

# Quanto costa riscattare la tua laurea? Puoi calcolarlo da solo sul sito INPS

Sul Portale INPS è disponibile il simulatore del riscatto di laurea attraverso il quale è possibile calcolare l'ammontare della somma da versare al fondo pensionistico di appartenenza per **riscattare gli anni universitari**. Grazie a questo strumento l'utente può valutare se valorizzare o meno il periodo del proprio corso di studi ai fini pensionistici.

Possono simulare l'onere di riscatto, per i periodi che si collocano nel sistema contributivo, sia gli iscritti alla gestione privata che a quella pubblica. Per gli iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti e alle gestioni speciali di artigiani, commercianti, coltivatori diretti e coloni mezzadri, la funzionalità è stata estesa ai periodi collocati nei sistemi retributivo e misto.

## Come funziona il simulatore del riscatto di laurea

Per utilizzare il simulatore bisogna accedere al servizio "Riscatto di laurea", tramite codice PIN, SPID o CNS, e cliccare su "**Simulazione calcolo**" nel menu a sinistra.

Una volta selezionata la gestione previdenziale per cui si desidera simulare il calcolo, occorre inserire alcuni dati:

- anno di iscrizione all'università,
- numero di rate in cui frazionare il pagamento,
- periodo o periodi da riscattare afferenti lo stesso anno solare.

All'utente viene inoltre richiesto di dichiarare l'esistenza

di eventuali periodi di anzianità estera o anteriore al 1° gennaio 1996.

Dopo aver inserito tutti i dati, non resta che cliccare sul pulsante *“Calcola l’onere del tuo riscatto di laurea”*. Ricordiamo che **l’importo è orientativo** e potrebbe discostarsi da quello effettivo, comunicato a seguito della presentazione della domanda di riscatto.

## **In aumento le simulazioni dei riscatti di laurea**

Da marzo sono aumentate le simulazioni dei riscatti di laurea da parte degli utenti. Secondo le statistiche (riferite alla sola gestione privata) il picco si è registrato ad aprile. A maggio si è verificato un calo rispetto al mese precedente, ma i valori sono rimasti superiori rispetto a quelli di marzo e soprattutto di febbraio. Le simulazioni più numerose riguardano il regime contributivo.

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

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/agevolazioni-2019-per-il-riscatto-della-laurea.html>

---

# Intesa Sanpaolo: il film dell'Azienda...

... ma la realtà è un'altra cosa.

Per l'ennesima volta, abbiamo rappresentato le forti criticità di cui i colleghi, in particolare di filiale e fol, ci parlano tutti i giorni e anche in occasione delle ultime assemblee per la presentazione della piattaforma del CCNL:

## **METODO, OBIETTIVI COMMERCIALI REPORTISTICA E NRI**

I Colleghi non hanno pregiudizi rispetto alla pianificazione delle agende, ma purtroppo vivono una perenne condizione lavorativa convulsa;

- i gestori con portafoglio principale sono costretti a fare la cassa per sostituire i cassieri in via di estinzione, senza formazione e affiancamento ed accollandosi il rischio di incorrere in errori che "costano" cari;
- i portafogli dei GAR sono gonfi, talmente gonfi, che sembra più facile salire sulla luna che riuscire ad incontrare i clienti e far crescere la loro soddisfazione, date le condizioni in cui si lavora;
- le priorità non possono cambiare ogni giorno...dovrebbero durare almeno una settimana per consentire ai Colleghi di pianificare gli appuntamenti;
- i down informatici, frequenti quantitativamente e temporalmente, influenzano "pesantemente" ogni tipo di programmazione e impattano sul quel previsionale che, a dire dell'Azienda, "riguarda solo specifiche campagne prodotto a termine"; a tutto ciò si aggiunge una gestione che consente al cliente di programmare gli appuntamenti nell'agenda dei gestori direttamente dall'APP, la sera per la mattina dopo;

- l'attività amministrativa necessaria per gestire l'appuntamento o il post appuntamento sembra non avere dignità in questa organizzazione del lavoro, come se non fosse una parte della qualità del servizio che diamo ai nostri clienti. A tal proposito, abbiamo accolto con favore la dichiarazione fatta dal nuovo Direttore Retail, **Vincenzo De Marino**: "fatta salva l'attività di controllo e amministrativa, il resto del tempo si può dedicare al commerciale";
- se si pianifica il cambio di procedura dei PP e si determina un arretrato di 3.000 pratiche, non si può contemporaneamente basare il focus del retail sui PP e scaricare ancora una volta sui colleghi il peso di un risultato;
- così come si guarda alla pianificazione delle agende, si dovrebbe anche prestare attenzione alle pause pranzo saltate e al lavoro straordinario che non viene riconosciuto, alle turnazioni estenuanti sempre in carico agli stessi e alle filiali aperte quando non serve. Se in passato la copertina era corta ora siamo proprio scoperti...le uscite per esodo hanno già infierito pesantemente sull'organico delle filiali: il personale di Rete si è ridotto del 11% rispetto al 2017, ma non entra nessuno e, di sicuro, tutti vogliono uscire!

## **COLLABORAZIONE** Chiariamoci sul concetto di collaborazione!

- Dare supporto alle Persone non significa dire in modo perentorio cosa si deve fare, non significa mortificare facendo sentire inadeguati e neanche affiancare durante la vendita ed intervenire, anche a sproposito. Ci vorrebbe invece maggiore collaborazione per far sì che i Colleghi si sentano supportati e aiutati.
- In merito alla Formazione digitale, ci vorrebbe la volontà di farla fruire da casa, in FORMAZIONE FLESSIBILE, dato che in filiale NON ESISTONO LUOGHI PROTETTI DOVE FARLA: la COLLABORAZIONE che serve sta nel

consentire ai colleghi di migliorarsi, anche attraverso una formazione fruita in modo adeguato!

