

Bper: Sindaco dell'Aquila interviene su chiusura ufficio ricostruzione

Ci risiamo.

Un anno dopo, Bper ha ripreso il percorso che dovrebbe portare alla **chiusura del suo ufficio deputato alla ricostruzione dell'Aquila che verrebbe trasferito a Modena.**

Per questo, il sindaco dell'Aquila Pierluigi Biondi ha inviato una lettera ai vertici nazionali dell'istituto bancario per chiedere un incontro al fine di individuare soluzioni alternative all'ipotesi di chiusura.

*“Ho raccolto e condiviso le preoccupazioni espresse dai sindacati – **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cigl e Unisin** – Apprendo, infatti, che la struttura deputata a curare e gestire gli aspetti finanziari delle pratiche della ricostruzione verrebbe centralizzata a Modena – scrive il primo cittadino – Una decisione che rischia di rallentare l'espletamento delle procedure di trasferimento dei contributi ai cittadini e far disperdere il grande patrimonio di conoscenza e professionalità acquisito in quasi dieci anni di esperienza sul campo dai dipendenti della banca che, dai primi di dicembre, verrebbero destinati ad altre mansioni”.*

Nella missiva, Biondi ha chiesto di rinviare l'efficacia del provvedimento, analogo a quello che fu proposto e poi sospeso anche lo scorso anno, *“e di aprire a un confronto per valutare ipotesi alternative alla chiusura dell'ufficio”.*

Fonte: www.news-town.it

La storia infinita della riforma delle BCC

Se l'ennesimo tentativo di revisione della Riforma del Credito Cooperativo, che sembrerebbe realizzarsi attraverso gli emendamenti presentati nei giorni scorsi al disegno di legge fiscale in Senato accompagnati da dichiarazioni ed interpretazioni contraddittorie, che darebbero per scontata **la non obbligatorietà per le Banche di Credito Cooperativo di aderire ad un Gruppo Bancario Cooperativo**, dovesse davvero vedere concretizzata questa ipotesi, le conseguenze per l'intero Sistema del Credito Cooperativo potrebbero andare in netta contraddizione con gli intenti di chi propone gli emendamenti stessi.

Se davvero l'obiettivo fosse quello di preservare e rafforzare la mutualità ed il localismo delle Banche di Credito Cooperativo, **sarebbe comprensibile la realizzazione di interventi utili al miglioramento della Riforma, ma non certo lo stravolgimento della stessa.**

Vale la pena ricordare che la Riforma del Credito Cooperativo, avviata dagli inizi del 2015, ha visto la partecipazione di tutte le Parti Sociali interessate (tra cui le Organizzazioni Sindacali in audizione Parlamentare) ed in particolare quella della componente associativa del Sistema.

La partecipazione ed il contributo attivo di Federcasse sono stati così rilevanti al punto che la stessa Federcasse ha definito la Riforma come **"Auto-Riforma"**. Ciò nonostante, a nostro avviso, una delle criticità della Riforma è proprio **il mancato riconoscimento del ruolo istituzionale della componente associativa**, che pure ha da sempre garantito la

coesione e le peculiarità della Cooperazione di Credito.

Ora, vista la fase già avanzata del processo di costituzione ed avvio dei GBC, con i conseguenti investimenti che ne sono derivati e, considerato che l'avvio della Riforma è comunque tardivo rispetto a criticità già in atto, **non è tempo di azioni che inibiscano il raggiungimento della necessaria stabilità e competitività dell'intero Sistema del Credito Cooperativo.**

L'attuazione degli "Institutional Protection Schemes" (IPS), proposta oggi negli emendamenti, giunge anch'essa tardivamente; infatti il Credito Cooperativo già dal 2005 aveva immaginato di dotarsi, in maniera autonoma, di un simile strumento (Fondo di Garanzia Istituzionale) che però non si è mai completamente concretizzato, come pure ha riscontrato difficoltà attuative il Fondo di Garanzia Temporaneo previsto dalla riforma originaria.

Nell'attuale Riforma il sistema di garanzie incrociate previsto all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo e gli obblighi in capo alla capogruppo riguardo la vigilanza prudenziale sulle banche aderenti, nel rispetto obbligatorio dei principi mutualistici, solidaristici e sussidiari propri del Credito Cooperativo, realizzano comunque adeguate garanzie.

