

Gruppo BPER: accordo sulle politiche commerciali

Dopo mesi di intenso confronto, giovedì 2 agosto abbiamo firmato l'Accordo relativo alle Politiche Commerciali e all'Organizzazione del Lavoro. In tal modo si potrà dare finalmente concreta attuazione anche nel Gruppo BPER alle previsioni dell'analogo Accordo Nazionale del 8/2/2017 che si propone di favorire politiche commerciali sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela.

In modo particolare l'accordo sancisce che le politiche commerciali del Gruppo BPER vogliono favorire rapporti con la clientela volti a creare relazioni durature, positive e costruttive, basate sulla **fiducia** e sulla capacità di rispondere alle esigenze della stessa con competenza, trasparenza ed efficienza, nel pieno rispetto delle norme vigenti e dei valori etici nella consapevolezza che la reputazione e la fiducia sono valori cui ispirarsi per riaffermare le centralità del settore bancario. Tenendo conto di questi elementi, gli obiettivi commerciali saranno assegnati tenendo conto di fattori di tempestività e trasparenza, definiti secondo criteri di oggettività e sostenibilità nel tempo, considerando le peculiarità dei mercati e delle aree di business.

L'accordo assegna un ruolo centrale alla formazione impegnando le Aziende del Gruppo a informare e aggiornare tutto il personale sulla materia delle politiche commerciali sostenibili al fine di diffonderne e promuoverne la cultura e a divulgare i contenuti dell'accordo anche nei programmi formativi dei ruoli di responsabilità.

Relativamente al "controllo dell'andamento", più volte abbiamo segnalato e denunciato il malessere quotidiano di tanti

colleghi per mail, telefonate, report, file excel da compilare a gogò, riunioni fuori orario: **modalità, fra le altre, che ai vari livelli vengono utilizzate non tanto per verificare l'andamento, ma quanto, piuttosto, per esercitare vere e proprie pressioni.** Proprio per questo abbiamo concordato che le riunioni di orientamento commerciale avvengano nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa affrontando le tematiche inerenti il nostro lavoro e non addentrandoci nel campo psicologico che lasciamo volentieri agli esperti della materia, e che il monitoraggio avvenga con rilevazione dei dati commerciali effettuata, di norma, sulla base di strumenti approntati centralmente dall'azienda e utilizzati secondo procedure predefinite e supporti tecnologici che consentano la verifica dell'andamento delle iniziative commerciali, il riscontro degli obiettivi assegnati, la riduzione del rischio di errori e dell'eccessiva burocrazia. Solo in caso in cui tali strumenti informatici non siano ancora disponibili, e di cui il sindacato sarà informato, le modalità di rilevazione dovranno essere comunque standardizzate e tali, anch'esse, da evitare l'eccessiva frequenza, le inutili ripetizioni e l'eccessiva burocrazia. Ricordiamo che già in passato il responsabile della Pianificazione Commerciale dell'area Affari di Gruppo illustrando gli strumenti che l'azienda mette a disposizione per monitorare e pianificare l'attività commerciale della rete (Run4, Btrend, Passo commerciale, CRM e la loro evoluzione) **li aveva definiti sufficienti ed esaustivi escludendo pertanto che siano state date altre indicazioni sulla modalità di monitoraggio.**

E' stata quindi costituita la Commissione di Gruppo composta da rappresentanti della banca e del sindacato che avrà, fra i propri compiti, quello di raccogliere le segnalazioni da parte dei colleghi di eventuali **comportamenti vessatori, stressanti e non rispettosi della dignità** (cioè di quelli che rappresentino "indebite pressioni commerciali") e di ricercare e porre in essere tutte le misure finalizzate a rimuovere tali comportamenti. E tutto ciò verrà attuato con modalità che

assicurino la riservatezza dei segnalanti. La commissione avrà un ruolo non solo correttivo, ma anche propositivo e di indirizzo, e con il crescere dell'esperienza potrà contribuire a mettere sempre di più al centro il rapporto con il cliente e la dignità e professionalità dei colleghi. **Sarà ovviamente necessaria l'attiva partecipazione e la collaborazione di tutti i colleghi che – utilizzando gli indirizzi e-mail istituiti con l'accordo (sia sindacali che congiunti fra banca e sindacato) – fornendo informazioni e notizie alla commissione, le permetteranno di esercitare il proprio ruolo con efficacia.** Sarà ovviamente nostra cura comunicarvi gli indirizzi corretti e avvisarvi appena essi saranno operativi.