Sempre sulla collaborazione, sarebbe poi utile che i Direttori di Area, anziché chiedere soltanto le previsioni di vendita, spiegassero ai colleghi come fare per vendere una polizza con degli applicativi che si bloccano continuamente!

**NPS** L'indice di soddisfazione della clientela si lega in parte ai servizi offerti, in parte alla competenza della consulenza, in parte alla qualità dell'accoglienza, tutti elementi che sono strettamente connessi all'organizzazione del lavoro che DECIDE la Banca e che si riflette anche sul benessere di chi lavora. In filiale fisica si gestiscono quotidianamente clienti imbufaliti per le lunghe attese alla cassa, per i continui disservizi di APP e Home banking; infatti negli ultimi tempi la FOL, a causa degli ultimi nefasti rilasci, ha dovuto gestire interminabili code telefoniche, prendendosi più di qualche improprio, senza avere alcuna soluzione da proporre al cliente se non di "andare in filiale". Risultato? Il cliente si è poi riversato nella filiale fisica con la bava alla bocca, e ha scaricato sul malcapitato collega tutta la sua RABBIA!

Ecco, se non fosse chiaro:

**I COLLEGHI NON STANNO BENE AL LAVORO, E' ACCLARATO!**

Il clima malato di filiale è figlio delle scelte organizzative in costante evoluzione, della carenza di personale, dalla FATICA della gestione di quella che dovrebbe essere l'ordinarietà ed invece è costantemente emergenza, dei disservizi tecnici, delle pressioni commerciali, della battaglia che i colleghi devono ingaggiare continuamente per poter conciliare vita e lavoro: se in filiale si sorride è perché ci chiedono di fare anche quello, ma è un sorriso amaro, perché i Colleghi non ce la fanno più!

Scarica il comunicato unitario

---

# Alleanza: “Tutto va bene?”

Si è tenuto il giorno 15 luglio u.s. un incontro con i vertici aziendali per l’informativa annuale sul Bilancio e sullo stato dell’azienda, come contrattualmente previsto.

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, ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive purtroppo in azienda e tra le varie sigle da quando il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato l’accordo per il rinnovo del CCNAL dello scorso ottobre.

Ricordiamo nuovamente 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.

L’azienda conferma che i risultati d Bilancio sono positivi e che, come al solito, **“tutto va bene”**.

Abbiamo fatto rilevare che, invece, il numero dei dipendenti complessivo continua a diminuire, anche se di poche unità annue, ma è un indebolimento costante e non viene compensato nemmeno il turn over. Dati preoccupanti avvalorati dal forte aumento dei settori scoperti. Segno che perdiamo troppi titolari di settore, distratti dalla concorrenza o demotivati da promesse di assunzioni a lungo termine, senza dimenticare che il nuovo CCNAL non firmato dalla Fisac aziendale prevede fino al 2022 retribuzioni vergognose per i neoassunti a parità di mansione.

A fronte delle assunzioni che l’azienda sta avviando, con

criteri quantomeno poco trasparenti, stanno arrivando decine di lettere di contestazione in tutta Italia per "improduttività". Anche qui si teme che Alleanza voglia compensare i neoassunti con possibili licenziamenti di vecchi assunti.

### NON LO ACCETTIAMO.

Inoltre, non si può contestare ad un TS l'improduttività basata solo sulle medie produttive paragonandole a quelle degli altri settori dell'agenzia o dell'I.R. Poiché il TS ha un ruolo di coordinamento delle risorse (che contrattualmente non deve inserire ma gli devono essere affidate dall'agenzia) e di gestione del portafoglio aziendale, non si può ridurre tutto alle medie produttive, influenzate da dimensioni del settore e numero dei clienti, trasferimenti, mancanza di PL, "antipatie".

Come ripetiamo costantemente negli ultimi 15 anni, permangono gravi ed inaccettabili discriminazioni, che impediscono alle donne di ricoprire ruoli apicali. C'è equilibrio solo ai livelli più bassi, ma già ad esempio dal terzo livello in poi per i produttori si registra un crollo vertiginoso della presenza femminile.

L'azienda ha dichiarato che sta cercando di migliorare la situazione facendo cultura tra gli IR ed INT. NON BASTA! Va bene fare cultura, ma va fatta a tutti i livelli e richiede tempistiche troppo lunghe per ottenere un risultato. BISOGNA INTERVENIRE CON FORZA PER INVERTIRE QUESTO STATO DI FATTO CRONICO da subito.

I vertici di Alleanza continuano a sostenere che i guadagni di amministrativi e produttori sono in linea o in lieve incremento rispetto al 2017. Abbiamo già segnalato, ad esempio, che 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, continuiamo a nutrire forti perplessità.

Abbiamo nuovamente affrontato il tema degli Impiegati Amministrativi e la forte preoccupazione dei dipendenti che dietro alla parola riqualificazione si nasconda, invece, un possibile cambio di mansione o anche peggio.

L'A.D. ha dichiarato che è innegabile che il futuro non preveda la presenza degli amministrativi, ruolo destinato purtroppo a sparire col progredire digitale e tecnologico.

Questo NON LO ACCETTIAMO.

Abbiamo ricordato all'azienda che necessiterebbero almeno due impiegati ad Agenzia per smaltire tutta la mole di lavoro e che il digitale, ad oggi, ha aumentato i carichi di lavoro per tutti, sia impiegati che produttori.

