

# Banca del Fucino, via libera alla fusione con Igea Banca

Accordo lampo per Banca del Fucino, la più antica banca privata romana fondata dai principi Torlonia ai primi del '900 ed attiva perlopiù fra Lazio ed Abruzzo.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato infatti il progetto di **integrazione con Igea Banca** ed esaminato le principali guidelines del nuovo piano industriale già deliberato da Igea Banca. Con quest'ultima era stato infatti siglato la scorsa settimana un accordo in esclusiva di due mesi, ma già si attendeva la chiusura veloce dell'operazione entro pochi giorni.

Lo schema dell'operazione prevede la creazione di un nuovo gruppo bancario, nascente dall'integrazione delle due banche: **Igea specializzata nel digitale e Fucino attiva nel private banking.**

La famiglia Torlonia, già azionista della Banca del Fucino, sarà azionista di minoranza della nuova banca, ma con una quota significativa, dopo aver partecipato all'aumento di capitale. Nel capitale entreranno anche alcune **fondazioni bancarie ed altri investitori istituzionali**, espressione del mondo industriale e finanziario italiano ed internazionale alcuni dei quali già oggi soci di Igea Banca. In tale contesto, anche gli attuali azionisti di banca del Fucino continueranno a supportare la Banca nel suo percorso di crescita futuro, per garantire il consolidato rapporto fiduciario con la clientela.

L'operazione prevede, come elemento caratterizzante e significativo, anche il **deconsolidamento dell'intero portafoglio di crediti deteriorati (NPE) di Banca del Fucino, per un importo stimato in circa 300 milioni di euro** e la

valorizzazione del ramo fintech di IGEA Banca.

Fonte: [www.ilmessaggero.it](http://www.ilmessaggero.it)

---

## **BPER: la buona volontà non può bastare all'infinito**

Mentre attendiamo l'uscita del Piano Industriale, che sembra rinviata a febbraio 2019 e che comunque a nostro avviso non sarà la panacea di tutti i mali, proviamo a fare il consuntivo sulle riunioni dei Comitati territoriali incentrate maggiormente sul dimensionamento degli organici anche in relazione ai carichi di lavoro.

Nell'incontro riepilogativo l'Azienda ha illustrato un prospetto sulla situazione del personale da cui emergerebbe addirittura un'eccedenza di 47 risorse. **Peccato che per arrivare a questo risultato, si contino le teste e non gli FTE (full time equivalent) e vengano considerati anche 188 somministrati che, al momento, non fanno parte dell'organico e per i quali non smetteremo mai di chiedere la stabilizzazione.**

Nel corso del dibattito con l'azienda sono state ribadite le criticità emerse nelle singole riunioni territoriali, in particolare: la carenza di organici che in alcune Direzioni Territoriali diventa addirittura drammatica, i carichi di lavoro sempre più impegnativi, le pressioni commerciali sempre più insistenti, le procedure informatiche gravemente inadeguate, la carenza di formazione/addestramento/affiancamento che espone spesso a rischi operativi e limita la capacità di interagire con una

clientela sempre più competente e agguerrita nei confronti degli operatori bancari.

La situazione che abbiamo rappresentato ai vertici aziendali genera una **sempre maggiore sofferenza** nella rete e negli uffici di centro e semicentro con ripercussioni sullo stato di salute dei colleghi; senza dimenticare che queste criticità vanno a discapito della qualità del servizio offerto alla clientela che sempre più spesso manifesta nei confronti dei colleghi allo sportello o all'operatore del contact center di turno, insoddisfazione ed insofferenza.

Oggi, di fronte a tutto ciò, **non è più tollerabile ascoltare dichiarazioni riduttive, che riconducono le difficoltà nell'ambito di casi sporadici.** La soluzione non è continuare a sfruttare il senso di appartenenza, la responsabilità e la buona volontà dei lavoratori evocando esuberi. Riteniamo non più sopportabile per tanti colleghi lavorare sempre in emergenza; questo porta inevitabilmente a commettere errori ed a subire le conseguenti contestazioni disciplinari, in continuo e preoccupante aumento.

