

# Reddito di cittadinanza, così esplode il lavoro nero.

È di questi giorni la notizia che nella riviera romagnola i lavoratori stagionali del settore alberghiero chiedono di lavorare in nero, avendo fatto richiesta per percepire il **reddito di cittadinanza**. Secondo l'Istat è di circa 2 milioni il numero di coloro i quali, pur svolgendo un lavoro **irregolare**, potrebbero avere accesso alla misura: vale a dire quasi la metà degli aventi diritto. Stando ai dati raccolti da Unimpresa qualche mese fa, la norma che ha introdotto il reddito di cittadinanza è ad alto rischio di **manipolazione** e può prestarsi alla proliferazione del lavoro nero.

Un soggetto con un reddito mensile inferiore ai mille euro accetta volentieri il **licenziamento** da parte del datore di lavoro, in quanto potrebbe percepire il reddito di cittadinanza più un salario in nero, più contenuto rispetto a quello regolare. Le condizioni sono favorevoli anche per i datori di lavoro, poiché risparmierebbero notevolmente in termini di **costo del lavoro** ricevendo le stesse prestazioni. Molte persone potrebbero decidere di mantenere il lavoro nero approfittando del limite dei sistemi di controllo o delle difficoltà dei **centri per l'impiego**.

Non bisogna sottovalutare inoltre il grado di **occupabilità** dei percettori del reddito di cittadinanza. Le imprese, infatti, richiedono personale altamente qualificato, mentre la platea a cui fa riferimento la misura riguarda personale **dequalificato**, che quando lavora ha delle paghe bassissime e un livello di istruzione che spesso non va oltre la scuola dell'obbligo. A ciò si aggiunge una scarsissima conoscenza **informatica** e dunque va formato profondamente per poter essere inserito nel mercato del lavoro.

Con la diffusione del lavoro nero a rimetterci non è solo

l'erario, ma le imprese che subiscono **concorrenza sleale**. I lavoratori in nero non sono sottoposti a contributi previdenziali, assicurativi e oneri fiscali. Ciò consente alle imprese in cui operano di beneficiare di un costo del lavoro ridotto e quindi di praticare un prezzo finale del prodotto, o servizio, molto più contenuto. Prestazioni che le imprese che operano nel rispetto della legge non sono in grado di offrire. Esiste dunque il rischio reale di assistere a un'esplosione del **lavoro nero**, nonostante i correttivi posti dal governo con l'assunzione di centinaia di ispettori: considerando dunque la platea, sarà un compito arduo. Si spera quindi che a fungere da deterrente siano le maxi sanzioni previste, che possono arrivare fino a **sei anni di reclusione** per coloro i quali cercheranno di ingannare lo Stato.

Uno degli obiettivi del reddito di cittadinanza è quello di favorire l'occupabilità ma, a ragion veduta, esiste un problema di fondo dovuto all'eccessiva foga di realizzarlo. Essendo un provvedimento che riguarda molteplici aspetti del Paese (**povertà**, occupabilità, etc.) doveva essere meglio pianificato, gettando la basi per una sua concreta attuazione. La **condizionalità**, cioè la richiesta al beneficiario di impegnarsi a cercare un lavoro o accettare una delle tre proposte e non rifiutarle, già di per sé presenta un enorme ostacolo, poiché l'**Italia** è uno di quei Paesi che presenta il minor numero di posti occupabili disponibili a essere occupati: è dunque **utopico** pensare di offrire a ciascuno tre occasioni di lavoro se non passano almeno due o tre anni.

Inoltre **il lavoro non si crea da solo**: occorre far crescere l'economia e per questo si necessitano investimenti nel settore delle infrastrutture o in quello turistico, che da sempre rappresenta un'immensa risorsa per il Paese. Il reddito di cittadinanza darà la possibilità, a molti giovani e non, di formarsi per accedere al **mercato del lavoro**, e la riforma dei Cpi sarà utile per tutti coloro che ne faranno richiesta: non solo per i beneficiari. La stessa riforma ha previsto diverse

assunzioni che si aggiungono alle *vacancy* prodotte dalla **Quota 100**, ma anche in questo caso per entrare a pieno regime sarà necessario attendere. Sempre in tema di **formazione**, per creare lavoro sarebbe necessario avvicinarsi a un sistema di istruzione di tipo duale, per garantire ai giovani una preparazione più completa, tale da consentire un ingresso più agevole nel mercato del lavoro.

In conclusione, quindi, su temi così complessi e in un contesto così difficile come quello italiano sarebbe stato più saggio ampliare gli importi e la platea del **Rei**, per poi procedere gradualmente.