Senza parlare del fatto che spesso ci sono malfunzionamenti tecnici, come per il Digital Learning (non funziona e richiede tempi biblici per la fruizione dei corsi) o per la Privacy (Allnet inibisce la possibilità di caricare una proposta digitale col rifiuto di fornire i dati a terzi, come previsto invece dalla legge).

Infine, 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 volendo istituire un nuovo premio, ne usa uno già esistente. Hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani sarà legato all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significa 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 rappel mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi**. Le altre sigle, incontinuità con quanto accaduto lo scorso ottobre, hanno accettato questa impostazione dell'azienda ed hanno firmato anche questo regolamento attuativo del CCNAL.

**NON LO ACCETTIAMO.**

**L'applicazione del 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.** Ed iniziano già ad arrivare i primi risultati, anche se per ora solo all'interno della Fisac, dove esistono ancora democrazia e giustizia.

Purtroppo, si sta consolidando una prassi in base alla quale alcuni esponenti delle OO.SS. tentano in ogni modo di accreditarsi con le aziende. Spesso, intervengono anche livelli sindacali esterni all'impresa, a siglare accordi senza competenze specifiche in materia, in pratica pochi sconosciuti si ritrovano fra le mani l'esistenza lavorativa di migliaia di dipendenti.

**Nel frattempo, l'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti:** la carriera è quasi completamente "estinta", i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta insieme ad una programmazione dell'attività lavorativa dispendiosa (e, ricordiamo, non obbligatoria), gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.

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 o stare a guardare lo spettacolo dal balcone, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Generali ed Alleanza stanno approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci, "INSIEME SI VINCE".

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare, denunciemo (esiste il Codice di Condotta di Gruppo e gli uffici a cui segnalare le violazioni, oltre alle azioni legali) e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori.

Roma, 16 luglio 2019

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

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/alleanza/direttivo-nazionale-fisac-alleanza-no-alla-bozza-di-rinnovo-contrattuale.html>

---

## **Con Libra il profilo Facebook diventerà un conto corrente**

**Da social network a banca con una propria moneta.**

La sfida tecnologica di **Facebook** fa un deciso passo avanti dopo la presentazione di **Libra**, la criptovaluta voluta da un consorzio capeggiato dall'azienda di **Zuckerberg**, che sarà operativa dal prossimo anno.

**Definirla una rivoluzione potrebbe sembrare riduttivo.** Perché Facebook ha oltre due miliardi di utenti e per la prima volta potrebbe essere creata una valuta (senza l'intervento di una banca centrale) accettata trasversalmente a livello globale. **Quali rischi corrono gli utenti?** Questo l'interrogativo che molti si pongono.

## **Cos'è Libra**

È una **criptovaluta** basata su una blockchain originale gestita da un'associazione tra cui figura anche Facebook, l'artefice del progetto, insieme ad altri 27 soggetti del mondo finanziario, business e tecnologico.

**L'obiettivo è creare un sistema finanziario globale accessibile a tutti, anche a chi oggi ne è escluso.**

La prima applicazione è un portafoglio digitale di Facebook per gli utenti di **Messenger** e **WhatsApp** (ma anche come app autonoma), che **potranno scambiarsi denaro istantaneamente.**

Libra sarà invece garantita da una riserva composta da valute internazionali e titoli del debito, in modo da garantire una maggior stabilità del valore. In questo modo si candida a essere una **valuta digitale globale**, espressione dell'economia mondiale.

## **Le differenze con Bitcoin**

Bitcoin ha una blockchain decentralizzata, in cui tutti possono diventare nodi della rete, senza alcuna autorità centrale, mentre Libra è una piattaforma permissioned: i nodi sono i membri dell'associazione e sono loro a gestire le regole della rete, magari anche cambiandole in corsa.

Bitcoin si è dimostrato a oggi il sistema più sicuro per trasferire valore su internet: la sua blockchain non è mai stata hackerata (lo sono stati invece i wallet o gli exchange).

La questione aperta è se lo sarà anche Libra.

### **Il nodo dei controlli**

Le criptovalute non hanno ancora una regolamentazione univoca e standardizzata, a partire dalla definizione del loro status giuridico.

Libra costringerà le authority finanziarie ad accelerare i tempi di un quadro regolamentare. **È innegabile che un sistema di pagamento come Libra apra enormi questioni sotto il profilo della normativa antiriciclaggio.**

Il servizio dovrà ottenere l'ok dalle autorità europee e secondo gli esperti se verrà qualificato come sistema di pagamento ricade sotto la direttiva Psd2.

Già a suo tempo Facebook e altri big internet hanno chiesto la licenza bancaria nel Vecchio Continente. L'intero processo finirà quindi sotto il controllo e la vigilanza Ue: questa una garanzia per i consumatori.

### **L'impatto sul sistema finanziario**

Le parole di Dan Schulman, president & ceo di **PayPal**, colosso statunitense che insieme a **Visa, Mastercard, Booking** hanno partecipato al consorzio pro Libra, spiega bene perché la mossa di Zuckerberg è forte: dietro c'è la collaborazione di alcuni **big** che vedono nella nuova criptovaluta un potenziale strumento per allargare il loro raggio d'azione. Per i grandi colossi finanziari questa rivoluzione è un'opportunità, ma i business tradizionali sono a rischio: **nel momento in cui Facebook diventa fornitore di servizi finanziari oltre che di una moneta è in possesso di una mole di dati che nessuno può eguagliare.** Interessante capire ora come il regolatore sarà capace di fermare l'uomo che ha il controllo di fatto della vita privata di un terzo del Pianeta: 2,4 miliardi di persone già profondamente interconnesse tra loro da un ecosistema di

applicazioni e servizi come WhatsApp e Instagram. **E molte delle quali non hanno mai messo piede in banca e mai lo vorranno fare.**

Estratto dal seminario **“Il contesto del settore finanziario e le sfide della digitalizzazione”** svoltosi a Pescara il 24/6/2019

Relatore **Stefano Di Dio (IRSF Lab Fisac/Cgil)**

---

## **Unipol Banca: il sistema incentivante (o MBO)**

Se qualcuno avesse ancora dei dubbi sul fatto che il Sistema Incentivante (o come lo chiama l’Azienda l’MBO) sia **una colossale presa in giro**, di seguito forniremo alcuni elementi che crediamo toglieranno ogni dubbio agli scettici.

