economie di riferimento.

Il Gruppo Bancario Cooperativo sarà coerente e competitivo tanto quanto riuscirà a valorizzare la centralità delle BCC, Casse Rurali, Raiffeisenkassen che ne sono il vero motore e la ragione di esistere. Banche mutualistiche in cui lavorano uomini e donne orgogliosi e consapevoli dell'importanza della loro attività al servizio della propria gente.

Questo è lo spirito costituente del Gruppo Bancario Iccrea, del Gruppo Cassa Centrale Banca e del Gruppo Raiffeisen. Questo è lo spirito che caratterizza la sfida evolutiva del Credito Cooperativo in Italia e che dobbiamo cogliere e vincere nell'interesse di tante famiglie e imprese, di milioni di soci e clienti e di decine di migliaia di collaboratrici e collaboratori presenti su tutto il territorio nazionale.

Le riforme hanno bisogno di tante condizioni per avanzare e consolidarsi. Anche quella del Credito Cooperativo necessita, in tutte le sedi e da tutti gli interlocutori, di attenzione costruttiva, di sensibilità ed aiuto per poter partire e realizzarsi. In questa fase di delicata definizione degli strumenti normativi interni e degli assetti organizzativi è necessario che le Istituzioni e la Vigilanza, italiana ed europea, favoriscano con sensibilità l'attuazione di quanto previsto dalla legge di riforma e dalle norme secondarie.

In particolare agevolando, con buon senso:

o la specificità territoriale e mutualistica delle BCC, ancorata all'economia reale;

o il principio di proporzionalità correlata alla rischiosità (risk based) delle singole BCC;

o la possibilità per le basi sociali delle Banche Locali "virtuose" di esprimere gli amministratori;

o un modello di vigilanza sui Gruppi Bancari Cooperativi e sulle BCC, individualmente

considerate, proporzionato e coerente con le peculiarità del credito cooperativo senza appesantirle di ulteriori oneri regolamentari ed amministrativi.

Confcooperative, Federcasse, Iccrea Banca, Cassa Centrale Banca, Cassa Centrale Raiffeisen nell'interesse delle BCC, Casse Rurali, Raiffeisenkassen chiedono che il Governo e il Parlamento confermino la linea salvaguardata e valorizzata dalla Riforma che tutela l'identità mutualistica, il ruolo e la capacità competitiva delle BCC, Casse Rurali e Raiffeisenkassen affinché queste possano continuare ad essere anche per il futuro protagoniste nel concorrere alla costruzione del "bene comune".

Siamo pronti ed auspichiamo un confronto costruttivo con il Governo e il Parlamento italiano finalizzato a condividere tutti questi obiettivi.

Sarà un'occasione preziosa.

Allo stesso tempo ci auguriamo che il Governo italiano possa contribuire – nei confronti del Parlamento Europeo e della Commissione UE – a riequilibrare una produzione normativa e regolamentare in favore di una legislazione realmente proporzionale e adeguata rispetto a banche che hanno dimensioni, complessità e finalità imprenditoriali differenti. In particolare, sarà rilevante rivedere in un'ottica di coerenza le misure relative alle BCC contenute nella bozza di decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze sui requisiti degli esponenti e quanto contenuto nel decreto legislativo di recepimento della Mifid II in materia di trattamento delle azioni emesse dalle Banche di Credito Cooperativo.

È interesse di tutti, ed in particolare delle banche affiliate, dei soci, delle imprese e delle comunità territoriali, che la Riforma parta nei tempi attualmente previsti dalla normativa, con l'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi programmato al più tardi per il 1° gennaio 2019.

Siamo convinti che l'attuazione della Riforma è per il Credito Cooperativo italiano un passo decisivo verso il futuro. La grande maggioranza delle BCC, Casse Rurali, Raiffeisenkassen è pronta a raccogliere questa sfida al servizio e per lo sviluppo del nostro Paese.

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-riforma-deve-fermarsi-governo-pronto-al-decreto.html>

Unipol Banca: fusione? Bancaria sì, vediamo... Mentale e fisica NO!

Siamo consapevoli del momento che la nostra Banca sta attraversando, in attesa di un matrimonio che non arriva mai, ma vivere quotidianamente nello stato di emergenza è insostenibile. Nelle filiali di ogni area sono sempre maggiori i problemi legati a organici ridotti, che creano situazioni di difficoltà estrema, a cui spesso si devono trovare soluzioni altrettanto estreme.

Non possiamo più rimanere impassibili di fronte al susseguirsi di lamentele e sfoghi che ci arrivano dalle filiali (e non solo), "vittime" di una **continua e strutturale carenza di personale**. E' ora che la Direzione di questo Istituto e del Gruppo si assuma le proprie responsabilità innanzi a questa evidente ed oggettiva situazione di difficoltà, predisponendo interventi organizzativi straordinari ed il potenziamento

degli organici.

