

# **BNL: dopo il presidio la mobilitazione continua**

Le Organizzazioni Sindacali del gruppo BNL hanno manifestato ieri con un presidio dinanzi alla Sede della Direzione Generale di Roma (zona Tiburtina) per gridare a gran voce tutta la contrarietà dei colleghi a quanto il management sta attuando nella rete commerciale.

L'iniziativa, che ha registrato una grossa partecipazione, è una delle tappe di una mobilitazione avviata a seguito di una riorganizzazione che sta generando impatti senza precedenti nella storia della banca.

**I Sindacati dicono "BASTA" a trasferimenti senza senso ed a demansionamenti inaccettabili, allo svuotamento delle filiali, a scelte che allontanano la banca dalla propria clientela, al fatto che un lavoratore possa essere lasciato ad operare in solitudine in filiale.**

I lavoratori di BNL sono da sempre la principale risorsa della banca, ma oltre ad essere investiti da misure così drastiche e controproducenti, continuano ad essere destinatari di continue pressioni commerciali orientate a fare budget, da parte di **un management che nel frattempo vede incrementare i propri emolumenti.**

La Banca ascolti i propri lavoratori: la prossima settimana i Sindacati incontreranno l'Amministratore Delegato e chiederanno misure concrete ed immediate per porre rimedio a quanto sta avvenendo, in assenza delle quali la mobilitazione continuerà, non escludendo alcuna forma di contestazione.

*Roma, 07/03/2019*

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/le-ceneri-di-bnl.html>

---

## **Assicurazioni: parte la guerra ai “contratti pirata”**

*Aumenta la vigilanza su realtà che non applicano i patti collettivi firmati dai sindacati rappresentativi*

A metà gennaio il tribunale di Forlì ha accolto il ricorso presentato da un dipendente di un'agenzia assicurativa contro l'illegittima applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria. A firmarlo, secondo i giudici, sono state **sigle sindacali non rappresentative e che i fatti dimostreranno anche inesistenti.**

Gli ispettori, infatti, non le hanno nemmeno trovate: all'indirizzo fornito c'era un club del Genoa, che peraltro è lì da sempre.

Nei giorni scorsi, invece, sono state depositate le motivazioni della prima sentenza emessa dal tribunale di Genova che **respinge il ricorso di un agente assicurativo contro le sanzioni per mancato pagamento dei contributi** dovuti a favore dei propri dipendenti comminate all'agente dagli ispettori dell'Inps.

È lunga la lista dei cosiddetti “contratti pirata”, o pseudo accordi stretti da **sindacati spesso inesistenti o costituiti**

**per mera opportunità.** Contratti che presentano livelli retributivi inferiori rispetto agli accordi leader, quelli sottoscritti dai sindacati rappresentativi. Con i contratti pirata si fa un esplicito dumping delle condizioni di lavoro e i mondi di edilizia, commercio, logistica, sanità privata, appalti e assicurativo ne sono costellati. È un fenomeno dilagante che inizia ad insinuarsi anche nel settore industriale.

Per contrastare la loro diffusione, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha emanato una circolare (n. 3/2018) con la quale fornisce indicazioni operative, ai propri ispettori, circa l'attività di vigilanza verso le aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che possono determinare problematiche di dumping. Se l'Ispettorato nazionale del lavoro da un lato non mette in discussione il diritto di costituire sigle sindacali "minori", dall'altro è conscio delle problematiche legate al fenomeno in questione.

Da più parti si evidenzia il rischio che, applicando contratti con livelli retributivi inferiori rispetto a quelli più rappresentativi, potrebbe innescarsi una **corsa al ribasso** tra le aziende dello stesso settore produttivo con effetti importanti soprattutto nell'assegnazione delle commesse: il datore di lavoro con un contratto meno oneroso potrà richiedere al committente un costo inferiore per i suoi servizi a svantaggio dei concorrenti che applicano un accordo leader.