Prima di addentrarci nel “Sistema” di quest’anno, permetteteci una breve distrazione: riportiamo a seguire un estratto dal testo di una mail (una delle tante) ricevute alla fine del mese di giugno, subito dopo cioè il pagamento del “Sistema” dello scorso anno:

*Vorrei esprimere la mia amarezza per quanto riguarda l’importo liquidato in busta paga quale “incentivo di rete”. Vi allego la mia busta paga per potervi fare notare quanto questo importo ha “pesato” sul mio stipendio base di cassiere da quasi 20 anni in Unipol Banca (...) togliendo il netto base mensile rimane la bellezza di neanche 600 euro!!! (...) mi chiedo anche quanto il mio impegno e la mia fatica e le pressioni, fatte di videoconferenze, telefonate, liste e*

*report, possa essere ripagato con questa ridicola cifra (...) a questo punto preferirei proprio non averla presa e non essermi sorbito insulti e vessazioni (...)*

Non esprimiamo alcun commento, direi che questo “sfogo” sincero valga più di mille riflessioni.

Venendo al “Sistema” di quest’anno, già oggi siamo in grado di evidenziare incongruenze talmente macroscopiche che non possono non lasciare interdetti. Sia chiaro, non vogliamo tornare per l’ennesima volta sul tema dell’ingiustizia e dell’iniquità, già più volte denunciati, ma entrare proprio nel merito “tecnico” di una costruzione del Sistema per la Rete che perde ogni elemento di senso quando viene calato nel contesto attuale. Proviamo a spiegarci.

In primo luogo, il meccanismo dei **“punti extra”**: sventolati ad inizio anno come una incredibile opportunità, si scoprirà solo ad aprile che il riconoscimento di tali punteggi sarà condizionato al mantenimento, al 30 giugno 2019, di una raccolta diretta puntuale pari almeno a quella al 31 dicembre 2018. Peccato che per quei benedetti punti si sia insistito sulla trasformazione della raccolta diretta in raccolta gestita, fonte di ritorno economico immediato grazie ai Fondi con commissioni “up-front” di rilievo. Ma se la raccolta la trasformiamo non è più diretta, quindi dovevamo anche trovare il modo per sostituire “in toto” la raccolta diretta convertita in gestita. Bello, no? Magari dirlo prima!

Poi arriva la sorpresa: da aprile Unipol Banca non emette più Prestiti Obbligazionari! Dal punto di vista tecnico è quasi ovvio, siamo prossimi ad una cessione, ma nel concreto questo impatta ancora una volta sulle “clausole capestro” del Sistema. Se, infatti, il riconoscimento di alcuni punteggi (quelli extra) è subordinato al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 30/06/19 almeno pari allo stock in essere al 31/12/18, e i punti previsti per gli obiettivi di

raccolta gestita e polizze sono subordinati al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 31/12/19 almeno pari al 95% del medesimo stock, non avendo più a disposizione nuovi Prestiti Obbligazionari, avendo fatto investimenti in gestita sia attingendo alle giacenze di conto corrente sia operando arbitraggi sui Prestiti Obbligazionari già collocati, come potremo mantenere gli stock richiesti? Ma diamine, trovando nuovi clienti e convincendoli a mantenere tutti i soldi liquidi in conto corrente non remunerati! Una vera e propria utopia.

E che dire degli obiettivi di marginalità? Un'altra utopia: le delibere su nuovi crediti sono contingentate, sempre in virtù dell'imminente "cessione" di Unipol Banca a BPER. Ed i margini con cosa li facciamo? Solo con Compass?

Cara Azienda, dimostra questa volta che ascolti i tuoi dipendenti: visto che a novembre, con tutta probabilità, saremo "incorporati", anticipa drasticamente la chiusura del MBO (ovviamente riparametrandolo per i mesi effettivi) ed elimina tutte le condizioni limitative che non sono coerenti con il contesto in cui ci troviamo, ricordandoti anche del personale di Direzione. Così potremo credere che davvero vuoi incentivare i lavoratori e non spremerli senza poi riconoscergli i risultati.

Bologna, 11 luglio 2019.

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

---

# Il lavoro e il futuro della Banca d'Italia

Più volte la Fisac Cgil ha evidenziato come le scelte della Banca risultassero miopi e poco lungimiranti, incapaci di salvaguardare il futuro dell'Istituzione e dei suoi lavoratori.

Molte sono state, nel tempo, le proposte da noi avanzate per dare impulso all'attività dell'Istituto, con l'obiettivo di promuovere il ruolo fondamentale che ha e che deve avere per il Paese, nonché per sviluppare l'immenso patrimonio di professionalità dei lavoratori della Banca.