Fatta eccezione per **l'applicazione del contratto del terziario** ai colleghi "ceduti" a UnipolRec, applicazione che tradisce la natura dell'attività svolta e viola a nostro parere le norme contrattuali, abbiamo più volte espresso formale apprezzamento per i notevoli sforzi profusi dal Gruppo al fine di alleggerire la Banca dal gravoso e insopportabile fardello degli NPL; l'opera di renderla più competitiva e presentabile in futuri processi di aggregazione, però, non può prescindere da una seria e solida "terapia intensiva" proprio come quando occorre assicurare ossigeno e cure mirate ad un corpo a cui è stato da poco asportato un cancro.

Oggi la sensazione che si vive è assimilabile ad un post-intervento di alta chirurgia, ma con le emergenze lasciate soltanto all'irriducibile senso di responsabilità dei colleghi. E' innegabile che tale stato di criticità persistente, che si sta elevando sempre più a sistema, diventa di per sé foriero di stress, stanchezza, demotivazione, errore: tutti fattori che vanno a minare l'immagine della Banca. **Così non si può più andare avanti!**

La situazione non è molto diversa in alcuni uffici di direzione: per garantire ai colleghi della rete la possibilità di concentrarsi sempre più sull'attività di vendita, molte incombenze sono state demandate a uffici di direzione i quali, nel tempo, hanno visto un incremento delle attività ad essi assegnate ed una contestuale diminuzione del numero di addetti, anche e fronte dell'uscita degli esodati che non sono stati rimpiazzati.

L'ex Special Credit è stata trasferita nella UnipolRec con la conseguenza che, in realtà, alcune sue attività sono state "ribaltate" sommariamente su altri uffici.

La Direzione Generale, peraltro, ha conosciuto un incremento delle proprie attività con continui "rimescolamenti" di

risorse (sia responsabili che addetti) che molto spesso hanno messo indifficoltà i colleghi.

E' certamente apprezzabile l'inserimento di alcune "nuove leve" all'interno delle varie unità produttive, ma purtroppo in numero insufficiente.

Come se non bastasse, innanzi a tali difficoltà, si moltiplicano i rimproveri gratuiti e forse poco utili dei responsabili di direzione, taluni anche con ruoli duplicati, che hanno come unico fine il sollecitare una maggiore redditività ma, nei fatti, **opprimono letteralmente decine di colleghi che già hanno dimostrato la loro valenza professionale ed il loro impegno sul piano commerciale.**

Pertanto, chiediamo all'azienda un incontro urgente in cui poterci confrontare su questi temi e suggerire azioni condivisibili, che vadano verso una maggiore efficacia organizzativa senza che ciò impatti negativamente sul benessere dei lavoratori.

Bologna, 22 giugno 2018

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

Riscossione: chiariti alcuni aspetti contrattuali

In occasione dell'incontro odierno le Segreterie Nazionali hanno sollecitato alla delegazione aziendale di Agenzia delle entrate – Riscossione la definizione di alcune problematiche:

- per quanto riguarda le intese del 28 marzo u.s. in merito all'art. 82 CCNL di assegnazione dei livelli retributivi in corso di maturazione secondo le vecchie previsioni del contratto, controparte ha dichiarato di avere completato la verifica degli aventi diritto, e **si è impegnata a regolarizzarne le posizioni con le retribuzioni del prossimo mese di luglio;**
- con riferimento all'automatismo contrattuale concordato il 28 marzo scorso per gli operatori di sportello la delegazione aziendale ha affermato che è in corso di ultimazione la ricognizione dei possibili aventi diritto, e che **gli inquadramenti contrattati verranno a loro riconosciuti con le prossime retribuzioni, con decorrenza 1° aprile c.a.;**
- buoni pasto. A fronte della problematica sorta nelle regioni Campania e Molise in merito ai ticket restaurant le oo.ss. hanno chiesto che il differenziale fra quanto previsto dall'accordo ed il minore valore dei buoni pasto distribuiti ai lavoratori a causa di una situazione di difficoltà della società appaltatrice del servizio venga temporaneamente corrisposto sotto forma di previdenza complementare; i referenti aziendali stanno facendo gli opportuni approfondimenti in merito alla concreta possibilità di adottare tale soluzione. Infine, a fronte della problematica emersa con la situazione di crisi determinatasi per la società Qui! Ticket la delegazione aziendale si è impegnata a porre

in essere ogni iniziativa utile.

Con l'incontro odierno si è anche avviato il lavoro di preparazione dell'articolato contrattuale aziendale.

Roma, 28 giugno 2018

Le Segreterie nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il Volantino