Riteniamo che l'accordo rappresenti un indispensabile strumento per migliorare il clima aziendale e le condizioni di lavoro di TUTTI coloro che lavorano nel Gruppo BPER, rimuovere i comportamenti non corretti e valorizzare le buone pratiche. Per fare ciò **sarà indispensabile da parte di TUTTO IL PERSONALE coinvolto nell'attività commerciale, in particolare in ruoli di responsabilità, la piena condivisione degli obiettivi più volte ribaditi: rispetto dei lavoratori e della clientela.**

Per gli altri argomenti affrontati nella sessione d'incontri della settimana scorsa (progetti Delayering, Bancassurance, migrazione CR Saluzzo e aggiornamenti su Mifid2) verrà predisposto un apposito comunicato.

“Ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne insieme è la politica, sortirne da soli è l'avarizia.” (Don Milani)

Modena, 3 agosto 2018

**Segreteria di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Allegati:

Comunicato unitario

Accordo politiche commerciali

Regolamento operativo

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/con-la-fisac-contro-le-pressioni-commerciali.html>

BNL: in ferie con il cellulare spento

Care colleghe e cari colleghi, care iscritte e cari iscritti, ci giungono notizie di comportamenti inqualificabili da parte di **“capetti”** vari da più parti d'Italia.

C'è chi giudica eccessivo il numero di malattie di una determinata agenzia e invita i **“rei”** a chiedere scusa al proprio direttore e ai colleghi. C'è chi **“invita”** a tenere il cellulare di servizio sempre acceso, ancor più se si è in ferie o in malattia, perché **“potremmo aver bisogno di te”**.

Io non credo che comportamenti di questo genere siano colpa del caldo asfissiante di questi giorni, credo altresì che questi comportamenti siano figli di un distorto ragionamento che assimila il concetto di assenza a quello di assenteismo, e di un altrettanto distorto senso del dovere.

Se la banca ritiene che qualche collega si finge malato, applichi la legge, invii una visita di controllo, se la banca ha necessità che qualche collega debba rendersi sempre

reperibile, la paghi questa “reperibilità” come prevede il Contratto Nazionale di Lavoro.

Ritengo che questi comportamenti, associati ai tanti che sfociano in “pressioni” indebite siano inqualificabili e vanno denunciati. Chiedo a tutti voi di opporvi ad atteggiamenti che, di fatto, azzerano conquiste sociali e contrattuali che sono costate tanti sacrifici denunciando questi fatti ai nostri Rappresentanti Sindacali.

La Segreteria nazionale di Coordinamento della FISAC, interverrà prontamente presso l’azienda ogni qualvolta si verificano casi del genere.

Auguro buone ferie a chi le deve fare e una buona estate a tutti.

Alfonso Airaghi

Segretario responsabile FISAC del Coordinamento Nazionale del gruppo BNL

Scarica il volantino unitario

Voucher, l’Italia non vuole privarsi dei super precari

La nuova liberalizzazione tocca agricoltura e turismo, settori a scarsa produttività che vivono risparmiando sul costo del lavoro

Sembra risolversi in un eufemismo il decreto Dignità con l’ipotesi, sempre più realistica, di una nuova

liberalizzazione dei voucher rispetto al regime attuale, introdotto poco più di un anno fa dal governo Gentiloni. I voucher, o buoni lavoro, erano stati oggetto di un vero e proprio scontro politico tra i governi delle larghe intese, da quello Monti fino a quello Gentiloni, e l'opinione pubblica e una parte dei sindacati, confederali e non. A oggi, l'ipotesi in discussione è quella di estendere i buoni lavoro al settore agricolo e a quello turistico alberghiero, mentre sembra meno probabile la loro reintroduzione anche per gli enti locali.

Il dibattito a cui si assiste in questi giorni ignora scientemente tutti gli argomenti e le analisi portate avanti fino al 2017, rispolverando la sempiterna idea per cui a maggiore flessibilità si accompagna un aumento occupazionale, come sottolinea Coldiretti che parla di un potenziale aumento di 30.000 rapporti di lavoro solo nel mese di agosto. Stesso discorso per gli attacchi all'introduzione delle causali per i contratti a termine oltre i dodici mesi prevista del decreto. **Una idea superata dai fatti e dalla ricerca scientifica**, ma difficile da scalfire nell'egemonia neoliberista che governa i processi politici degli ultimi decenni. Il tema elude non a caso ogni argomento in merito alla qualità di questi rapporti: durata, diritti, libertà, ma soprattutto sovrappone in modo errato il concetto di rapporto di lavoro con quello di nuova occupazione.