In coerenza con questo, abbiamo avanzato critiche su ogni aspetto delle scelte dell'Amministrazione che si ponesse in contrasto con questa ottica di sviluppo futuro, non a caso concentrandoci spesso sul ruolo delle nuove generazioni e su come alcune riforme collocassero le basi per una vera e propria involuzione dell'Istituzione e dei rapporti lavorativi.

Nel corso dell'ultimo incontro sulle carriere operative, è apparso chiaro ciò che sosteniamo da tempo, ovvero che la Banca possiede una propria visione prospettica del lavoro.

Una visione che la Delegazione aziendale ha voluto in qualche modo condividere con la OO.SS. presenti, confermando la nostra convinzione che le scelte fatte e le proposte per le future riorganizzazioni – da noi non condivise – siano il frutto di una **miopia consapevole**, nell'ambito di un progetto che finisce per mirare all'arretramento.

Nell'incontro dello scorso 9 luglio, infatti, la Delegazione Aziendale ha presentato il progetto per un nuovo sistema di valutazione per le carriere operative, indicandolo come finalizzato a “proteggere” i colleghi.

Cosa buona, potremmo dire, se non fosse che il concetto di protezione sottende, a nostro avviso, la presenza di un **“pericolo”**.

Quale sarebbe, dunque, il “pericolo” per i colleghi?

Il nuovo sistema di valutazione è stato presentato come finalizzato a fornire ai lavoratori lo stimolo a orientarsi verso un aggiornamento continuo, che li metta in grado di non subire mai un effetto di “spiazzamento” rispetto al contesto lavorativo in continua evoluzione, con particolare riferimento a quello esterno, poiché “chissà cosa potrà succedere domani”.

Sopraspedendo sulla superficialità di questo tipo di allusioni, che emergono costantemente in momenti “particolari” delle trattative e vengono puntualmente rispediti al mittente dal sindacato, ribadiamo che, a parere di questa O.S. è invece il progetto di riforma delle carriere che la Banca sta perseguendo a gettare, semmai, punti interrogativi sul futuro di molte strutture – non soltanto periferiche – del nostro Istituto, come già capitato per riforme realizzate di recente.

La Fisac Cgil ha già sottolineato che la proposta della Banca di creazione di percorsi valutativi e professionali completamente incentrati sulle “famiglie professionali” rischia di incentivare un’organizzazione per “compartimenti stagni”, consolidando una situazione in cui non c’è più la Banca, ma ci sono tante Banche, distinte e separate, tanto più perché insisterebbe su una struttura per Dipartimenti che già va in quella direzione.

È evidente che una Banca frammentata per Dipartimenti – da un punto di vista organizzativo – e per “famiglie professionali” – da un punto di vista normativo – **non dà il senso di un disegno complessivo di rilancio**.

Separare tra di loro compiti e strutture si presta a ottenere un assetto più plasmabile in cui diventa più facile intervenire con nuove riorganizzazioni e, magari, dismissioni

di parte di esse, specie in un contesto molto fluido nell'ambito del quale il nostro vertice continua a non dare risposte esaurienti sul futuro delle nostre Funzioni istituzionali.

Facendo appello al senso comune, non possiamo non riflettere sul fatto che, **quando si vuol gettar via un oggetto ingombrante, può essere utile farlo prima a pezzi per poi liberarsi, agevolmente, di ciascuno di essi.**

Lo scorso maggio, nell'ambito dell'ultima Assemblea organizzativa della Fisac Cgil Banca d'Italia, la nostra Organizzazione si è data come primario obiettivo quello di contrastare il declino dell'Istituto. A questo scopo, abbiamo lanciato a tutte le Organizzazioni sindacali un invito: discutere insieme, in un convegno, del futuro e del lavoro in Banca d'Italia, di un rilancio delle Funzioni, dell'immagine e del ruolo dell'Istituto e dei suoi lavoratori.

L'invito è ora rinnovato.

La Fisac Cgil crede profondamente in questo progetto, certa anche del supporto della Confederazione, come la partecipazione del Segretario Generale **Maurizio Landini** all'Assemblea organizzativa di maggio ha testimoniato.

Se ciò che spaventa è la rapidità dell'evoluzione del contesto in cui ci muoviamo, crediamo che non sia più il momento di procedere in modo incerto o attraverso tattiche "protettive", ma che occorrano riforme di "ampio respiro".

È giunto il momento di progettare e di incidere, come sindacati, anche sui profili organizzativi dell'Istituto. Per il lavoro e per il futuro della Banca d'Italia.

Roma, 16 luglio 2019

**La Segreteria Nazionale Fisac/Cgil Banca d'Italia**

---

# In banca pagano sempre gli ultimi

*“Cambia tre abitudini all’anno e otterrai risultati fenomenali”*

Magari è l’esercizio che in UniCredit sta tentando di fare con grande fatica il generale Mustier, **senza peraltro essere ascoltato dai suoi colonnelli che rappresentano i veri portatori di una cultura malata e dannosa.**

Il vero male da estirpare per iniziare un processo di cambiamento culturale e comportamentale è il comportamento del livello manageriale intermedio rappresentato dai cosiddetti **area manager**, moderni kapò di un esercito di disillusi.

Infatti se gli ultimi dati BanKitalia ci dicono che i ricavi delle banche nel 2018 sono stabili a 82 miliardi e gli utili in salita del 2%, posso assicurarvi che i risultati non sono frutti di cambiamento. Soprattutto, perché gli utili sono stati realizzati con una *spending review* tutta a carico dei **lavoratori** con interventi pari a 2,2 miliardi (-7,2%) in meno sui costi del personale, da 30,7 a 28,5 miliardi. Costi che scendono da 56,8 a 54,8.

In banca le pratiche e le abitudini sono sempre le stesse. Come se fossimo fermi a 10 anni fa, pagano sempre gli ultimi.