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

---

## **Gruppo BNL: firmati accordi per i percorsi professionali**

Lunedì 8 aprile 2019 è iniziata la settimana di incontri serrati che dovrebbe portare alla firma di accordi per la gestione dei 600 esuberanti dichiarati dall'azienda. In questi giorni, sia la carta stampata che l'informazione on line hanno ampiamente commentato il nuovo piano di Riorganizzazione BNL con le conseguenti tensioni occupazionali.

Il nuovo scenario evidenzia due fattori determinanti:

**1** – gli strascichi e le criticità non risolte generate dalla riorganizzazione di dicembre 2018 (per le cui conseguenze la mobilitazione è ancora in atto);

**2** – le recenti e importanti modifiche del sistema

previdenziale (quota 100).

Il Sindacato ha ben presenti le forti criticità della riorganizzazione passata, che hanno portato alla mobilitazione, e che in questi giorni, trovano le prime risposte con la sottoscrizione di due importanti accordi sugli inquadramenti volti a tutelare e salvaguardare la professionalità dei colleghi coinvolti.

Il primo regola l'uscita e la modifica dei percorsi professionali dei colleghi generati dall'ultima riorganizzazione.

Nel dettaglio:

**A) USCITA DA UN PERCORSO PROFESSIONALE.**

I colleghi che sono usciti da un percorso a seguito delle modifiche organizzative introdotte con la ristrutturazione entrata in vigore nel gennaio 2019, proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione dello step relativo al percorso che avevano in itinere alla data di sottoscrizione dell'Accordo 20 dicembre 2018.

**B) CAMBIO DI PERCORSO PROFESSIONALE.**

I colleghi che sono passati dal percorso professionale in essere ad un diverso percorso già «normato» proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione del nuovo percorso professionale (ovvero non si applica l'allungamento dei tempi conseguente all'interruzione prevista nelle Regole Generali del Sistema degli inquadramenti).

**POLI DIRECT.** Il secondo accordo firmato introduce nel sistema degli inquadramenti i ruoli appartenenti al "Polo Direct" riconoscendo ai colleghi gli stessi percorsi professionali del CRSC. In particolare questo accordo riveste un'importanza strategica che va al di là della mera manutenzione, visto che l'Azienda da diverso tempo (almeno dal 22 dicembre 2016) si è mostrata contraria ad estendere i percorsi professionali a nuovi ruoli frutto delle continue ristrutturazioni. Visto il

crescente numero di colleghi impiegati in tale ambito, ha ancora più peso la richiesta sindacale, avanzata a dicembre 2018, di una radicale ed urgente revisione del “Protocollo per i canali remoti”.

Le Organizzazioni Sindacali considerano quindi, gli accordi appena firmati come un ponte volto a raggiungere, dopo la firma del CCNL, un complessivo e più ampio accordo sugli inquadramenti, coerente anche con i profili professionali derivanti dalla ennesima riorganizzazione aziendale.

*Roma, 10/04/2019*

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE**

Scarica il volantino

---

## **Unipol Banca: il nervosismo dilaga!**

Come OO.SS.AA. abbiamo sempre cercato il confronto ed il dialogo, e l’Azienda non si è quasi mai tirata indietro. Ma certe cose non possono passare sotto silenzio.

Il giorno 4 aprile 2019 alle ore 11:36, un Coordinatore Commerciale del Nord Italia ha inviato una mail indirizzata ai Responsabili del suo Coordinamento (oltre ad un altro nominativo) nella quale, riferendosi agli obiettivi di pianificazione degli appuntamenti per i Gestori e per chi si “occupa di portafoglio” scrive testualmente:

*“E’ il metodo di lavoro condiviso dalla nostra Direzione con*

*la **nuova Capogruppo** e condiviso con ognuno.”*

Abbiamo fatto delle verifiche informali, in quanto riteniamo preoccupante che qualche personaggio, forse troppo esuberante, lasci intendere che ci sarebbero condivisioni in merito ai modelli commerciali da attuare in due istituti bancari, al momento, concorrenti sullo stesso mercato di riferimento. Tale verifica, pur informale, ha confermato la nostra ipotesi di insussistenza di qualsiasi condivisione.

Ci chiediamo se questa “boutade” sia solo il frutto di una malcelata volontà di intimorire i colleghi o non piuttosto una azione intenzionale finalizzata a creare tensione e preoccupazione. Quale che sia, è una cosa inaccettabile, oltre che falsa.

Non pago, il mittente ha inserito nel corpo della mail una **classifica nominativa** di tutti i colleghi dell’Area (e non solo del suo coordinamento), che indica il numero di appuntamenti già fissati e evidenzia come solo due colleghi siano già vicini all’obiettivo numerico assegnato. Ciò in **aperta violazione dell’Accordo sulle Politiche Commerciali sottoscritto dall’Azienda nel settembre 2017**, ed al quale TUTTI devono attenersi, oltre che ad una palese violazione della normativa sulla Privacy.