Rimanendo al tema dei voucher, ripercorrendone la storia, è utile ribadire che l'esplosione dei buoni lavoro tra il 2012 e l'ultimo trimestre del 2016 **fu rallentata in modo consistente non tanto dalla loro fittizia abolizione, bensì dall'introduzione della tracciabilità per i datori di lavoro**. Un riduzione intensificatasi a partire da giugno 2017 con l'abolizione degli originari voucher e l'introduzione dei contratti Prest0. L'occupazione non si è contratta da allora, ha mutato forme contrattuali: dai voucher al lavoro intermittente (o a chiamata), che torna ad aumentare a tassi elevati. Sarebbe interessante chiedersi e indagare se e quanto

i nuovi strumenti telematici non abbiano raggiunto una diffusione proporzionalmente coerente con i livelli precedenti a causa dei limiti imposti o a causa della scarsa capacità dei datori di lavoro di adeguarsi agli strumenti telematici. Acquistare un voucher al tabacchi risultava operazione a portata di tutti contrariamente alla registrazione attraverso il portale dell'Inps che richiede quelle minime capacità digitali non ancora universali in Italia. Quanto ai dati, il tasso di crescita dell'ultimo trimestre 2016 sullo stesso periodo del 2015 è del 38%, mentre nel complesso del 2017 rispetto al 2016 il lavoro a chiamata aumenta del 120%. Non si tratta di stabilizzazioni ma di contratti brevi, a forte contenuto precario.

L'utilità dei voucher come unico strumento per regolarizzare rapporti di lavoro brevi è presto smentita dai dati sulla durata dei contratti a termine (il 78% dura meno di 365 giorni) e soprattutto quelli a termine in somministrazione (di cui il 99% ha una durata inferiore all'anno). Contratti sui quali non interviene in alcun modo la seppur lieve stretta sui rapporti a tempo determinato prevista dal decreto Dignità. Essa infatti si applica, se approvata, ai contratti oltre i dodici mesi, che sono una minoranza, non agendo in nessun modo sul vasto mondo del lavoro frammentato.

L'estensione dei voucher non farebbe che aumentare l'estrema precarietà del lavoro più vulnerabile, privandolo di quei diritti fondamentali previsti dalla Costituzione ma in fondo anche dal buon senso in una società pervasa sempre più aggressivamente da elevati livelli di povertà tra i lavoratori. La povertà nel lavoro è allo stesso tempo l'anticamera del disagio economico a fine carriera quando dovranno essere contati i contributi versati dai lavoratori in vista della pensione. A conti fatti, a prescindere dai voucher, le aziende hanno a disposizione una molteplicità di strumenti per perseverare nell'uso del lavoro discontinuo e a basso costo, potendo al contempo far leva sulla rotazione e la

ricattabilità dei lavoratori. Questo aspetto ormai caratterizza la nostra economia e non si vede un'inversione di rotta di cui invece ci sarebbe un gran bisogno. Il costo del lavoro, fin troppo basso per molte forme contrattuali, a partire dai livelli salariali, deve essere considerato un freno alla crescita e non viceversa, rompendo definitivamente il solco ideologico attorno al quale si sono saldate sia la politica italiana sia buona parte delle istituzioni del lavoro.

Resta poi un ulteriore problema. La terziarizzazione a scarsa produttività verso cui è virata l'economia italiana, che vede tra i settori in maggiore espansione quello turistico-alberghiero e ristorativo: dal punto di vista sistemico questa dinamica non produrrà effetti solidi nel medio e lungo periodo. C'è da chiedersi se almeno la crescita contingente non debba essere distribuita equamente tra aziende e lavoratori, e allo stesso tempo **se sia possibile avallare un sistema aziendale incapace di remunerare adeguatamente il suo maggiore fattore di produzione, il lavoro appunto.** Relativamente all'agricoltura invece, dove sempre più spesso caporalato e schiavitù appaiono i tratti salienti delle relazioni industriali, l'estensione dei voucher appare un compromesso al ribasso che volta le spalle alle questioni fondamentali che caratterizzano questo ramo dell'economia e in cui i vinti e gli sfruttati **continueranno a riempire le file della disperazione sociale a cui il paese risponde quotidianamente con atti di violenza tra gli ultimi.**

Articolo di Marta Fana pubblicato sul Fatto Quotidiano del 1/8/2018

[https://www.fisaccgilaq.it/fisac/novoucher-firma-la-petizione.](https://www.fisaccgilaq.it/fisac/novoucher-firma-la-petizione)

Pop. Bari: una nuova fase sindacale. Una nuova stagione unitaria!