Se davvero ad ispirare gli emendamenti presentati c'è la volontà di consentire alle Banche di Credito Cooperativo di continuare ad assistere le piccole e medie imprese, ditte individuali e famiglie, che sono l'asse portante dell'economia italiana, allora importante sarebbe che le attività del Governo e del Parlamento Italiano interessassero il Parlamento Europeo e la BCE al fine di mitigare gli effetti della normativa europea del "**comprehensive assessment**" rispetto all'attività delle Banche di Credito Cooperativo italiane e più in generale per la realizzazione del principio di proporzionalità in tutta la regolamentazione bancaria.

In tale contesto di assoluta indeterminatezza riteniamo indispensabile che si recuperino a tutti i livelli adeguate consapevolezze e certezze per costruire insieme il futuro possibile della cooperazione di credito nel nostro paese, valorizzandone le peculiarità e rafforzando l'originaria natura.

Uno degli elementi necessari perché ciò avvenga è il corretto coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria, intanto attraverso **l'immediato rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.**

Roma lì 15 novembre 2018

Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo

Riscossione tributi: gli organici sono inadeguati

In ottemperanza all'impegno delle Parti previsto in calce all'articolo 3 del contratto aziendale, ieri, giovedì 15 novembre, le segreterie nazionali hanno denunciato alla delegazione aziendale le problematiche che si sono evidenziate con riferimento all'adeguatezza degli organici degli sportelli ed alla corretta fruizione della pausa pranzo.

In particolare, con riferimento all'adeguatezza degli organici, i rappresentanti sindacali hanno segnalato un'accresciuta difficoltà in quanto **lo storico sottodimensionamento già segnalato si è accentuato a causa dell'allungamento dell'orario di sportello.** Inoltre in alcuni

sportelli i colleghi in organico vengono adibiti a lavorazioni di altri uffici.

E' stato anche evidenziato che, in talune realtà, tale situazione sta comportando **criticità nella concessione e nel rinnovo dei part-time.**

Con specifico riferimento agli sportelli ad alta affluenza è stata inoltre segnalata la difficoltà, per i cassieri principali, di svolgere tale mansione senza superare il normale orario di lavoro e nel rispetto delle procedure aziendali previste. A tal proposito è stata chiesta una comunicazione aziendale che detti un'uniformità di comportamento nel rispetto delle norme contrattuali.

Sul piano degli strumenti tecnici è stata poi evidenziata **l'insufficiente dotazione di stampanti multifunzione** nelle singole postazioni.

Con riferimento infine ad una problematica che riguarda il personale di sportello, ma non solo, è stata ribadita la necessità, ogni qualvolta vengano emesse comunicazioni o circolari aziendali, **che i colleghi interessati possano godere di tempi congrui per la loro lettura** al fine di una corretta applicazione. Al riguardo è stata sottolineata la necessità che le "novità" operative siano oggetto di approfondimento fra gli operatori coinvolti.

La posizione aziendale

- In merito alla denunciata inadeguatezza degli organici, controparte si è resa disponibile ad una verifica più puntuale, con riferimento sia al numero degli addetti allo sportello che alla migliore modalità di utilizzo degli stessi;
- per quanto riguarda la problematica dei cassieri principali negli sportelli ad alta affluenza, la delegazione aziendale si è dichiarata disponibile ad affrontare e risolvere il problema, emanando una nota

operativa;

- alla richiesta di dotare tutte le postazioni di stampanti con scanner, i rappresentanti aziendali hanno risposto che ne è in corso la procedura di acquisizione per tutti gli sportelli ad alta affluenza e per quelli dei capoluoghi di Regione.

La difficoltà nella quale si sono venuti più volte a trovare i colleghi, ed in modo particolare il personale di front-office, conseguente alla tardiva emanazione di circolari e/o note operative da applicarsi con decorrenza immediata è già stata precedentemente segnalata ai responsabili aziendali, e questi in ogni occasione hanno convenuto.