Colleghe, si è ampiamente superato il limite della decenza. Il nervosismo dilaga, ed anche i ruoli di sintesi sbagliano, al punto che qualcuno arriva a millantare fantomatici accordi inesistenti. E in tutto questo, l’Azienda tace! A voi le dovute considerazioni.

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.  
UNIPOL Banca S.p.A.**

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/unipol-banca-pressioni-commerciali-niente-di-nuovo-sul-fronte-occidentale.html>

---

## Rinnovo CCNL ABI: calendario delle assemblee

Tra aprile e maggio tutti i lavoratori del comparto ABI saranno chiamati a votare la piattaforma che costituirà la base sulla quale avviare la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale.

Queste sono le date delle assemblee previste in Provincia dell'Aquila:

- 16 aprile                      Sulmona                                      Sede UIL – Piazza Vittorio Veneto n. 8
- 17 aprile                      Avezzano                                      Sede CGIL – Via Cassinelli n. 2/c
- 23 maggio                      L'Aquila                                      Rettorato GSSI – Via Michele Jacobucci n. 2

Le assemblee saranno rivolte a tutti i comuni limitrofi: quindi l'intera Valle Peligna e l'Alto Sangro per l'assemblea di Sulmona, tutta la Marsica per l'assemblea di Avezzano, il comprensorio Aquilano per l'assemblea dell'Aquila.

Rispetto al passato, ci sarà una novità positiva: **i lavoratori nei comuni limitrofi non saranno più tenuti a garantire il**

**servizio, limitando la partecipazione all'assemblea ad una esigua rappresentanza, ma saranno autorizzati a chiudere la filiale per essere presenti:** questo per effetto dell'accordo firmato lo scorso 25 febbraio.

A tutte le assemblee saranno presenti dirigenti sindacali nazionali e territoriali delle varie sigle sindacali. Vista l'importanza degli argomenti trattati, primo passo di una vertenza che si preannuncia tutt'altro che semplice, è auspicabile una fortissima partecipazione da parte di tutti i lavoratori interessati.

Scarica la piattaforma

---

## **AdER: sottoscritto l'accordo per la cessione delle ferie solidali**

Con la finalità di costruire un ulteriore strumento a favore di colleghe e colleghi, nella giornata di ieri, giovedì 4 aprile è stato sottoscritto l'accordo sulla cessione delle ferie solidali richiamato all'articolo 30 del CCNL siglato il 28 marzo 2018.

Questo strumento di flessibilità consentirà alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Agenzia delle entrate-Riscossione la cessione a titolo gratuito delle ferie eccedenti le quattro settimane minime previste dalla legge e delle ex festività maturate ad altri colleghi (*“con figli minori che per le loro particolari condizioni di salute necessitano di cure*

*costanti*") onde consentire loro di prestare assistenza come previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 151/2015.

Nell'allegare l'accordo sottoscritto cogliamo l'occasione per informare che il prossimo incontro sarà finalizzato alla ricerca di un'intesa in merito allo smart working.

Facciamo infine presente che in data odierna la direzione aziendale ha comunicato **la decisione di tenere aperti gli sportelli nella giornata del 27 aprile**, in concomitanza con la scadenza del 30 (salvo che per i punti di riscossione, per i quali saranno previste aperture suppletive ma non il sabato).

Roma, 5 aprile 2019

#### Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica l'accordo

---

## Fondo pensione Nazionale BCC: focus su fondo Melograno

*Il Fondo Melograno è un fondo comune di investimento immobiliare di tipo chiuso che nasce nel 2007 (durata 20 anni) attraverso uno spin-off immobiliare da Iccrea Banca a Beni Stabili Gestioni SpA Sgr (oggi "Investire sgr") di immobili ad uso ufficio.*

*Trattandosi di un fondo chiuso, tutte le informazioni e le*

*documentazioni sono riservate e, per avere accesso ai dati di gestione relativi agli anni 2015, 2016 e 2017 di tale fondo è stato necessario presentare formale richiesta di accesso agli atti al FPN.*

*Dall'analisi di tale documentazione e dei bilanci del FPN si evince che ad oggi gli investitori del Fondo Melograno sono soltanto 2 di cui il principale è lo stesso FPN con una percentuale di possesso del 99,53% (214 quote su 215 quote totali). L'altro investitore è Iccrea Banca con una quota figurativa.*

*Il Fondo Pensione Nazionale è in sostanza "proprietario" del Fondo Melograno come si evince dalla sottostante tabella estratta dal bilancio 2017 del Fondo Melograno stesso:*