Come si fosse in una società qualunque, anche in banca c’è un **preciso e ferreo organigramma.**

C’è chi legifera e stabilisce piani strategici, chi fa in modo

che le leggi e le strategie siano applicate e chi deve applicarle. Insomma, **chi decide e chi mette in pratica ciò che altri hanno deciso**. C'è uno scarto sostanziale, tenetelo a mente.

A stabilire le direttive, la linea guida è il Top management. I mega direttori galattici direbbe Fantozzi, le figure dirigenziali più alte.

Troviamo poi gli Area manager, gli intermedi. Questi ultimi sono quelli che vigilano, che pressano, che "molestano" (perdonatemi il termine, è forte per darvi la sensazione) affinché ciò che è stato deciso venga messo in pratica.

Gli intermedi non ascoltano ragioni, pretendono dai loro sottoposti che le direttive siano applicate con ferocia e per farlo creano **un'atmosfera tesa, un clima asfissiante**.

Il **Low management** (direttori di filiale e consulenti) è accerchiato e spinto in condizioni estreme. Il raggiungimento del budget e degli obiettivi diventa maniacale attraverso pratiche da lavaggio dei cervelli.

Quelli che oggi ho deciso di chiamare **ultimi** sono continuamente raggiunti da messaggi di controllo del pensiero. Il plagio psicologico è perseguito attraverso mail incessanti e insistenti, chat personalizzate, ricorrenti dati aggiornati, report sugli andamenti.

Molto è detto soprattutto a voce, perché le parole non lasciano tracce, nessuno può "screenshotarle".

E sono gli stessi sindacati a denunciarlo, come si evince dal volantino sindacale recapitatoci da fonte anonima.



Non puoi stimare, supporre, ritenere, devi applicare assolutamente!

Ma quando non hai il tempo di pensare, sapete cosa succede? Sbagli. La fretta, la pressione e il lavoro inducono

all'errore.

L'errore degli *ultimi*. Gli unici che saranno puniti.

Ti chiedono (ti impongono) di vendere prodotti ad alta marginalità, ad alto profitto per la banca.

Per vendere questi prodotti, devi disinvestire i vecchi. Lo fai. Magari sbavi per l'urgenza, la furia, l'aggressività, qualche piccolo premio

Ad un certo punto mamma banca si accorge dell'errore. Ti accusano di non aver rispettato la durata naturale del vecchio prodotto disinvestito, quindi sei fuori. **Ti mandano a casa così come fatto con un direttore di una piccola filiale** che, continuando a utilizzare tecniche di vendita basate sulla omissione (ricordate il mantra che mi ripeteva il mio Direttore Generale? «**In banca non si dicono bugie ma si omette**») ha ricevuto le suddette contestazioni dopo aver semplicemente eseguito gli ordini del suo area manager!



Mamma banca utilizza queste metodologie per puntare il dito contro chi ha commesso l'errore. Nessuno, infatti, si chiede perché, perché si è sbagliato, da dove arriva all'errore. Arriva dall'alto: **le strategie arrivavano dall'alto, il doverle applicare dai mediani ma pagano gli ultimi**. Lo scarto è sostanziale ma non frega a nessuno.

Hanno scelto chi licenziare, chi mandare a casa, il sacrificabile. Mandare a casa chi non ha fatto altro che applicare gli ordini.

I ricavi (utili – costi) restano positivi per il sacrificio degli ultimi.

Risultati fenomenali senza cambiare abitudini.

# Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021 – Al via la trattativa

Come previsto, lunedì 9 si è tenuto il primo incontro della trattativa sul piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Nell'illustrazione l'azienda ha ripercorso i punti principali del piano (sviluppo del business, derisking ed efficientamento della struttura) per concentrarsi quindi sulle cosiddette ricadute derivanti dalle scelte aziendali che, ricordiamo, prevedono

- 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.

Ricordiamo anche che, per parte nostra, sin dalla presentazione del piano avvenuta oltre 4 mesi fa abbiamo richiesto:

- **maggiori assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari, per un ricambio generazionale che in alcuni territori è fermo da troppo tempo e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano "sopportare" ulteriori difficoltà per organici già in continua emergenza;
- di **dislocare i lavori dove ci sono le persone,**

mantenendo e aumentando la natura “policentrica” del Gruppo, anche in considerazione delle future fusioni, preservando le professionalità, l’occupazione e **l’economia dei territori;**

- **uscite volontarie con adeguate garanzie.**

Come prima base per il confronto, BPER ha previsto di raggiungere gli obiettivi di riduzione della forza lavoro ipotizzando il ricorso a pensionamenti incentivati (pensione anticipata e di vecchiaia, quota 100, opzione donna) e al fondo di solidarietà: il tutto su base **volontaria**. La “platea” considerata per questa prima ipotesi di lavoro comprende le persone che raggiungeranno la pensione (a seconda dei casi suesposti) **entro il 31 dicembre 2025.**

L’azienda ha previsto un “percorso” che dovrebbe portare a

- definire l’accordo complessivo entro il mese di ottobre;
- presentare le domande di pensionamento/esodo entro fine del 2019;
- **prevedere l’uscita delle persone per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021.**

Certamente l’attuazione del piano comporterà mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (i cambi di lavoro). Per poterli limitare, BPER prevede il maggior ricorso a Hub e Smart working (il lavoro da casa o da una sede più vicino a casa) e importanti piani di formazione.

Da una prima analisi di quanto suesposto, se abbiamo chiara l’evidenza di una banca che sta “cambiando pelle”, riteniamo che i necessari investimenti (nelle procedure informatiche e nelle persone) siano insufficienti per accompagnare questo percorso.