Il capo della delegazione di controparte, a fronte di quest'ultima segnalazione, nel ribadire l'impegno a rispettare l'esigenza dei colleghi di acquisire e fare proprio ogni elemento di informazione relativo a novità normative o modalità operative, ha ieri sottolineato che, a partire dal luglio dello scorso anno sono stati emanati diversi **"manuali unici"** quali raccolte di ampie discipline contenenti al loro interno solo poche pagine che rinnovavano materie già trattate, e che l'unico oggetto esempio di comunicazione di immediata attuazione è costituito da quello riguardante le novità introdotte dal D.L. 119/2018 relativamente a normative di non semplice traduzione in operatività, ma di urgentissima applicazione.

Roma, 16 novembre 2018

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

MPS: comunicato su contest

Lanciando i due “contest” pubblicati ieri 13/11, la Banca opta una volta ancora per **politiche remunerative divisive, non condivise, non oggettive e sicuramente di pessimo impatto sul clima aziendale complessivo**, considerato anche l’irriverente slogan con cui l’iniziativa è stata comunicata ai Lavoratori.

Resta priva di risposte la diffusa e stringente esigenza di un riconoscimento duraturo, chiaro e contrattualmente definito allo straordinario impegno e alla grande professionalità che tante colleghe e colleghi hanno profuso e approfondono nella fase più complessa della storia di Monte dei Paschi.

Prevale ulteriormente la logica miope del “contest”: una strategia di breve respiro temporale, basata su risultati isolati, episodici e spesso aleatori e pertanto **del tutto inefficace ai fini di quel recupero motivazionale e di senso di appartenenza che in tutta la Banca si avverte come una esigenza assoluta.**

L’introduzione di elementi qualitativi ai fini della valorizzazione delle performances – ci riferiamo in particolare al Contest + clienti operativi 2018 – nulla sottrae alla smaccata personalizzazione dell’iniziativa e della conseguente eventuale erogazione del premio.

Sorprende – a maggior ragione se rapportata alla rigidità delle misure di contenimento dei costi che tuttora gravano su lavoratrici e lavoratori di MPS – la grande elasticità applicata a una materia similmente delicata: gioverà ricordare, e lo sanno bene i tanti colleghi che hanno “spontaneamente” usufruito della recente, massiccia e fulminea “campagna di formazione” su Mifid II, che **le modalità di**

remunerazione dell'attività di intermediazione finanziaria sono esse stesse governate da regole sempre più stringenti.

Singolare ci è parsa la coincidenza fra questa iniziativa aziendale e il pressante invito rivolto unitariamente ad ABI, dalle Segreterie nazionali di settore, per l'effettivo rispetto del Protocollo Politiche Commerciali del 26/2/18. In MPS – in perfetta coerenza col settore – quegli stessi impegni integralmente ripresi ed assunti nell'Accordo aziendale del 26 febbraio 2018, **risultano tuttora largamente inevasi.**

Ribadiamo pertanto la nostra ferma e assoluta contrarietà a qualsiasi tipo di remunerazione ed incentivo unilaterale, non trasparente e controproducente e chiediamo all'Azienda di avviare con la massima urgenza un tavolo di discussione che riconduca le politiche retributive e remunerative all'interno di un percorso negoziale oggettivo e strutturato.

Siena, 14 novembre 2018

LE SEGRETERIE

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/stop-alle-pressioni-commerciali-la-dignita-di-lavoratori-e-lavoratrici-viene-prima.html>

**Stop alle pressioni
commerciali, la dignità di
lavoratori e lavoratrici**

viene prima

Ieri, 12 novembre 2018, al fine di rimettere al centro la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici stoppando le pressioni commerciali, le Segreterie Generali di FABI – FIRST – FISAC – UILCA e UNISIN hanno scritto ad ABI per chiedere un incontro finalizzato alla completa e totale attuazione dell'Accordo sulle politiche Commerciali a partire dall'istituzione della Commissione finalizzata a monitorare le politiche Aziendali al fine di realizzare senza incertezze gli obiettivi concordati tra le parti e previsti nell'accordo dell'8 febbraio 2017.

I Segretari Generali

- **FABI – L. SILEONI**
- **FIRST CISL – G. ROMANI**
- **FISAC CGIL – A. MEGALE**
- **UILCA – M. MASI**
- **UNISIN – E. CONTRASTO**

Scarica il volantino

Leggi anche:

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

Rinnovo CCNL Alleanza: le assemblee dei lavoratori approvano

Si sono oggi concluse in Alleanza le assemblee finalizzate a illustrare e sottoporre alle lavoratrici e lavoratori la votazione dell'ipotesi di Accordo del CCNAL sottoscritta a Roma il 23 ottobre u.s. dalle scriventi OO.SS firmatarie.