*Fonte: Relazione di gestione Fondo Melograno 2017*



**Tali richiami dovrebbero trovare corrispondenza nel bilancio del Fondo Pensione Nazionale alla voce impegni. Si rileva invece che nel bilancio 2017 del Fondo Pensione non figura alcun impegno a favore del Fondo Melograno, senza che vi sia in merito alcuna specifica nella relazione di bilancio**

Limitando l'analisi ai soli dati relativi agli ultimi anni di gestione del patrimonio immobiliare del Fondo Melograno, emerge che la stessa ha concretizzato delle perdite. Infatti, come è possibile notare dalla tabella sottostante, tra il 2015 ed il 2017 sono stati venduti tre immobili realizzando complessivamente, tenuto conto dei "Proventi generati" e degli "Oneri sostenuti", una perdita di oltre 6 milioni di euro (-28,35% dei 21,5 mil.ni di euro investiti) *Fonte: Relazione di gestione Fondo*

*Melograno 2017*

Va inoltre evidenziato che ad oggi il valore di mercato degli immobili di proprietà del Fondo Melograno è stimato per circa

82 mil.ni di euro contro un valore di investimento di circa 91mil.ni, come da tabella sottostante:

<b>Capitale investito residuo al 31/12/2017:</b>	91.250.463
<b>Valore di mercato degli immobili al 31/12/2017</b>	82.380.000
<b>Valore complessivo netto del fondo al 31/12/2017</b>	82.488.872

*A poco più della metà della vita operativa del Fondo Melograno (che scade nel 2027), rilevanti svalutazioni del mercato immobiliare, comporterebbero ad oggi il “consumo” di ulteriori 9 mil.ni di euro*

*Fonte: Relazione di gestione Fondo Melograno 2017*

## **Gestione del Fondo melograno**



Portafoglio immobiliare costituito ad oggi da soli 5 immobili

Circa il 75% del capitale del Fondo Melograno risulta investito su soli 2 immobili.

Su un terzo immobile grava un’ipoteca per un finanziamento di 6,7 milioni contratto con la BCC di Pompiano e Franciacorta (BS) che aveva scadenza 09/2016 e per il quale è stata richiesta nel 2016 una proroga di 24 mesi.

*Valori così rilevanti di singoli immobili non favoriscono in termini strategici un contenimento del rischio.*

## **Redditività dei beni immobiliari detenuti dal Fondo Melograno**

Nella relazione di gestione 2017 del Fondo Melograno si dichiara un “livello di occupancy” del 68%; inoltre, nella relazione stessa vengono evidenziate difficoltà, riconducibili alla situazione di mercato, sia con gli attuali conduttori

(che in alcuni casi richiedono una riduzione del canone) che nell'individuazione di nuovi soggetti interessati alla locazione.

Da ultimo, nella relazione di bilancio 2017 del Fondo Melograno si dichiara che le linee strategiche sono improntate ad un profilo rischio/rendimento contenuto, con singoli investimenti di dimensioni equilibrate, diversificati in base alla destinazione d'uso e per locazioni multi-conduttore con diversi profili di rischio, oppure anche a singolo conduttore di primaria importanza sul mercato, che assicurino un flusso di cassa costante.

### **IN SINTESI:**

- **al 31 12 2017 circa un quarto della gestione diretta del nostro Fondo Pensione Nazionale è investito nel Fondo Melograno;**
- **il Fondo Melograno è "atipicamente" posseduto per la quasi totalità dal Fondo Pensione Nazionale, inoltre va segnalato che alcuni amministratori Fondo Pensione Nazionale, tra cui anche l'attuale Responsabile del fondo stesso, sono anche componenti del Comitato Consultivo del Fondo Melograno;**
- **negli ultimi anni la gestione del Fondo Melograno ha registrato perdite per circa 6 milioni di euro, oltre rilevanti svalutazioni del mercato immobiliare stimabili al 31 dicembre 2017 in circa 9 milioni di euro.**

Convinti che solo la trasparenza e la puntualità dell'informazione possono consentire una verifica costante finalizzata al rispetto della coerenza della gestione degli investimenti in un settore particolarmente esposto ai rischi di mercato, continueremo ad analizzare i dati ed informare gli aderenti al Fondo Pensione auspicando da parte di tutte e tutti una sempre crescente sensibilità e coinvolgimento su una materia così importante come quella del risparmio previdenziale.

Scarica il comunicato

---

## Alleanza: giusta la scelta di non firmare il CCNAL

Si è tenuto il giorno 01 aprile u.s. un incontro con i vertici aziendali per alcune comunicazioni inerenti, soprattutto, l'applicazione del CCNAL del 23/10/2018 di cui vi dettaglieremo puntualmente.