Prima di tutto chiediamo ai lavoratori di segnalare comportamenti anomali e anche pressioni commerciali, lesive della propria dignità di lavoratori, utilizzando quanto ottenuto e previsto con la recente sottoscrizione dell'accordo sulle politiche commerciali, ossia tramite la casella di posta elettronica della propria organizzazione sindacale e nel rispetto dell'anonimato.

Inoltre è indispensabile abbandonare consuetudini che non possono essere la regola, quindi: **BASTA** lavorare senza segnare le ore di straordinario, **BASTA** seguire i corsi di formazione on line fuori dall'orario di lavoro o facendo scorrere distrattamente le schermate mentre si tratta con un cliente, **BASTA** aprire le agenzie con un solo addetto, perché non ci sono sostituzioni, **BASTA** partecipare a riunioni, sovente non retribuite, indette al di fuori dell'orario di lavoro, in

pausa pranzo o addirittura di sabato e spesso a distanze notevoli dai luoghi di residenza. Invitiamo i Colleghi a segnalarci qualsiasi prassi irregolare.

**BASTA insomma farci del male!**

Dobbiamo pensare che finché continueremo a tamponare con i nostri sacrifici carenze organizzative e di personale, l'Azienda non si preoccuperà mai di porvi rimedio.

Cambiamo passo noi per primi e l'azienda si dovrà adeguare, anche perché i **lusinghieri risultati di bilancio sono merito di tutti i lavoratori!**

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER Banca  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

---

## **Unicredit: l'Azienda è sorda, facciamoci sentire**

Dal mese di settembre, consapevoli delle difficoltà organizzative e gestionali create in banca, abbiamo intrapreso un percorso negoziale che permettesse di individuare soluzioni condivise per migliorare un clima aziendale pesantissimo. Abbiamo trovato, invece, un'azienda

*“muro di gomma”* che, pur ammettendo disservizi e disfunzioni, continua a ritenere che si può andare avanti così, **scaricando di fatto tutto il peso delle ristrutturazioni sulle spalle dei lavoratori.**

Nell'ultimo incontro, visto che l'azienda non ha di fatto riscontrato le nostre richieste di anticipare le assunzioni previste per il 2019 né di prorogare gli 80 lavoratori e lavoratrici stagionali che, al contrario, cesseranno il servizio entro dicembre, **abbiamo deciso unitariamente di intraprendere una mobilitazione nazionale con l'invio della richiesta di tentativo di conciliazione in ABI.**

Riteniamo infatti che, dopo una serie di mobilitazioni aperte in diverse province in tutta Italia, sia giunto il momento di unificare tutti gli sforzi locali in una vertenza nazionale all'interno della banca, riprendendo, quali parole d'ordine, le ben conosciute problematiche aziendali:

- Pressioni commerciali
- Carenze di organico
- Formazione carente e disorganizzata, malgrado le nostre ripetute segnalazioni
- Disfunzioni organizzative mai risolte, malgrado le nostre dettagliate segnalazioni per settore della banca, illustrate, nello scorso settembre, in sede di Commissione tecnica sulla Organizzazione del Lavoro.

Questi temi critici sono i medesimi emersi come esito della valutazione dello Stress Lavoro Correlato, concordata tra azienda e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed eseguita nel 2017 attraverso un apposito questionario on line sulla piattaforma aziendale e cioè:

- Funzione e Cultura Organizzativa in merito alle Pressioni Commerciali;
- Sviluppo della Carriera
- Modalità di erogazione e fruibilità della Formazione;
- Organizzazione in merito ai carichi e ai ritmi di

lavoro, alla gestione dell'organico e alla Comunicazione interna.

### **PRESSIONI COMMERCIALI**

Per noi: non sono solo insistenti, ormai vanno oltre la normale sopportazione.

Per l'azienda: le pressioni semplicemente non esistono!