Tali assemblee, svoltesi capillarmente nelle varie agenzie e/o piazze sul territorio nazionale, hanno visto un ampio coinvolgimento delle lavoratrici e lavoratori.

Il risultato, che ha un alto valore di democrazia e partecipazione, ha visto l'approvazione dell'Accordo con il 98% DI VOTI FAVOREVOLI.

In un Paese con una forte disoccupazione giovanile, precarietà e incertezza, questo Accordo, innovativo e coerente con lo spirito della piattaforma sindacale, va nella direzione di contribuire alla buona e stabile occupazione, rendendo esigibile un piano di assunzioni di 900 lavoratrici e lavoratori a Tempo Indeterminato (che si vedranno applicati il CCNAL Alleanza e il Contratto Integrativo di Gruppo Generali) nonché tutele per lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (indennità di fine rapporto/previdenza, assistenza sanitaria, salvaguardia rapporto di collaborazione nei casi di gravidanza/ infortunio/malattia, disciplina pari opportunità) per le quali il Sindacato diventa, per la prima volta, agente contrattuale.

Nell'intesa sono poi previsti miglioramenti normativi e ulteriori incrementi economici, oltre agli incrementi/arretrati previsti dal CCNL ANIA del 22/02/2017, per la parte più debole dei produttori dipendenti.

Il CCNL ANIA viene sancito come contratto di riferimento per l'impresa, dando per questa via tutele e garanzie alle lavoratrici e lavoratori di Alleanza, e ponendosi sempre più come contratto di riferimento per tutta la filiera produttiva del Settore Assicurativo, come da previsioni dell'ultimo rinnovo del 22/02/2017.

Il prossimo importante appuntamento sindacale per il Gruppo Generali sarà il rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo.

Ringraziamo le lavoratrici ed i lavoratori per la partecipazione e il sostegno.

Roma, Lunedì 12 novembre 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Scarica il volantino

N.B.

Il rinnovo del CCNL Alleanza ha visto pareri contrastanti all'interno della nostra Organizzazione. Avevamo correttamente dato conto della posizione emersa dal Direttivo Nazionale Alleanza svoltosi pochi giorni fa, pubblicando il volantino diffuso successivamente alla riunione.

*Alla fine ciò che conta è il parere dei lavoratori espresso attraverso il voto delle assemblee. L'accordo sarà quindi ratificato con la firma di **tutte** le OO.SS. rappresentate in azienda.*

Fondo Pensione BCC. Comparto garantito "Orizzonte 5": a chi giova la chiusura?

Sta circolando in questi giorni un volantino a firma "FABI Coordinamento Regionale BCC Lombarde" che, oltre ad annunciare la **paventata prossima chiusura del Comparto Garantito ("ORIZZONTE 5") del nostro Fondo Pensione Nazionale**, imporrebbe ai colleghi l'obbligo, entro il 30 giugno 2019, di trasferire quanto eventualmente accumulato nel Comparto Garantito negli altri comparti di investimento.

Il comparto Garantito ("ORIZZONTE 5") raccoglie oggi circa 800 Milioni di Euro (il 36% del patrimonio del Fondo), con una alimentazione annuale di flussi contributivi che si aggira intorno ai 77 Milioni di Euro, pertanto **tale comparto registra il sicuro gradimento di una consistente platea degli aderenti** che va ben oltre gli importi del TFR inoptato per il quale lo stesso comparto era stato in origine avviato.

Parlando poi di chiusura del comparto Garantito ("ORIZZONTE 5"), tra l'altro, **sarebbe corretto dire anche che ciò impedirebbe al Fondo di raccogliere il TFR inoptato**, salvo fare altra gara per aprire un comparto con la garanzia minima prevista per legge.

Lo stesso volantino motiva la chiusura del comparto Garantito ("ORIZZONTE 5") con il fatto che il bando di gara indetto nei mesi scorsi dal FPN, riguardante il rinnovo delle convenzioni tra le compagnie assicuratrici che ne gestiscono attualmente le risorse ed in scadenza il 30 giugno 2019, sia andato deserto.