In tal senso, in materia di contratti pubblici, assume rilevanza la sentenza del Consiglio di Stato (n. 2252/2017) la quale afferma che **è da ritenersi "anomala", e pertanto da escludersi, l'offerta che è basata su un costo del lavoro inferiore ai livelli salariali obbligatori.** Il caso in questione riguardava un bando indetto due anni prima – in ambito territoriale – da un piccolo Comune, che affidava ad un'associazione temporanea il servizio socio-assistenziale di

educazione domiciliare minorile. In particolare, riporta la sentenza, il Consiglio di Stato ha rivenuto, contrariamente al Tar, la non sostenibilità e quindi la “anomalia” dell’offerta dell’associazione temporanea aggiudicataria perché presentava un costo orario del lavoro largamente inferiore (di oltre il 30%) a quello determinato dalle tabelle ministeriali del settore e del contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali.

Un’altra sentenza che fa scuola è quella del tribunale di Milano (n. 1977/2016) la quale ha ritenuto che il cosiddetto principio di sufficienza **“impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato”**.

Sempre rispetto al rischio di utilizzo di un contratto non appropriato in ambito di appalti si è pronunciato di recente anche il Tar Veneto (giugno 2018), che ha stabilito “come dall’applicazione di un non idoneo Ccnl potrebbe derivare un notevole scostamento rispetto ai minimi tabellari indicati in altri contratti collettivi più coerenti con il settore merceologico di riferimento”.

**Articolo pubblicato su “Affari e Finanza” in data 4/3/2019**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-rinnovato-il-contratto-pirata-dello-sna.html>

---

# Il piano industriale di BPER: la solita WAY?

Come previsto, questa mattina l'Amministratore Delegato del Gruppo BPER **Alessandro Vandelli** ci ha illustrato il Piano Industriale 2019-2021 alla presenza dei segretari generali nazionali di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN.

Valutiamo positivamente la presentazione del piano, a oltre un anno dalla scadenza di quello precedente, in quanto ci fornisce finalmente il quadro di insieme e strumenti per gestire con maggiore certezza i cambiamenti dei prossimi tre anni.

Fra le operazioni principali che vedranno coinvolti i lavoratori evidenziamo in particolare

- la fusione in BPER Banca di Unipol Banca, Cr Bra e Cr Saluzzo;
- l'incorporazione di BPER Services in BPER Banca;
- il rafforzamento della società di credito al consumo;
- la "razionalizzazione" della rete mentre per le politiche commerciali è prevista la "focalizzazione" sul comparto Bancassicurazione, lo sviluppo della multicanalità e il rafforzamento del credito al consumo. Il tutto avrà come conseguenza:
- l'uscita di 1.700 dipendenti (di cui 230 mancati rinnovi di contratti di somministrazione) compensati da 400 assunzioni;
- la chiusura di 230 filiali (il 16% delle filiali del Gruppo) e la trasformazione di altre 300 con servizi di cassa nulli o limitati.

Inoltre, fra le operazioni previste, c'è un'ulteriore cessione di NPL (crediti deteriorati).

Abbiamo evidenziato all'Amministratore delegato la necessità che la **“creazione di valore per gli stakeholders”** non si risolva nella sola garanzia di dividendi per gli azionisti, nei compensi per i manager e nelle spese per consulenze. Abbiamo inoltre dichiarato la necessità della **stabilizzazione di tutti i contratti precari** nonché l'assoluta insufficienza, rispetto agli obiettivi di sviluppo che la banca si è data e alle **carenze di organico** che abbiamo più volte denunciato nell'ultimo anno, delle 400 assunzioni previste.

Ci pare infine contraddittoria la progettualità di ulteriori cessioni di NPL considerato che all'interno del Gruppo è presente **BPER Credit Management che è in condizione di poter gestire efficacemente tale processo.**

Nei prossimi mesi si aprirà la stagione di contrattazione che ci vedrà impegnati per gestire le “ricadute” sui lavoratori prevedendo:

- uscite volontarie e incentivate;
- assunzione di personale anche, come ha dichiarato BPER, a “supporto del ricambio generazionale”.

Particolare attenzione dedicheremo ai colleghi che rimarranno in azienda in modo da **garantire loro un ambiente di lavoro più sereno e non in continua emergenza**, migliorando in questo modo la qualità della vita.

Ci attendiamo infine che gli annunciati investimenti in tecnologia e innovazione possano offrire servizi sempre più adeguati alla clientela e favoriscano e accompagnino la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi.

Nel momento in cui i vari progetti verranno attuati, misureremo la coerenza delle azioni del Gruppo BPER sui suoi slogan “le persone al centro dello sviluppo futuro” e la “relazione con i clienti”.