Anche per questo, abbiamo ribadito la necessità

- della stabilizzazione dei troppi lavoratori precari che prestano o hanno prestato servizio nelle nostre aziende;
- che la formazione sicuramente fondamentale non si limiti

a quella obbligatoria, ma dia davvero l'opportunità a tutte le

colleghe e i colleghi di sentirsi "parte di un progetto" e non "**costi da diminuire**";

- che si consolidi il mantenimento all'interno della banca di tutte le lavorazioni evitando esternalizzazioni il cui beneficio è tutto da dimostrare;
- di un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata (a partire dal part time);
- di condizioni di lavoro "sane", senza le storture di pressioni commerciali indebite che avvelenano il clima quotidiano per risultati solo di brevissimo periodo.

Come detto, siamo all'inizio di una trattativa che prevede incontri già agendati a luglio e a settembre. Sarà pertanto solo allora che, auspicabilmente come per i passati piani, in un accordo complessivo verranno individuate adeguate soluzioni che, fra l'altro, dovranno tenere in conto le richieste per il rinnovo del Contratto nazionale presentate ad ABI poche settimane fa.

## **CONTACT CENTER**

Ieri abbiamo invece sottoscritto il verbale relativo alle modalità di riascolto/rilettura delle telefonate e delle altre 'interazioni' (e-mail, chat, social) relative all'attività del Contact Center (ricordiamo che nell'attività sono impiegati oltre 100 colleghi suddivisi nei poli di Avellino, Modena e Sassari).

L'accordo ha la finalità di permettere all'azienda la possibilità del riascolto, in caso di reclami e contestazioni da parte della clientela, per finalità connesse a esigenze di sicurezza informatica, per richieste di terzi (autorità giudiziaria, vigilanza, ecc.) o anche a richiesta del collega

qualora lo ritenesse necessario: tutto ciò al fine di tutelare i lavoratori del Contact Center, i clienti, e il patrimonio aziendale.

Tale facoltà potrà essere esercitata in condizioni di garanzia per i colleghi coinvolti che potranno avvalersi, in tutte le fasi dell'iter, dell'assistenza del sindacalista di fiducia.

È stato espressamente **ESCLUSO** l'utilizzo delle registrazioni ai fini della valutazione del personale, del controllo dell'attività lavorativa e per l'avvio di procedure disciplinari, salvo il caso di dolo o colpa grave (limitando ulteriormente quest'ultima che dovrà essere contraddistinta da un comportamento reiterato e tale da escludere la casualità dell'evento).

Si tratta di un accordo sperimentale, i cui effetti dovranno essere monitorati nel tempo e che prevede un'espressa "**clausola di dissolvenza**" a fine anno (nel senso che avremo la possibilità di confermarlo o di sospenderne l'efficacia).

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

Modena, 11 luglio 2019

---

**Fondo Pensione Nazionale BCC:**

# prima lettera di diffida

Le Segreterie Nazionali First/Cisl e Fisac/Cgil, in rappresentanza del settore Credito Cooperativo, ieri pomeriggio hanno inviato al Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione Nazionale una diffida per la chiusura del "COMPARTO GARANTITO ORIZZONTE 5".

Per trasparenza e informazione nei confronti degli aderenti al Fondo Pensione Nazionale riproduciamo il testo della DIFFIDA.

*Spett. Le Ente,*

*scriviamo la presente in quanto destinatari di sollecitazioni tendenti a rappresentare uno stato di evidente insoddisfazione per scelte compiute dal Vostro Consiglio di Amministrazione il quale, incurante del "mandato" ricevuto sulla base del regolamento Multicomparto del Fondo medesimo, che dal 2008 consentiva agli iscritti di trasferire l'allocazione delle risorse da un comparto ad uno diverso ed eventualmente più garantito, ha introdotto "coattivamente" un percorso previdenziale eliminando il Comparto Garantito Orizzonte 5 (Assicurativo Ramo V) che – alla data attuale – ha ottenuto rendimenti certi e visibili nel tempo.*

*L'ovvia conseguenza è che proprio gli appartenenti a tale ultimo Comparto si vedranno costretti a scegliere (eufemisticamente) settori di investimento all'interno dei quali non vi è alcuna garanzia (neanche implicita) di mantenimento del capitale versato, ma solo "promesse" di ipotetici (ed indimostrabili, in quanto futuri) rendimenti definite allegramente "opportunità".*

*Orbene, la valutazione compiuta, oltre ad apparire svincolata da qualsivoglia indicazione degli appartenenti al Fondo (o, più propriamente, assunta finanche in contrasto con i loro "desiderata"), tradisce il mandato conferito.*

*Aggiungasi che l'ultimo anno, caratterizzato per un verso da alcuni esposti che hanno condotto all'autoannullamento delle elezioni e dall'altro ad individuare – in conflitto di*

*interessi – un Presidente espressione inequivoca di una delle parti sociali, non è il viatico giusto per gli iscritti, in balia di azioni giustificate da logiche almeno allo stato ignote.*

*In tale direzione, dovendo formulare esplicita diffida rispetto ai comportamenti serbati nonché riservare ogni iniziativa di legge per la migliore e più ampia tutela degli interessi degli appartenenti al Fondo (rispetto alla quale la presente vale quale diffida e messa in mora), Vi invitiamo e diffidiamo a chiarire quali tutele l'Ente in indirizzo abbia adottato e, correlativamente, quali diritti siano riconosciuti a tutti gli iscritti.*

*In attesa di urgente riscontro, inviamo distinti saluti.*

*Roma, 11 luglio 2019*

In attesa degli esiti di questa nostra ulteriore iniziativa si ricorda che nel frattempo prosegue incessante la raccolta delle DIFFIDE sottoscritte dai singoli aderenti al Fondo Pensione Nazionale.