Anche un osservatore non esperto della materia avrebbe rilevato che le condizioni/garanzie richieste nel bando sono da tempo non più reperibili sul mercato assicurativo; a

conferma di questo vale la pena ricordare che non più tardi di quattro anni fa, lo stesso Fondo Pensione ha sottoscritto due nuovi contratti con altrettante compagnie assicuratrici, al rendimento minimo garantito dello 0,50%.

Non si comprende, quindi, come oggi lo stesso Fondo Pensione Nazionale possa richiedere la condizione di rendimento minimo garantito pari al 2,25% annuo per una durata di 5 anni.

È di tutta evidenza che l'epilogo, negativo, era scontato ancora prima della pubblicazione del bando stesso.

Altra cosa invece sarebbe stata, come del resto stanno operando altri Fondi Pensione, aprire un confronto anche con gli attuali gestori (ben 5 compagnie!) per discutere condizioni più attuali per continuare a fornire agli aderenti un comparto a loro gradito.

Vi rappresentiamo che il nostro comparto garantito è di ramo V° con sottostanti gestioni interne separate che, soprattutto ora con tassi allo zero, continua a consolidare sulla posizione degli iscritti i rendimenti positivi intorno al 3% lordo con i rischi tutti a carico delle Compagnie di Assicurazione. Tutt'altra cosa sono le gestioni finanziarie i cui rischi di gestione si riflettono immediatamente sugli iscritti.

Per tutte queste ragioni, qualsiasi tentativo di forzatura sulla scelta di comparti diversi dal Garantito ("ORIZZONTE 5") appare pretestuoso, arbitrario e non rispettoso della autonomia che ogni singolo aderente esercita nella scelta di allocazione dei propri risparmi previdenziali.

Riteniamo, pertanto, doveroso raccomandare di non tenere assolutamente in conto quanto riportato nel predetto comunicato e di attendere, eventualmente, una corretta e puntuale informativa da parte dell'unico soggetto legittimato a tale attività di informazione: il Fondo Pensione Nazionale.

Su questo tema, abbiamo inoltre notizia che la stessa FABI sta

svolgendo assemblee su tutto il territorio nazionale con la partecipazione, in alcune di esse, della struttura del Fondo Pensione. Auspichiamo che ciò favorisca, a differenza di quanto arbitrariamente affermato nel volantino, una corretta comunicazione su un tema così delicato che riguarda i risparmi previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo.

Nella certezza che questa nostra comunicazione costituisca un utile contributo alle opportune riflessioni che ciascuno deve liberamente effettuare e ricordando che

**la scelta di allocare i propri risparmi previdenziali
deve rimanere una opzione individuale:**

LIBERA, CONSAPEVOLE e basata sul PROPRIO PROFILO DI RISCHIO!

Le nostre strutture sindacali sono a disposizione per fornire a tutti i chiarimenti che dovessero necessitare.

FISAC CGIL Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica il volantino

**MPS: NO a cessioni di
attività con il
coinvolgimento del personale**

del Gruppo MPS

Le scriventi OO.SS. sono state informate circa le decisioni prese dal CdA della Banca sulla ricerca di un partner finanziario ed industriale per la piattaforma IT del Gruppo MPS, individuato in WRM (con partner tecnologici Oracle e TAS).

Le OO.SS. di Banca e Gruppo MPS **esprimono netta contrarietà ad ogni tipo di ipotesi che preveda la cessione di attività con il coinvolgimento del personale del Gruppo MPS e ricordano gli impegni presi dall'Amministratore Delegato, Marco Morelli, in più occasioni ed in particolare durante la presentazione del Piano di Ristrutturazione 2017-2021, circa il mantenimento dei livelli occupazionali e professionali nel perimetro del Gruppo.**

Seguiremo con attenzione l'evoluzione della vicenda che coinvolge centinaia di Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo MPS.

Siena, 9 novembre 2018

LE SEGRETERIE

FABI

FIRST/CISL
UILCA

FISAC/CGIL
UNISIN

Il lavoro nobilita (solo) gli anziani

Apprendiamo da Repubblica, che l'ha letto su Bloomberg, che negli Stati Uniti si registra un **boom di assunzioni di**

lavoratori anziani nelle catene di fast-food. Ammettiamo che il colpo d'occhio è suggestivo: gli individui sopravvissuti alle malattie cardiovascolari provocate dalle abbuffate da McDonald's hanno come premio un impiego presso gli stessi ristoranti, dove oggi servono schifezze a una nazione satolla.