### **ORGANICI**

Per noi: la carenza di organico è endemica, esito della applicazione di algoritmi costruiti con logiche sconosciute e avulse dalla realtà.

Per l'azienda: siamo abbastanza, anzi presto saremo persino troppi, grazie alla digitalizzazione e alle innovazioni tecnologiche.

### **FORMAZIONE**

Per noi: carente nella qualità, ma soprattutto nella modalità di fruizione. Il codice PF0 non è bloccante, né lo sarà a breve, come l'azienda si era impegnata a rendere.

Per l'azienda: funziona benissimo, qualche milione di ore totali fruite ogni anno, il 95 % dei colleghi e delle colleghe la svolgono...dove sta il problema?

### **DISFUNZIONI ORGANIZZATIVE**

Per noi: l'inefficienza, e il caos conseguente, sono enormi e impediscono di fornire un servizio adeguato alla clientela.

Per l'azienda: si tratta di normali problemi organizzativi che si risolverebbero usando in modo adeguato i "famigerati" ticket.

Sosteniamo, inoltre, la giusta aspettativa dei Lavoratori di un Premio di Produttività 2018 adeguato ai risultati che sono stati raggiunti soprattutto attraverso il sacrificio e l'abnegazione dei colleghi.

A tale proposito segnaliamo come il terzo trimestre confermi un trend produttivo di importante crescita, con i risultati del Commercial Bank Italy che sostengono l'intero Gruppo: un

**Risultato Netto incrementato del 48%, un Margine Operativo Lordo a + 13%, un rapporto costi/ricavi al minimo storico (-5%) rispetto al 2017.**

Dopo mesi durante i quali come rappresentanti dei lavoratori abbiamo riportato, inascoltati, tutto il malessere, la sfiducia nei confronti di questa azienda, e richiesto segnali che indicassero un cambio di direzione, riteniamo sia giunto il momento di denunciare come UniCredit non sia “the best place to work”. mediante l’apertura di **una vertenza nazionale che coinvolga tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori della Banca.**

Partiamo con la mobilitazione forti dei grandi risultati degli scioperi locali che hanno fatto da apripista e sono un termometro evidente di una febbre molto alta.

Già diverse assemblee nei posti di lavoro sono state effettuate, altre lo saranno nelle prossime settimane.

Partecipare numerosi è un nostro diritto! L’azienda è sorda, facciamoci sentire!

*Milano, 26 novembre 2018*

**Segreterie di Coordinamento  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin  
UniCredit Spa**

Scarica il volantino

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/unicredit/unicredit-linsostenibile-pesantezza-del-lavoro-nelle-agenzie.html>

---

# Fondo Pensione Nazionale Credito Cooperativo: a che punto siamo?

Gentile Collega,

in coerenza con tutte le iniziative fin qui intraprese dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, a difesa degli interessi degli aderenti al Fondo Pensione Nazionale, ti informiamo che in data 8 agosto 2018, come naturale conseguenza, è stato presentato un **primo esposto** alla **COVIP**, organo di vigilanza dei fondi pensione: **“per evidenziare le irregolarità manifestatesi in occasione delle elezioni dei componenti dell’Assemblea dei delegati, per le quali si richiedeva a codesto Organismo di Vigilanza, di ripristinare il rispetto dei principi di trasparenza nei rapporti tra Fondo Pensione e propri aderenti e di esercitare un’attenta vigilanza sulla corretta gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile del Fondo Pensione Nazionale BCC e sull’adeguatezza del relativo assetto organizzativo.”**

Abbiamo ritenuto inoltre di dover segnalare puntualmente anche i **problemi di sicurezza informatica** riguardanti le modalità di accesso all’area riservata di ciascun aderente, da noi riscontrati in occasione delle elezioni per l’assemblea dei delegati poi annullate dal Fondo stesso. Infatti, con la giustificazione da parte del Fondo di dover apportare le modifiche necessarie all’adeguamento GDPR, dopo oltre due mesi di chiusura dell’area riservata agli aderenti, le stesse modalità di accesso all’area riservata sono state completamente rivisitate.