Alleanza, d'accordo con le altre OO.SS., continua a ricevere la Fisac (il primo sindacato in azienda come numero di iscritti ed in costante crescita) al "secondo tavolo", separatamente e dopo avere incontrato gli altri (abbiamo dovuto protestare vivamente per essere ricevuti lo stesso giorno e non 10 giorni dopo, come aveva inizialmente proposto l'azienda), ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive purtroppo in azienda e tra le varie sigle.

Ricordiamo che **il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato quell'accordo** per i motivi riportati nei comunicati diffusi in questi mesi e che potete trovare sulla nostra pagina facebook

Quanto comunicato dall'azienda lo scorso primo aprile ha confermato ulteriormente che **abbiamo fatto bene a non firmarlo. Le assemblee dei nostri iscritti hanno, d'altronde, avvalorato questa nostra decisione** (assemblee realmente partecipate, come da verbali consegnati agli organi

competenti).

Infatti, Alleanza ha comunicato che sta assumendo i primi 100 TSIE. Peccato che nel secondo semestre 2018 non aveva assunto nessuno e, di conseguenza, i neo assunti di oggi sono tutti i mancati dello scorso anno. Ricordiamo che i TSIE verranno assunti **per quattro anni al primo livello (contro i TRE MESI previsti dal precedente contratto)** con un'indennità economica che li porterà a guadagnare circa €. 10.000 annui contro un secondo livello che attualmente ne prende circa 15.000, a parità di mansione.

Soprattutto, non c'è nessuna diversificazione rispetto al territorio (sappiamo tutti che le medie produttive del nord sono molto più alte rispetto a quelle del centro/sud) e l'azienda ha aggiunto parametri non previsti nell'accordo ed altri parametri sono stati inseriti dai vari I.R., confermando solo criteri iniqui, discrezionali e non univoci.

Senza dimenticare che in quell'accordo di rinnovo contrattuale (siglato in una mezza giornata e senza alcun confronto o trattativa) sono presenti per la prima volta i parametri in quote, creando un pericolosissimo precedente.

Inoltre, il CCNAL del 23 ottobre, non firmato dalla Fisac aziendale, prevedeva un premio di risultato che avrebbe consentito ai dipendenti di potere detassare al 10% un'incentivazione aziendale. Il problema è che Alleanza non intende istituire un nuovo premio, ma usarne uno già esistente. Quindi, hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani vorrebbero legarlo all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significherebbe che i dipendenti potrebbero a fine anno pagare il 10% di tasse (anziché l'aliquota ordinaria) sul 15% del loro rappel, ma se non dovesse esserci l'incremento aziendale sui premi di nuova produzione (parametro non riscontrabile, gestito solo

dall'azienda) rischierebbero di vedersi stornato a fine anno il 15% del rappell mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi.**

Insomma, **il CCNAL conferma tutti i motivi di contrarietà (formali e sostanziali) che ci avevano spinto allora a non firmarlo e per i quali stiamo combattendo in tutte le sedi istituzionali, sindacali e legali affinché venga sancita la sua invalidità ed illegittimità.**

L'azienda ci ha comunicato anche l'istituzione di una nuova figura, una sorta di formatore per ogni I.R. che verrà scelto tra gli ICA o IPA, avrà il 4° livello stipendiale e si occuperà di formazione e dei nuovi inserimenti per Generazione Alleanza. Abbiamo chiesto di comprendere anche come verranno retribuiti provvigionalmente, ma i vertici aziendali hanno dichiarato che a quest'aspetto stanno ancora lavorando.

Abbiamo fatto nuovamente presente all'azienda che **su Generazione Alleanza è necessario fare degli investimenti economici concreti, visto che i JAC vengono pagati meno dei PL di vecchia generazione.** Non è possibile fare inserimenti solo su promesse o sul lavoro di affiancamento dei TS, ci vogliono anche le risorse economiche, come fanno tutte le nostre concorrenti. L'azienda ha finto di istituire un "misero" silos apposta, peccato che esso attinge le disponibilità economiche sempre da quello extrapiano, costantemente decurtato anche nel 2019, togliendo risorse che in passato venivano utilizzate per gare o incentivazioni a favore dell'organizzazione.

L'azienda ha anche dichiarato che ci sono **27 Sovraintendenti** su 15 I.R. e che intendono suddividere le loro attuali competenze, lasciandone uno solo per ogni I.R. ad occuparsi dei rapporti con gli Impiegati Amministrativi delle agenzie (parliamo di quasi 30 agenzie per ogni I.R.!) mentre gli altri 12 continueranno a svolgere solo la mansione di controllo, restando nelle stesse sedi ma facendo capo all'INT e non più all'I.R. Abbiamo chiesto il rispetto del contratto di lavoro e

ci è stato garantito che tutti verranno tutelati e non ci sarà nessun cambio di mansione o taglio di personale. Temiamo che questa "operazione" possa essere il preludio ad altre, ancora più temibili, e che coinvolgano tutti gli Impiegati Amministrativi.