Negli ultracapitalisti Stati Uniti il sistema performa il proprio collasso: 9 milioni di persone sopra i 65 anni, invece di crogiolarsi nel fine di ogni esistenza umana (oziare, riposarsi), lavorano indefesse a rendere l'America great again.

Con una disoccupazione al 3,7%, l'impero della Libertà ha realizzato il suo sogno (incidentalmente, **è anche il sogno dei totalitarismi**). Chi pensa che Trump faccia gli interessi dei dimenticati contro l'establishment farà bene a considerare a quale degenerazione ha condotto la sua narrazione anti-globalista. In un contesto di piena occupazione c'è carenza di manodopera; per sopravvivere, le aziende sono costrette ad aumentare i salari (lo ha fatto Amazon, e non per filantropia ma in base al principio della concorrenza) oppure a inventarsi metodi nuovi per risparmiare. Un metodo è licenziare personale per comprare macchine, almeno finché i robot non saranno tassati; un altro è assumere lavoratori che si possa pagare meno. Chiunque dotato di gambe e braccia può friggere patatine. **Trasformare l'essere umano in un mero strumento di carne a basso sostentamento biologico è sempre stato il sogno dei capitalisti**; se si possono sfruttare i giovani, o se non si possono più sfruttare, perché non sfruttare i vecchi?

(Da noi il governo Renzi ha invertito il trend, mandando gli studenti minorenni a lavorare gratis nei fast-food e chiamando questa ingegnosa forma di schiavismo "*alternanza scuola-lavoro*").

Il denaro, nel sistema capitalistico, spinge la natura ad andare contro se stessa: oggi gli adulti delle democrazie liberali, invece di prendersi cura dei figli e assistere gli anziani, ciondolano nei fast-food serviti dai loro padri

sottopagati.

Ma c'è un passaggio che ci ha colpito nell'articolo di Repubblica: posto che *“per catene come McDonald's assumere personale over 50 o meglio ancora pensionato è più che conveniente”*, i vecchi piacciono ai padroni perché hanno altri skill: *“non hanno ambizioni di carriera e spesso nemmeno la necessità di uno stipendio pieno, visto che percepiscono già l'assegno dallo stato. In sostanza: costano meno, hanno meno pretese e si divertono di più”*.

Al diavolo l'artrosi, **il lavoro nobilita l'anziano**. Ecco il ricatto, sotto una filigrana di ottuso ottimismo, che il capitalismo neo-liberale ha fatto a milioni di suoi figli-vittime: il lavoro, anche il peggio retribuito e il più alienante, è l'unica sfera di realizzazione dell'essere umano, che in essa si sente motivato e felice. A questo dogma hanno lavorato anni di lavaggio del cervello a colpi di elogi del **“merito”**: **meritevole è chi è conforme ai principi dell'aziendalismo, chi ne sposa la indiscutibile, ontologica necessità, chi è tanto fortunato da percorrere una carriera scolastica senza freni o malattie, chi coglie al volo ogni lavoretto in attesa d'inventarsi start-upper**.

Ora pare che i giovani iperformati non si bevano più la frescaccia della *“flessibilità”* e pretendano salari più alti. Da noi, con la disoccupazione giovanile al 32,7% (dati Istat), le aziende dovranno accontentarsi di spremere sangue giovane ancora per un po', e i padroni trovarsi di fronte, invece che vecchi gagliardi contenti di questa sbarazzina alternativa all'eugenetica, i visi lunghi di viziosi bamboccioni che non raccolgono pomodori come i loro coetanei neri (che anche perciò abbiamo tutto l'interesse a mantenere privi di diritti) e non si divertono più nemmeno a grigliare hamburger.

Articolo di Daniela Ranieri pubblicato su “Il Fatto Quotidiano” dell'8/11/2018

BPER: resoconto al 30/9 e nuove anticipazioni sul piano industriale

Lo scorso 9/11 si è svolta la presentazione, da parte dell'AD **Alessandro Vandelli**, del resoconto di gestione consolidato al 30 settembre 2018.