Ti avevamo già informato che in occasione dell’Assemblea dei Delegati del 27 aprile 2018 i tredici delegati First-CISL e Fisac-CGIL hanno espresso il loro voto contrario all’approvazione del bilancio 2017 del Fondo Pensione Nazionale. Le motivazioni di tale voto, sempre relative alla gestione complessiva del Fondo, sono state presentate in un

documento letto in assemblea, sottoscritto dai delegati stessi, e consegnato al Presidente del Fondo Pensione per la messa a verbale; orbene nel verbale dell'assemblea ordinaria del Fondo Pensione del 28 aprile 2018 di tali dichiarazioni non vi è traccia.

La totale e continua "indifferenza" da parte degli attuali amministratori del Fondo Pensione a qualunque sollecitazione riguardante le criticità gestionali più volte fatte rilevare, impone alle scriventi Organizzazioni Sindacali (Fonti Istitutive del Fondo Pensione Nazionale) di intraprendere tutte le necessarie possibili azioni **con l'intento unico di tutelare i risparmi previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo.**

Quindi, ad integrazione del precedente esposto, in questi giorni è stato da noi presentato un **secondo esposto** alla **COVIP** a firma dei **Delegati di First-CISL e Fisac-CGIL** che verte sulle seguenti questioni:

- Incongruenza tra politica d'investimento dichiarata e gestione finanziaria realizzata;
- Eccessiva destinazione dei flussi contributivi alla gestione diretta;
- Gestione diretta complessa, poco trasparente e scarsamente efficiente;
- Rendimenti – Focus su Fondo melograno – Focus su Fondo BCC obbligazionario istituzionale
- Costi
- Conflitti d'interesse;
- Eccessiva dipendenza dall'Advisor Finanziario Mangusta Risk;
- Evidenza delle criticità esposte nell'assemblea dei delegati e mancata verbalizzazione dell'intervento;
- Comunicazione FABI su Chiusura del Comparto garantito "Orizzonte 5".

Abbiamo chiesto con i due esposti presentati e, in particolare, con il secondo: " **che l'Autorità adita voglia**

*attivare i poteri di intervento alla medesima consentiti e riconosciuti, esercitando il potere di vigilanza sulla corretta gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile del Fondo Pensione, sull'adeguatezza del relativo assetto organizzativo e in ultima analisi sulla capacità della Corporate Governance di assicurare una rappresentatività corretta e bilanciata di tutti gli iscritti, al fine di ripristinare il rispetto dei principi di trasparenza nei rapporti tra i fondi pensione ed i propri aderenti."*

Non possiamo inoltre non richiamare la Tua attenzione sul fatto che tra tutte le criticità sollevate dalle scriventi OOSS, vi è stata (e c'è tutt'ora!) anche quella riguardante la necessità di **rivisitare il Regolamento Elettorale** che nella sua attuale formulazione esclude la possibilità di avere una rappresentanza **eletta secondo criteri democratici che rendano il voto degli aderenti effettivamente determinante per l'elezione dei propri rappresentanti. Le attuali regole non sono informate a criteri proporzionali e nemmeno maggioritari, ma semplicemente totalitari: infatti la lista che ottiene un solo voto in più delle altre si vede assegnata la totalità della rappresentanza nell'assemblea dei delegati.**

Nonostante le nostre segnalazioni e denunce, il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione Nazionale pochi giorni fa ha ritenuto di avviare nuovamente le procedure elettorali per l'elezione dei 30 rappresentanti di parte sindacale all'assemblea dei delegati del Fondo stesso, **applicando lo stesso Regolamento da noi contestato.**

**Non ci sottrarremo al confronto elettorale, quale che sia il regolamento, convinti delle nostre ragioni e del fatto che potremmo essere interpreti del cambiamento.** Ma davanti a tanta protervia, della quale continuiamo a stupirci, non possiamo non confidare anche nell'auspicato intervento dell'Organo di Vigilanza per potere restituire il Fondo Pensione ad una gestione inclusiva di tutte le Fonti Istitutive, maggiormente trasparente, **al servizio dei propri associati e di nessun altro** e soprattutto che fornisca indicazioni, chiare ed esaustive, per una scelta libera e consapevole dei propri risparmi previdenziali.