I vertici di Alleanza ci hanno anche comunicato i risultati (ormai già noti da mesi sia al mercato che alla rete) del 2018. In riferimento ai produttori hanno dichiarato che, come provvigioni ed incentivi, i guadagni sono in linea o in lieve incremento rispetto al 2017. Anche nel 2019 l'azienda vanta incrementi e risultati, ma registra anche una pesante e pericolosa diminuzione delle quote (100 milioni in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), ciò vuol dire **diminuzione dei guadagni per i TS.**

Abbiamo fatto notare che il ritorno di informazioni che la Fisac ha dai lavoratori non è in linea con quanto dichiarato dall'azienda e che, lungi dal volere mettere in dubbio la correttezza dei dati forniti, nutriamo forti perplessità.

**L'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti. Tutti si lamentano, la carriera è quasi completamente sparita, i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta, gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.**

**Alleanza continua ad imporre ai lavoratori trasferimenti illegittimi, programmazione dell'attività, riunioni in località lontane.**

**Esiste un contratto di lavoro ed esso va rispettato, così come le leggi dello stato.**

Non è con l'imperio che si risolvono le problematiche, ma con la condivisione ed il rispetto per gli esseri umani, per i lavoratori e per i contratti.

Il nostro CCNAL all'art. 48 recita che solo *“per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive l'azienda può disporre i trasferimenti con almeno 3 mesi di preavviso, che salgono a 4 per chi ha familiari conviventi. Per chi ha compiuto 50 anni, con 15 di anzianità, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore. L'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare gravità”*. L'art. 49 disciplina le spese a carico dell'azienda per i produttori trasferiti con cambio di residenza. Senza dimenticare che, comunque, poi la legge dice che vanno dimostrate le ragioni del trasferimento e sicuramente se la cosa è condivisa non genera future problematiche. D'altronde, l'azienda ha tutti gli strumenti per rendere *“appetibile”* un trasferimento, come fa in alcuni casi di I.R. o A.G. di suo *“gradimento”*.

Ricordiamo, inoltre, a tutti che **per le riunioni di lavoro al di fuori della zona operativa ai produttori spettano i rimborsi spesa per carburante e pasti**, come stabilito dalla nota a verbale n.° 2 dell'art. 2 del CIA.

L'inserimento dei collaboratori non rientra tra le mansioni dei TS, i programmi di lavoro non sono contrattualmente obbligatori (se ne parla solo nelle lettere di nomina, che non sono contrattualizzate, ma unilaterali).

Ognuno di noi deve essere consapevole dei propri diritti e dei propri doveri e pretenderne il rispetto. Soprattutto, dobbiamo agire, non possiamo continuare solo a lamentarci, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Alleanza sta approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci e denunciemo a tutti i livelli.

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori, anche insieme alle altre sigle sindacali disponibili ad ascoltare i bisogni

e le necessità dei lavoratori con metodi diversi rispetto al passato.

**Non possiamo accettare che i vertici aziendali smantellino la nostra struttura, demotivando l'organizzazione sotto tutti i punti di vista, dall'economico alla carriera, seguendo la mera logica del taglio dei costi e dell'appiattimento, ristrutturando i territori, ridimensionando e demansionando, diminuendo costantemente i guadagni della rete produttiva, aiutando la concorrenza a svuotare le agenzie di collaboratori formati con anni di duro lavoro.**

Roma, 3 aprile 2019

**Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza**

---

## **MPS, Banco BPM, UBI e BPER: nuove aggregazioni in vista?**

Quattro banche di media dimensione in Italia sono troppe? **Mps, Ubi Banca, BancoBpm e Bper: entro un anno i quattro gruppi bancari diventeranno due**, dopo l'auspicato (dalla Vigilanza europea) ma sempre rinviato processo di aggregazione? Due eventi in calendario nelle prossime settimane, sommati al contesto economico sfavorevole in Italia e alle attuali mini-valutazioni di mercato delle quattro banche – che **complessivamente valgono in Borsa quasi 9 miliardi di euro ma quotano solo 0,3-0,5 volte il patrimonio netto** – inducono a pensare che il riassetto potrebbe davvero partire nella seconda metà dell'anno.