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

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-nel-piano-al-2021-utile-a-450-milioni-e-1-300-esuberi.html>

---

## **Intesa Sanpaolo: PVR 2018 e Sistema Eccellenza Tutela**

Nell'incontro odierno l'Azienda ha comunicato che, in base ai risultati del bilancio di Gruppo relativo al 2018, **sono state raggiunte le condizioni minime richieste dai Regulatori necessarie per il riconoscimento del PVR 2018** e per l'applicazione della normativa sulla detassazione del premio. Inoltre, come negli anni precedenti, i colleghi potranno optare per il Conto sociale.

L'accordo, per effetto di un risultato di Gruppo superiore del 6,4% del valore di budget, determina un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.

L'Azienda ha invece comunicato che le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno raggiunto il 100% del budget e conseguentemente **per tali divisioni non è possibile procedere con l'erogazione dell'eccellenza**. L'Azienda ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni

discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni.

**Abbiamo ribadito con forza che non condividiamo tale iniziativa discrezionale.** Riteniamo invece che i premi debbano valorizzare l'apporto collettivo al raggiungimento dei risultati.

Abbiamo evidenziato che i risultati complessivamente conseguiti testimoniano l'impegno e la professionalità che, anche nella difficile situazione di mercato, ha contraddistinto l'operato di tutto il personale del Gruppo.

**Richiediamo pertanto un riconoscimento economico adeguato allo sforzo profuso che ha consentito il raggiungimento di un utile netto di oltre 4 miliardi di euro.**

Con riferimento al Sistema Eccellenza Tutela (SET) per Banca dei Territori previsto dall'accordo, l'Azienda ha comunicato che sono stati raggiunti gli obiettivi da un numero elevato di filiali e che si procederà all'erogazione del premio.

Nel corso della prossima settimana verranno forniti gli importi dei premi base, aggiuntivo e SET.

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

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

---

# Le “ceneri” di BNL

Il 6 marzo 2019 (mercoledì delle ceneri) le OO.SS. aziendali di FABI, FIRST, FISAC, UILCA,UGL e UNISIN hanno indetto una manifestazione di fronte alla nuova sede di BNL BNP Paribas in zona Tiburtina a Roma.

È la prima di una serie di attività messe in campo per **costringere la proprietà della storica Banca romana a chiarire i progetti futuri sulla stessa**. L'attenzione dei Sindacati nasce dall'approssimazione, non disgiunta dall'arroganza, con cui i manager della Banca stanno attuando l'ennesima riorganizzazione operativa, discussa anche con le OO.SS. che, già in fase procedurale, la ritenevano di pura fantasia.

La preoccupazione è tale perché dalla pura fantasia si è passati ad una sorta di “anarco” determinazione che, non tenendo conto dello scopo sociale di una Banca come BNL nel tessuto economico nazionale, anziché essere il volano anche per il rilancio delle imprese e delle famiglie, vuole orientarsi verso una **clientela di nicchia considerata meritevole solo in funzione della redditività garantita alla Banca**.

Questo stato di cose sta portando ad un progressivo e, in alcuni casi, anche traumatico depauperamento della rete a scapito sia della serenità dei lavoratori, che **oramai non fanno più dove lavorano e con che ruolo**, ma soprattutto nei confronti della clientela che perde quotidianamente punti di riferimento e certezze. Quest'insieme di fattori allarma le OO.SS. non tanto per la stigmatizzata approssimazione attuativa, quanto per le certe ricadute future anche in termini occupazionali e, considerato che i lavoratori di BNL, con grande spirito di responsabilità, hanno già affrontato per il rilancio della Banca in cui credono grossi sacrifici in termini economici (giornate di solidarietà, blocco degli inquadramenti, ecc...) mentre, aldilà delle belle dichiarazioni,

il top management nello stesso periodo si è aumentato lautamente le proprie già elevate retribuzioni, il Sindacato non può in questo momento restare silente quando è sotto gli occhi anche dei più sprovveduti, la débâcle a cui si va incontro. Pertanto, anziché aspettare e far finta di nulla per poi dover discutere fra poco tempo di ulteriori crisi occupazionali, **ritiene doveroso costringere la proprietà ed il top management ad assumersi le proprie responsabilità e dichiarare chiaramente gli obiettivi strategici futuri.**

D'altronde è storia che il Sindacato tutto di BNL, nei momenti critici del passato (come quando la Banca stava per finire nelle mani dei cd. "furbetti del quartierino") abbia giocato un ruolo determinante affinché ciò non avvenisse.