Roma, 28 novembre 2018

**Coopfirst Nazionale**

**FISAC/CGIL Coord.**

**Nazionale Credito Cooperativo**

Scarica il volantino

---

# **Carmino Ranieri nuovo segretario della CGIL Abruzzo-Molise**

È l'aquilano **Carmino Ranieri** il primo segretario generale della Cgil Abruzzo-Molise, eletto nella serata di venerdì (con il 99,10% dei voti del direttivo regionale) al termine del congresso che ha sancito **l'accorpamento della Cgil delle due regioni**.

Ranieri, 45 anni e padre di due bambine, è laureato in Economia all'Università d'Annunzio. Iscritto alla Cgil dal 1999, ha guidato la Fp (la categoria che rappresenta i lavoratori del pubblico impiego e della sanità) nelle province dell'Aquila e Pescara e successivamente come segretario generale dell'Abruzzo.

Negli ultimi tre anni Ranieri ha fatto parte della segreteria regionale abruzzese guidata fino ad oggi dal segretario generale uscente Sandro del Fattore.

A lui i complimenti e gli auguri di buon lavoro dalla Fisac dell'Aquila

**Fonte: [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it)**

---

# Bonus bebè, nel 2019 aumento del 20% a partire dal secondo figlio

Ok alla proroga del bonus bebè anche per i figli nati o adottati nel 2019. Il Governo ha presentato ieri in Commissione Finanze del Senato un emendamento alla legge di conversione del decreto legge fiscale che dispone una nuova proroga del bonus bebè con riferimento ai bimbi nati o adottati tra il **1° gennaio ed il 31 dicembre 2019** (in precedenza era previsto che la misura scadesse il 31 dicembre 2018).

Invariate le modalità di concessione. Il contributo, erogato per il primo anno di vita del bambino o per le adozioni nel primo anno di ingresso del bimbo in famiglia, resta confermato a **960 euro l'anno** (80 euro al mese) per le famiglie con Isee fino a 25 mila euro, con l'assegno che raddoppia in caso di Isee sotto i 7 mila euro. C'è tuttavia una novità: a partire dal **secondo figlio** (sempre nato o adottato nel 2019) il bonus viene incrementato del 20% passando pertanto, da 80 a 96 euro al mese (dovrebbe crescere da 160 a 192 euro se l'Isee è inferiore a 7mila euro). Resta pure confermata la spettanza del bonus **solo per un anno dalla nascita o dall'adozione del minore** (sino al 2017 l'erogazione temporale del bonus era più vantaggiosa perchè copriva i primi tre anni di vita del bimbo).

Altre misure sul fronte natalità potrebbero arrivare con l'esame alla Camera della manovra. La Lega, in particolare, sostiene con un budget di 40 milioni di euro la proroga del congedo obbligatorio di 4 giorni per i padri (anch'esso

previsto in scadenza quest'anno), l'istituzione del 'Fondo di sostegno per le crisi familiari' (10 milioni di euro all'anno), il raddoppio – da 400 a 800 euro – delle detrazioni fiscali per i figli con disabilità; la proroga del bonus baby sitting in alternativa al congedo parentale ed alcune misure sul fronte degli asili nido.

C'è anche la proposta per le mamme di scegliere se accedere a un periodo **di tre mesi di maternità retribuita al 60% oppure di sei mesi retribuita al 30%**. Infine, il fondo politiche per la famiglia – potenziato a 300 milioni di euro per il 2019-2021 (e di 100 milioni per ogni anno successivo) – è stato indirizzato con un forte orientamento alla promozione del welfare aziendale.

Fonte: [www.pensionioggi.it](http://www.pensionioggi.it)

---

## **La Cassazione: giusto il licenziamento per insubordinazione**

Secondo la Suprema Corte di Cassazione, (*sentenza n. 22382 del 13 settembre 2018*), l'insubordinazione può integrare una giusta causa di licenziamento.