Il primo evento da tenere presente sono le imminenti assemblee dei soci, in cui i manager si troveranno a indicare le prospettive ad azionisti che – almeno per Ubi, BancoBpm e Bper – non sono più i vecchi soci delle cooperative ma gli investitori istituzionali che controllano oltre il 50% del capitale delle nuove società per azioni. Si comincia domani con BancoBpm, per proseguire l'11 aprile con Banca Mps, il 12 aprile con Ubi Banca e chiudere il 17 aprile con Bper. **Solo in Ubi Banca sarà rinnovato il cda** che così, con un triennio davanti, potrà decidere che ruolo giocare nel riassetto che sta per aprirsi. **Il ceo Victor Massiah ha più volte detto che la banca valuta aggregazioni** e ora sta arrivato il tempo di fare le scelte. Ma anche i vertici delle altre tre banche, a partire da Mps controllata dallo Stato, non potranno evitare di spiegare in assemblea agli investitori se si punta davvero a uno scenario di aggregazioni. E c'è da credere che **proprio a Siena, il ceo di Mps Marco Morelli darà conto agli azionisti** di tutte le riflessioni già avviate da parte del cda in materia di alleanze.

Il secondo evento scatenante del riassetto sta proprio a Siena. O meglio, a Roma. Il Governo ha l'obbligo da giugno in poi, e comunque entro dicembre di quest'anno, di codificare in un documento da inviare alla commissione Ue le modalità con cui intende procedere all'uscita dal capitale del Monte entro la scadenza del 2021. **L'ipotesi della diluizione della quota attraverso l'aggregazione di Mps con un'altra banca è la soluzione più probabile** e destinata a far scattare la scintilla del riassetto. Si farà avanti di nuovo Ubi? O BancoBpm? O la Bper a trazione Unipol? **Tutte le principali banche d'affari stanno cercando di posizionarsi in vista del «gioco delle coppie» bancario** che sta per aprirsi. Siamo ancora nella fase preparatoria, quella in cui «tutti parlano con tutti», ma anche tra i vertici delle banche coinvolte, da quanto trapela, sarebbero già partiti i primi sondaggi esplorativi.

**Gli ostacoli alle fusioni, come sempre, sono la governance e la sede dell'headquarter.** Ma i timori per la redditività futura, oltretutto per gli ingenti investimenti da sostenere per un vero passaggio al digital banking, stanno imponendo una revisione dell'agenda. Soprattutto alla luce dello scenario macroeconomico che si va delineando per l'Italia, con le inevitabili ricadute per i bilanci bancari. Il margine di interesse è destinato a restare sotto pressione: l'atteso rialzo dei tassi non ci sarà e la domanda di credito, complice un'economia quantomeno stagnante, è destinata a frenare. L'attenzione al mix tra evoluzione dei Risk weighted asset (Rwa) e l'assorbimento di capitale porterà, anche a seguito dell'addendum Bce, a concentrare i prestiti alla clientela con il miglior merito di credito, più «tranquilla» ma meno remunerativa per le banche.

**Se questo è lo scenario per gli impieghi nel biennio 2019-2020, anche sul lato del funding c'è poco da essere ottimisti.** Il rischio Italia si fa sentire e le (poche) banche che negli ultimi sei mesi si sono affacciate sul mercato per collocare bond Tier2 hanno dovuto pagare tassi quasi doppi rispetto a un anno fa. A fine 2018 la Bce varerà la nuova Tltro, che servirà a gestire in modo ordinato le scadenze dei bond bancari. Ma non c'è dubbio che, tenendo anche conto delle emissioni Mrel da effettuare nei prossimi anni, il costo medio della raccolta è destinato ad aumentare. Difficile invece che la liquidità in arrivo dalla Tltro possa essere dirottata, come è stato fatto nelle precedenti occasioni, nell'acquisto di Btp stanti le pressioni della Vigilanza a diversificare l'esposizione ai debiti sovrani.

Quello che si va prefigurando non è uno scenario di tempesta, a meno di una vera e propria recessione che farebbe riesplodere anche il nodo degli Npl, ma è certamente pregiudizievole della redditività futura. E tale da far considerare i vantaggi dalle sinergie di costo che si otterrebbero in caso di aggregazione.

# BCC: i risultati delle elezioni parlano

Si sono appena concluse le elezioni dell'Assemblea dei Delegati (effettivi e supplenti) del nostro Fondo Pensione Nazionale che amministra oltre 2 Miliardi di euro di previdenza complementare degli oltre 30.000 aderenti.

## QUESTO IL RIEPILOGO DEI VOTI

- ELETTORI: **30.018**
- VOTANTI: **4.847**
- PERCENTUALE VOTANTI: **16,15%**

Come noto, a queste elezioni, è stata presentata una sola lista FABI-UILCA [1]. Quindi la nuova assemblea dei delegati, che approva i bilanci, modifica lo Statuto, elegge il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del nostro Fondo Pensione, vedrà la partecipazione, in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, di queste due sole Organizzazioni Sindacali.