In sintesi i dati salienti:

- Utile netto di periodo: € 358,1 milioni (più che raddoppiato rispetto ai primi 9 mesi del 2017)
- Indice di solidità patrimoniale **CET1** salito al 12% contro il 10,6% di giugno. L'indice **CET1 ratio Phased In** arriva al 14,7% a fronte di una richiesta della BCE pari all' 8,125%
- Incidenza delle sofferenze sul totale dei crediti (**Npe ratio**) ridotto al 14,4%. E' bene ricordare che poco più di due anni fa, al 30 giugno 2016, tale indice era pari al 23,5% a testimonianza del grande lavoro di **pulizia del portafoglio**.

L'AD ci ha tenuto a precisare come tali risultati siano stati conseguiti nonostante l'incidenza negativa dello spread che ha contribuito a ridurre, com'è avvenuto per tutte le banche, sia la redditività, sia la patrimonializzazione. Tale effetto è stato contenuto in virtù di una oculata gestione del portafoglio titoli.

Per chi volesse approfondire tutti gli aspetti della presentazione, c'è la possibilità di scaricare il comunicato stampa ufficiale emesso dalla Banca.

Al termine della presentazione c'è stato spazio per le domande da parte delle OO.SS.: ovviamente l'argomento principale è stato il **piano industriale**, la cui presentazione è stata più volte rinviata.

L'AD ha rivelato che **era intenzione dell'azienda approvare il piano immediatamente dopo l'estate.**

Il rinvio si è reso necessario a causa del **clima d'incertezza** nato proprio in quei giorni, quando si era in attesa della pubblicazione del DEF, che ha reso assai complicato predisporre ipotesi relative alla futura gestione. Tutt'ora permangono forti dubbi su questioni fondamentali: il dottor Vandelli ha citato gli aspetti relativi alla tassazione (che per le banche potrebbe prevedere delle penalizzazioni), l'andamento dello spread che inevitabilmente inciderà sul costo della raccolta, la maggiore o minore difficoltà a raccogliere fondi sul mercato qualora si rendesse necessario ecc.....

Nonostante tutto, il rinvio non potrà essere protratto all'infinito: da qui a 3 o 4 mesi il piano verrà comunque approvato, quale che sia il contesto politico.

La delegazione sindacale ha provato a chiedere qualche anticipazione, ma le risposte ricevute sono state abbastanza vaghe.

Prima di tutto, l'Amministratore Delegato ci ha reso partecipi della **notevole prudenza con cui l'azienda guarda a possibili acquisizioni o aggregazioni**, non volendo vanificare il grosso lavoro fatto per migliorare la consistenza patrimoniale dell'azienda. Per questo, la crescita passerà prima di tutto per **operazioni interne.**

La prima è rappresentata dalla riduzione delle sofferenze, attività che ha già portato risultati importanti e che dovrà proseguire.

Ovviamente si guarderà alla riduzione dei costi: inevitabile la **chiusura di alcune filiali**, che l'azienda giustifica con la costante crescita di operatività online da parte della

clientela e la conseguente riduzione di operazioni effettuate allo sportello.

Ci sarà ovviamente l'**accompagnamento alla pensione** di un certo numero di lavoratori, in parte controbilanciato da **nuove assunzioni**. Ovviamente nessuna indicazione è stata fornita in merito ai numeri in entrata o in uscita.

Unica anticipazione, la possibile reinternalizzazione di Bper Services, notizia peraltro già trapelata in precedenti articoli di stampa. L'AD ha presentato questa scelta, alla quale si accompagna l'impegno a limitare allo stretto indispensabile il ricorso alle consulenze esterne, come un segnale dell'**impegno della BPER per valorizzare il personale**.

Ci auguriamo che questa sia la direzione in cui l'Azienda deciderà di muoversi: dobbiamo tuttavia rilevare come nei giorni scorsi siano giunti segnali preoccupanti, che **lasciano temere scelte di tutt'altro tenore**.

Nella redazione del piano, l'azienda s'impegna a tenere alta l'attenzione sulla responsabilità sociale e sulla parità di genere.

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-prime-anticipazioni-sul-piano-industriale.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-rinvia-al-2019-il-piano-strategico.html>