**Consigliamo a tutti gli aderenti al Fondo Pensione Nazionale di stampare e salvare la propria posizione personale dal sito del Fondo Pensione Nazionale. Documentare quanto era l'ammontare depositato e la linea di investimento al 30 giugno 2019 potrebbe essere importante nei prossimi mesi.**

Roma, 12 luglio 2019

**... e non finisce qui ...**

**Fisac/Cgil – Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo**

Scarica il comunica in PDF

Leggi le “puntate” precedenti

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/fondo-pensione-credito-cooperativo-chiusura-del-comparto-garantito.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/fondo-pensione-nazionale-bcc-chiude-il-comparto-garantito-la-storia.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-comparto-garantito-le-istituzioni-competenti-risolvano-la-vicenda.html>

---

## **Mps : Integrazione Contrattazione II Livello**

In data 12 luglio 2019 le parti aziendali hanno sottoscritto un Accordo relativo al rinnovo della contrattazione di II livello, integrando così il percorso programmato lo scorso 31 dicembre con attinenza alle seguenti materie:

- Condizioni ai Dipendenti
- MPSolidale
- Buono Pasto
- Valutazione del Personale
- Sviluppo Professionale

**Sulle condizioni ai Dipendenti**, in linea con le previsioni dell'Accordo 31 dicembre 2018, è stata portata a termine la procedura di miglioramento dei tassi e di ampliamento della durata relativamente a sovvenzioni ordinarie e prestiti Cassa Mutua.

Con riferimento, invece, al **Welfare Aziendale**, con particolare attinenza all'istituto contrattuale MPSolidale, è stata

introdotta la possibilità per tutti i Dipendenti di **devolvere non solo giornate intere, ma anche ore di permesso retribuito**. Inoltre, il Sindacato ha richiesto la divulgazione di una specifica campagna di comunicazione indirizzata a Dirigenti e Top Management, per incrementare in maniera significativa il plafond di tale importante strumento solidaristico.

Parlando ancora di Welfare, relativamente al capitolo **Ticket Pasto**, l'istanza aziendale riguardante la richiesta di attivazione dello stesso anche in forma elettronica ha offerto la possibilità alle OO.SS. di richiedere – a partire dal 1° settembre 2019 – **l'incremento del valore ad euro 6**, dagli attuali euro 5,29 per i Lavoratori a tempo pieno, e ad euro 5, dagli attuali euro 4,50 per i Lavoratori a part-time. Verrà comunque avviata una fase sperimentale fino al 31 dicembre 2019, all'inizio della quale il Dipendente potrà richiedere il mantenimento del Buono Pasto in forma cartacea, negli attuali importi previsti.

Particolarmente importanti risultano poi le previsioni normative sottoscritte sui temi della **gestione del Personale**, a cominciare dal processo di valutazione dei Dipendenti.

Azienda e Sindacato, in ottica di semplificazione di tale processo e degli strumenti che lo compongono (in primis, scheda di valutazione), si sono impegnati ad avviare un confronto negoziale – partendo anche dalle previsioni dell'articolo 76 CCNL vigente – con l'obiettivo di pervenire alla costruzione di un percorso contrattuale, dove anche il "feedback intermedio" assuma carattere di obbligatorietà e di condivisione fra valutatore diretto e risorsa valutata.

Sullo **sviluppo professionale dei Dipendenti**, le OO.SS. prendono atto con favore della volontà aziendale di riattivare nel 2019 il processo promotivo ordinario, indirizzandolo in via prevalente ai livelli inferiori della III Area Professionale ed alla valorizzazione della posizione ricoperta e della prestazione professionale. E' importante sottolineare, inoltre, che il processo promotivo sopra richiamato – grazie

all'attività di incessante sensibilizzazione del Sindacato – proseguirà anche negli anni successivi, sulla base di valutazioni fra le parti circa la sostenibilità economica e gestionale dello stesso.

A prescindere dallo specifico tema delle promozioni, Azienda ed OO.SS. si impegnano comunque a definire un processo di confronto negoziale per disciplinare la materia dei **percorsi di sviluppo professionale**, in coerenza con gli obiettivi della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. Nel frattempo, al fine di individuare soluzioni migliorative di carattere contrattuale sulla gestione della mobilità territoriale legata alla “job rotation”, le parti hanno previsto la possibilità di utilizzare – in alternativa alla indennità giornaliera di pendolarismo – le richieste di **rimborso degli abbonamenti** per la fruizione dei mezzi pubblici, entro i limiti massimi di importo mensile indicati nella tabella inserita all'interno dell'Accordo.

I risultati raggiunti con la sottoscrizione dell'Intesa in analisi completano, al momento, il confronto bilaterale sui capitoli della contrattazione di II livello, rimandando ad una fase successiva al rinnovo del CCNL di settore la possibilità di apportare ulteriori miglioramenti alla normativa aziendale.

Le scriventi OO.SS. esprimono quindi un giudizio del tutto positivo sui contenuti dell'Accordo, che valorizzano elementi di equità distributiva (ticket pasto e condizioni ai Dipendenti), di responsabilità sociale (MPSolidale) e di solidarietà generazionale (promozioni e sviluppo professionale).

Siena, 12 luglio 2019

#### Le Segreterie

**Fabi**

**First/Cisl**

**Fisac/Cgil**

**Uilca**

**Unisin**

Scarica il volantino