Questo lo avevamo messo in conto e non impedirà che come Fisac-CGIL continueremo, come del resto già facciamo da tempo, ad intraprendere tutte le azioni necessarie a salvaguardia di una corretta gestione del Fondo Pensione Nazionale

**Azioni queste che sono ancora più necessarie dopo l'analisi del risultato elettorale.**

Analizzare il dato elettorale è importante perché da tale analisi **emergono rilevanti considerazioni di cui tutte le Parti (inclusa la parte datoriale che è, al pari delle Organizzazioni Sindacali, fonte istitutiva del Fondo Pensione Nazionale) dovrebbero responsabilmente farsi carico.**

**Infatti una adesione al voto di poco più del 16% degli aventi diritto indica la profonda “disaffezione” su una materia così importante. Se a questo si aggiunge la consistente adesione dei votanti alla nostra richiesta di votare scheda bianca (circa il 17%), il risultato finale per la lista unica FABI UILCA si attesta poco al di sopra del 13% dei consensi sul totale degli aderenti.**

Questi dati, da soli, testimoniano la necessità immediata di attuare una netta discontinuità nella gestione del Fondo Pensione e, proprio “Pensando al futuro previdenziale”, sarebbe d’obbligo avviare un nuovo percorso di concreto coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori della nostra categoria.

Su un tema così rilevante come la previdenza complementare, agire con la protervia che gli attuali (e futuri) amministratori hanno tentato di imporre, non potrà certo contribuire ad aumentare il grado di affezione e condivisione di tutti gli aderenti.

Il nostro impegno quindi, in assoluta coerenza con quanto da sempre rappresentato, sarà quello di difendere gli interessi degli aderenti anche attraverso: una corretta informazione riguardo le scelte gestionali del Fondo Pensione; l’adozione di tutte le misure necessarie affinché le scelte di investimento siano consapevoli e rispondenti alla propensione al rischio degli aderenti (vedi ad esempio il mantenimento del comparto garantito); la piena disponibilità ad un confronto con tutte le fonti istitutive riguardo eventuali modifiche statutarie volte al miglioramento del funzionamento del Fondo; la rivisitazione delle regole democratiche che consentano a

tutti la possibilità di partecipazione alla gestione del Fondo anche con diverse sensibilità.

Auspichiamo che tutti ravvisino la necessità urgente di ritrovare la pratica del confronto democratico, rispettoso di tutte le sensibilità e di ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori per poter svolgere con spirito di servizio, senso di responsabilità e competenza il ruolo di rappresentanza che oggi il risultato elettorale registrato parrebbe mettere seriamente in discussione, almeno per quanto riguarda il nostro Fondo Pensione.

**Fisac Cgil – Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo**

Scarica il volantino

---

## **Più robot, meno bancari: il nuovo piano BNL**

Altro che *“tre assunti per ogni uscita”*.

**Bnl** sfrutterà **quota 100** e **opzione donna** per far uscire dal proprio organico **600 persone** ma non li rimpiazzerà con dei giovani. Al contrario, la banca del gruppo Bnp Paribas sostituirà il personale mandato in **esodo volontario** con “soluzioni di **machine learning e artificial intelligence** che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi” ed estendendo “la **robotica** alle altre strutture della banca, sulla base del successo dell’applicazione” per le attività di back office. A

comunicarlo ai **sindacati**, come riferisce l'agenzia *Radiocor*, è stato l'amministratore delegato **Andrea Munari**.

Nella sua lettera il manager parla della possibilità di *“attuare un necessario e attento **ricambio generazionale**”* grazie alle modifiche alla legislazione previdenziale varate dal governo gialloverde. Il piano di riorganizzazione prevede poi la **chiusura di 30 sportelli** riportando la rete a 700 filiali. Ma quello che preoccupa di più i sindacati è il pacchetto di interventi per *“costituire una nuova piattaforma degli organici corrispondente alla necessita' del business”* che, fuori dal burocratese, equivale ad ammettere che il modello di business attuale non consente di raggiungere, a fine 2020, *‘un livello di **redditività** adeguata’*.

Di qui la proposta dell'introduzione di *“soluzioni di machine learning e artificial intelligence che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi”* e *“l'estensione della robotica alle altre strutture della banca, sulla base del successo dell'applicazione”* per le attività di back office. Ma c'è anche *“l'estensione massiva delle tecnologie digitali”* per una *‘**migliore customer experience**’* e un'ottimizzazione delle *funzioni di Direzione generale”*.

Il piano arriva poche settimane dopo una manifestazione dei sindacati per protestare contro l'applicazione della precedente riorganizzazione varata a fine 2018 senza esuberi e a una ventina di giorni dal blackout di 48 ore del sistema informatico della banca che secondo un sindacalista *“ha bloccato Bnp Paribas in varie parti in Europa”*

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

Leggi anche:

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