Con la parossistica stretta sul personale posta in essere dalla dirigenza aziendale del Gruppo BPB, caratterizzata da:

- inasprimento delle pressioni commerciali, certamente sanzionabili ai sensi del Codice Etico aziendale se non del Codice Civile,
- trasferimenti spietati,
- mancato riconoscimento degli straordinari effettuati e delle sostituzioni,
- ingiustificabili ed enormi ritardi per gli adeguamenti economici in caso di avanzamento di ruolo rinveniente da CIA,
- inopinate alterazioni e intromissioni nelle modalità di effettuazione della solidarietà volontaria,
- aumento delle contestazioni disciplinari e dei conseguenti eccessi sanzionatori (finanche con licenziamenti),
- colloqui minatori ed intimidatori,

in un contesto di caos organizzativo, anche aggravato dall'assenza di coerenza tra quanto scritto nel regolamento e quanto di fatto attuato sui luoghi di lavoro e, in alcuni casi, di l' assenza di norme operative certe, le Organizzazioni Sindacali tutte, consapevoli della fase di

estrema delicatezza in cui versa l'Azienda, non certo per responsabilità ascrivibili ai suoi dipendenti ma del suo management, **comunicano di superare tutte le ragioni che sino ad oggi hanno portato alla separazione dei tavoli e di avviare congiuntamente una nuova fase sindacale, una fase di lotta, una nuova stagione di rapporti unitari.**

Oggi, dopo la deriva gestionale e autoritaria che la dirigenza BPB ha intrapreso con la volontà di non arrivare ad un equo accordo sulla procedura ex art. 17 CCNL relativa alla chiusura filiali, FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN intendono presentarsi compatte alla prevista trasformazione in società per azioni e al preannunciato nuovo piano industriale.

Oggi chiediamo conto unitariamente al management aziendale dei tanti milioni di euro frutto dell'accordo di agosto 2017, che fondava le sue ragioni nel tentativo di evitare, con un notevole e non facile sforzo collettivo, l'acuirsi di una crisi dell'azienda ormai conclamata, con sacrificio di tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB che l'azienda non può né dimenticare né, tanto meno, ignorare.

Non più divisioni dunque ma una ritrovata e forte unità di intenti per la tutela del lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici del Gruppo BPB, e per la costruzione di nuove e corrette relazioni industriali e contro una gestione della Banca e del personale ottusa e violenta.

Bari, 30 Luglio 2018

**I Segretari Responsabili di Coordinamento Gruppo Banca
Popolare di Bari**

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Appalto assicurativo: nuove coperture per i lavoratori

Con il rinnovo, in data 18 dicembre 2017, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera (Appalto Assicurativo) da parte delle OO.SS. First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Fna con l'Associazione datoriale Anapa, tra le nuove previsioni acquisitive sono state concordate, senza alcun contributo aggiuntivo a carico, due nuove coperture assicurative per le lavoratrici e per i lavoratori del settore, che si sommano a tutte le altre prestazioni di assistenza sanitaria già in precedenza ottenute nell'ambito del CCNL stesso.

Nello specifico, si tratta di una copertura **LONG TERM CARE (LTC)** con massimale di Euro 15.000 per dipendente e di una copertura **TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)** con massimale di Euro 10.000 per dipendente, che sono attualmente operative secondo quanto previsto dal CCNL; tali coperture sono state stabilite per le annualità 2018 e 2019 e verranno verificate, nel corso della valenza contrattuale, per valutare anche una eventuale proroga e/o analizzare ulteriori opportunità di prestazioni aggiuntive.

POLIZZA LTC

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei dipendenti assicurati, intervengono qualora insorga nell'Assistito (il dipendente) uno stato di "non

autosufficienza permanente” (ai sensi delle condizioni di polizza) e, in sintesi, prevedono l'erogazione di servizi di assistenza sanitaria oppure l'erogazione di un massimale a risarcimento del danno subito e a rimborso delle eventuali spese sanitarie sostenute.

POLIZZA TCM

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei dipendenti assicurati, operano, in sintesi, in caso di “Decesso per qualsiasi caso dell'Assicurato” (salvo i casi di carenza ed esclusioni previste dalle condizioni di polizza) attraverso la corresponsione al/ai Beneficiario/i della somma prevista.

Si tratta di importanti acquisizioni che migliorano le previsioni contrattuali a favore dei dipendenti e integrano le funzioni di assistenza contrattuale che vengono svolte, sulla base di quanto previsto dalle Parti nel CCNL, per mezzo dell'ENBAss, Ente Bilaterale per i Lavoratori dipendenti delle Agenzie di assicurazione in gestione libera.

Ricordiamo, inoltre, che, sempre sulla base di quanto previsto dal CCNL rinnovato il 18.12.2017 (ex art. 3 comma 6), i datori di lavoro che applichino tale CCNL ma non versino le quote di contribuzione ad ENBAss, necessarie per garantire le prestazioni di assistenza sanitaria come previsto dal CCNL (ex. art. 3 comma 2), dovranno corrispondere ai propri dipendenti, a partire dal 1° gennaio 2018, un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile pari a Euro 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

Siamo a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione o approfondimento.

Roma, 24 luglio 2018

Le Segreterie nazionali

First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca

Scarica il volantino