Per gli Ermellini l'insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato non può essere limitata al **rifiuto di adempimento delle disposizioni** dei superiori, ma implica necessariamente anche **qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni** nel quadro dell'organizzazione aziendale.

Inoltre, può risultare da una **somma di diversi comportamenti** e non necessariamente da un singolo episodio ed il comportamento reiteratamente inadempiente posto in essere dal lavoratore, come **l'abbandono per un'ora e mezzo del posto di lavoro, l'uscita dal lavoro in anticipo e la mancata osservanza delle disposizioni datoriali e delle prerogative gerarchiche**, è contraddistinto da un costante e generale atteggiamento di sfida e di disprezzo nei confronti dei vari superiori gerarchici e della disciplina aziendale tale da far venir meno il permanere dell'indispensabile elemento fiduciario.

Fonte: [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

---

## **Torturati dalle riunioni: inutili, noiose, controproducenti.**

Prendete una classica riunione in ufficio di metà mattina: nella stragrande maggioranza dei casi, dopo appena cinque minuti, ci sarà qualcuno con lo sguardo rivolto allo schermo del cellulare. Non mancherà chi farà battute per aumentare l'empatia tra colleghi, o chi si impegnerà in un intervento di mezz'ora per legittimare il suo status o la sua qualifica e chi non farà altro che annuire di fronte al capo.

«*Siamo torturati dalle riunioni*» ha scritto un po' di tempo fa **L'Economist**. Perché il rischio della vita in ufficio è che le giornate si trasformino in affollate sequele di impegni e appuntamenti di lavoro. Riunioni appunto, che spesso però finiscono per rendere tutti meno produttivi e ammazzare la

creatività.

Come ha ammesso Fiorello parlando del suo impegno in radio e del suo lento allontanamento dalla tv: *«La tv mi costa fatica – ha spiegato al Corriere – perché è un continuo uscire da una riunione per entrare in un'altra. Con i produttori, con gli autori, con gli scenografi, con le maestranze... L'ultima cosa a cui si pensa è lo spettacolo e io alla seconda riunione mi sono già stufato.»*

**Jeff Bezos**, il fondatore e amministratore delegato di Amazon, applica in azienda una regola di base: mai programmare un meeting in cui due pizze non siano sufficienti per sfamare l'intero gruppo di partecipanti. Il motivo è semplice: più alto è il numero dei partecipanti, più aumenta la probabilità di insuccesso.

**Steve Jobs** ai tempi della Pixar, per capire cosa andava storto in azienda, organizzava gli incontri con i vari team facendo due precise domande: *«Dimmi cosa non funziona»*. La persona rispondeva e Jobs chiedeva agli altri se erano d'accordo. Poi sceglieva un altro dipendente e chiedeva: *«Dimmi cosa funziona»*.

**Secondo molti esperti, è il tempo la chiave del successo di qualsiasi riunione.**

Nel 1957, **C.Northcote Parkinson**, professore e leggendario esperto di management, ha elaborato una regola molto efficace: *«più tempo a disposizione si avrà in riunione, più se ne sprecherà»*. Gran parte del problema sta nel fatto che spesso, sebbene i lavoratori detestino partecipare alle riunioni, sopportino ancora meno il fatto di esserne esclusi. *«Nulla è così efficace nell'indurre paranoia e malessere di un meeting di lavoro a cui tu sei stato escluso»* ha scritto l'**Economist**. Succede così che per evitare malcontento generale, i manager cerchino di invitare alle riunioni quante più persone possibili, con **un rischio di insuccesso che può arrivare al 99,9%**. È dimostrato infatti che più la riunione coinvolge piccoli team di persone, più è alta la probabilità di

successo. Perché i partecipanti tenderanno a essere brevi, efficaci, e si aggiorneranno a turno sui progressi del loro lavoro senza perdere tempo.