Oggi non ci sono più furbetti ma forse è il caso che chi di dovere prenda coscienza della realtà per come essa è e non per come la si vuol rappresentare.

Il Presidio del 6 marzo, davanti al Palazzo di Tiburtina, sede della DG della BNL, è indetto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali che intendono difendere e rilanciare il futuro di questa Azienda e quindi il futuro di tutte le lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo in Italia.

*Roma, 4/03/2019*

---

## **La formazione in Unicredit: dovere e opportunità**

L'accordo siglato il 21 dicembre 2018 introduce importanti novità in materia di formazione.

La competenza delle lavoratrici e dei lavoratori è, da sempre, una chiave di successo per le Aziende e un valore per chi lavora.

Negli ultimi anni, nella nostra Azienda abbiamo sperimentato una trasformazione radicale di questa regola: la Formazione, fruita sul computer del proprio posto di lavoro mentre si viene interrotti continuamente dai clienti, dai colleghi, è diventata in breve tempo di coltosa, faticosa, poco efficace e, in definitiva, un motivo in più di pressione psicologica, e di malessere.

L'accordo firmato lo scorso mese di Dicembre da UniCredit con le Organizzazioni Sindacali, si pone, tra gli altri, il compito di modificare questa situazione, attraverso alcune novità.

- **IL Codice PFO bloccante.** A partire dal prossimo mese di Maggio per accedere ai corsi di formazione on-line sarà necessario inserire un codice di assenza, il PFO, che bloccherà la possibilità di accedere alle procedure del LOGON. In questo modo, sarà impossibile per le colleghe e i colleghi interrompere il corso che stanno seguendo per rispondere alle richieste che dovessero arrivare da clienti o superiori;
- **La "rigorosa programmazione dei turni di formazione in capo al Responsabile".** Sviluppare il proprio sistema di competenze è un momento fondamentale della vita lavorativa di Siano. Siamo convinti del fatto che uno dei fattori che rendono difficile fruire dei corsi on-line sia il fatto che ognuno di noi abbia avuto, fino ad oggi, il compito di scegliere quando farlo. In passato, i corsi di formazione, che avvenivano in aula, erano pianificati per tempo, così come è sempre avvenuto per le ferie. Riteniamo di grande importanza riprendere questa abitudine, per evitare che il Responsabile, come capita troppo spesso, possa contestare il fatto che i propri collaboratori e le proprie collaboratrici siano in

formazione “anziché produttivi”.

**Si tratta di trasformazioni importanti**, il cui funzionamento deve essere monitorato con attenzione. Per questo l'accordo prevede che, nel corso del secondo semestre del 2019, le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda si incontrino per verificare quale impatto abbiano prodotto, perché il nostro compito è quello di fare in modo che l'accordo sia applicato fino in fondo.

A queste, si aggiungono due sperimentazioni:

- Le “iniziative di formazione anche con corsi non esclusivamente in forma digitale / on line”. Per dirla in altri termini, **il ritorno della Formazione in aula**. L'aula non è un luogo come altri: garantisce, oltre alla possibilità di entrare in contatto con nuove conoscenze e nuove capacità, anche quella di avere un confronto, di scambiare opinioni, di allenare capacità e comportamenti che, attraverso i corsi digitali, non si riesce a sviluppare con altrettanta efficacia. Prova ne sia il fatto che, negli ultimi anni, la formazione in aula ha continuato ad essere praticata, ma solo per i manager;
- Le “**possibili sperimentazioni di forme di lavoro agile finalizzate all'attività formativa**”. In altre aziende, del nostro settore, è già possibile fruire dei corsi online e digitali anche da altre filiali, o da L'accordo prevede che si inizi a sperimentare questa modalità, per valutarne l'efficacia e, perché no, la comodità.

**A tutte e tutti voi chiediamo di informare costantemente i vostri rappresentanti sindacali per farci sapere se anche una sola di queste non venga applicata correttamente**, perché la Formazione torni a essere un'opportunità e un valore, per ognuna e ognuno di noi.

**Le Componenti e i Componenti FISAC/CGIL della Commissione**

**Formazione Gruppo Unicredit**