C'è poi la regola di HIPPO: **nell'80% delle riunioni, tutte le decisioni prese sono in linea con quello che dice mr HIPPO. Ossia l'«highest-paid person's opinion»: il manager.** Colui che ha indetto la riunione, il capo o meglio quello che nel meeting è il più alto in grado e guadagna di più. E così **meno della metà delle persone presenti si prenderà la briga di parlare perché sa già di sprecare solo fiato.** E la metà del gruppo si impegnerà diversamente con lo smartphone.

Secondo **Maurice Schweitzer**, professore di management alla Wharton School dell'Università di Pennsylvania, le riunioni sono destinate al successo quando la preparazione è già fatta prima ancora di iniziare. *«Informare in anticipo le persone sull'agenda impedisce loro di essere colti alla sprovvista, le sorprese spesso portano a una reazione negativa ai piani. Purtroppo – ha aggiunto – è un impegno neanche così divertente e per questo il management raramente lo fa».*

Stabilire un obiettivo dovrebbe essere prioritario: bisogna spingere lo staff ad andare avanti su un progetto oppure solo aggiornare il team? Si vogliono capire i problemi dei dipendenti o conoscere le loro idee? Si vuole stimolare il lavoratore a condividere idee e soluzioni? Ma soprattutto, la domanda regina, quella da farsi più e più volte prima di mandare una convocazione è: **ma questa riunione è davvero necessaria?**

**Fonte: [www.corriere.it](http://www.corriere.it)**

---

# Gruppo BPER: il piano che verrà

Abbiamo ascoltato con molta attenzione le parole dette dall'Amministratore delegato in occasione della presentazione dei risultati di bilancio a settembre 2018 fatta al sindacato alcuni giorni fa. Riferendosi al futuro piano, l'AD ha parlato *"di coniugare la lettura del cambiamento e le azioni da perseguire, di dislocare le lavorazioni dove ci sono le persone, di utilizzare in maniera "sapiente" le consulenze, di assumere giovani anche con specializzazioni per nuovi servizi, di massima attenzione alla clientela, assicurando ampio spazio alla sostenibilità sociale"*.

Parole impegnative su cui basare solide prospettive se, alle stesse, seguissero i fatti. Troppo spesso infatti nel passato, nel Gruppo e nel settore, le parole "Piano industriale" si sono tradotte in "lacrime e sangue" con chiusure di filiali, abbandono dei territori, riorganizzazioni con unica finalità l'ossessiva ricerca del massimo profitto nel minore tempo possibile tramite il contenimento dei costi, in particolare quelli del personale.

Dal futuro piano, noi, le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo BPER, ci attendiamo un'attenzione VERA ai territori, alle tante Italie che hanno tempi, modalità, sviluppi e necessità, anche di servizi finanziari, differenti. Ci attendiamo di poter lavorare con più serenità e non in continua emergenza. Ci attendiamo un reale coinvolgimento nelle scelte aziendali, senza limitarsi a ricevere dall'alto ordini e obiettivi sempre più irraggiungibili.

Ci attendiamo che finalmente si facciano i necessari investimenti in tecnologia e innovazione, studiati per offrire servizi sempre più adeguati alla clientela e per favorire e

accompagnare la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi, superando una "cultura" organizzativa che oggi pare più "contro" che "al servizio" dei lavoratori. Ci attendiamo un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata. Ci attendiamo che vengano valorizzate le tante professionalità presenti (nelle banche, nelle tante società prodotte, in Bperservices e in BPER Credit Management) e che le attività rimangano all'interno del Gruppo. Ci attendiamo nuovi colleghi che vengano "a darci una mano", a partite dalla stabilizzazione dei troppi precari ancora presenti, e che portino nuova linfa nelle filiali e negli uffici permettendo a coloro che intravedono il traguardo della tanta agognata pensione di poterla raggiungere senza che i carichi di lavoro opprimano chi rimane. Ci attendiamo una formazione adeguata, e non solo formale, alle continue sfide del mercato. Ci attendiamo di condividere valori più che slogan.

In un contesto finanziario, economico e sociale non semplice, il percorso che il Gruppo BPER ha davanti sarà certamente intenso. Noi, le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo BPER, sapremo accettare meglio le "sfide del cambiamento" se finalizzate a una migliore qualità del lavoro, della vita aziendale e di quella di tutti noi. Pertanto, in attesa del nuovo piano e dovendoci rassegnare a un ulteriore periodo di "navigazione a vista", senza una visione complessiva e una chiara e precisa pianificazione, ci attendiamo che almeno si esca dalle nebbie di progetti indefiniti e incerti.

**Come abbiamo detto, e come l'Amministratore delegato ha CONDIVISO, il buon andamento della situazione economica e patrimoniale del gruppo è senza dubbio dovuta all'impegno quotidiano di tutte le colleghe e i colleghi. Ci attendiamo perciò, oltre agli apprezzamenti, il giusto riconoscimento economico che consideri il contributo di tutti: non solo per azionisti e management, ma anche per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, a partire dalla trattativa sui premi**

aziendali che dovrà essere svolta nelle aziende entro fine anno.

**Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER**

*Modena, 21 novembre 2018*

---

# **Unicredit: sostiene l'Azienda...**

Quella che l'azienda chiama Evoluzione delle Aree Commerciali e Ruoli Commerciali ci è stata presentata il 15 novembre scorso.

È una riorganizzazione del RETAIL che nelle intenzioni aziendali dovrebbe migliorare il servizio di consulenza alla clientela, indirizzandola sempre di più verso le necessità del cliente e abbandonando le campagne di singolo prodotto, in prospettiva anche attraverso un nuovo strumento e sistema di advice, ancora da perfezionare tuttavia.

A decorrere dalla metà del gennaio 2019 spariranno i ruoli di VAM e Assistente Retail di Area e saranno messi in campo **i nuovi ruoli "Senior Banker "nei settori Investimenti, finanziamenti, protezione (assicurazioni), in ciascuna area.**

I senior Banker svolgeranno attività di coaching e affiancamento alle filiali, svolgendo il ruolo "sul campo rispetto a un controllo manageriale centrale.

La nuova specializzazione "protezione" verrà coperta, in aggiunta al ruolo di Senior Banker dedicato, con la creazione di un nuovo ruolo abilitativo per il consulente personal.

L'operazione non sottrarrà risorse alla Rete (non immaginiamo

come potrebbe!) ma si avvarrà anche di un diverso dimensionamento delle figure degli specialist di Region: dovrebbe addirittura produrre un "efficientamento" pari a circa 60 risorse.

I colloqui e relativo assessment per individuare le persone che ricopriranno i ruoli di senior banker sono in corso e valuteranno la capacità relazionale con il cliente e le competenze specifiche nei singoli segmenti specialistici.

Non sono previsti invece interventi formativi per i ruoli di Senior Banker, in quanto, secondo l'azienda, in questi anni le competenze sono state già accresciute. E in questo non smentisce la propria inclinazione a non formare per i nuovi ruoli.

Per quanto riguarda il riporto gerarchico e funzionale all'interno delle filiali, tutti i ruoli presenti rispondono, come per il presente, al Direttore di Filiale.

La sostituzione, in caso di assenza dell'AM, verrà affidata ad uno dei Senior Banker di volta in volta designato.

Oltre a quanto più sopra scritto, la riorganizzazione prevede l'accorpamento di 20 aree commerciali di piccole dimensioni, portando il numero complessivo delle aree da 140 a 120 di cui 60 aree TOP e 60 standard. Non sono ancora state definite le aree che saranno assorbite.

Più consulenza e meno monitoraggio: questo secondo l'azienda l'obiettivo nel creare le nuove figure di senior banker.

Il principio ci è chiaro e come principio lo condividiamo: ma San Tommaso D'Aquino ci ispira a diffidare dei progetti di carta e anche dalle riorganizzazioni.

*Milano 20 novembre 2018*

**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin  
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa**