

Alleanza: pronti allo sciopero!



Dopo il nostro ultimo comunicato si è svolto l'incontro con l'azienda in cui sono state date risposte alle nostre richieste, quasi tutte negative.

1. Sulla chiusura degli ispettorati principali l'azienda ribadisce la volontà di chiuderne il 41% , senza tenere in alcun conto le condizioni in cui si trovano a lavorare i TS, sotto il sole, costretti ad incontrare i clienti nei bar, senza postazioni ergonomiche e schermi a norma che porteranno a problemi di salute al sistema scheletrico ed alla vista. I nuovi multipoint saranno pronti entro settembre 2022, i TS lavorano negli ispettorati aperti con casi di 9 TS ad ufficio, senza rispetto dello spazio lavorativo minimo, in violazione della normativa sulla sicurezza. Nel frattempo le disdette per gli ispettorati chiusi sono state già inviate, senza avvertire le agenzie, che hanno saputo delle chiusure dai proprietari dei locali; il disprezzo per la salute e per le condizioni di lavoro delle persone è assoluto ed inaccettabile, la concorrenza prende in affitto i locali rilasciati da Alleanza e ci sistema i colleghi che, sempre più numerosi, lasciano Alleanza perché non vedono più un futuro nella nostra azienda!

SI STA EFFETTUANDO UN TAGLIO DI COSTI SULLA PELLE DEI LAVORATORI

2. Sulla seconda pista mix introdotta inizio anno l'azienda

comunica che, mentre nel 1° trimestre 2019 il 49% dei TS aveva raggiunto il mix, nel primo trimestre 2021 sono scesi al 37%, nonostante volumi produttivi nettamente più alti e i conseguenti introiti per l'azienda. Si gioca con le parole dicendo che "il mix deve contenere più elementi", con questa affermazione si tagliano i guadagni delle persone, si lavora di più e si guadagna di meno!

QUESTO E' SFRUTTAMENTO DEI LAVORATORI

3. Entro luglio sarà presentato il nuovo sistema premiante per gli amministrativi. Non se ne conoscono i contenuti economici: la richiesta di ripristinare l'attività produttiva per loro è stata rigettata perché sarebbe "incompatibile con la loro attività". In realtà si tagliano solo i costi, ancora una volta sulla pelle delle persone!

QUESTA E' ARROGANZA NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI

4. Le scadenze sono state considerate secondo i parametri pre-covid. Le persone hanno garantito un esercizio a livelli di un anno normale e l'azienda ha avuto un ottimo utile, ma ignora il legittimo diritto a essere retribuiti con parametri che tengano conto della pandemia; si accusa anzi la rete di aver lavorato male. L'azienda guadagna di più ma paga di meno i lavoratori.

QUESTA E' INGRATITUDINE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI

5. Il problema dei PLE costretti a cambiare lettera di nomina o a lasciare Alleanza passando alla concorrenza, e dei non digitalizzati che verranno cacciati il 30 giugno, per Alleanza non è un problema perché ce ne sono solo 46 in tutta Italia; non dicono quanti ce n'erano un anno fa, nascondono la strage di persone fidelizzate, colpevoli solo di essere anziane e di avere una lettera di nomina che faceva spendere di più all'azienda.

QUESTA E' INGIUSTIZIA SOCIALE

6. I lavoratori fragili che più di tutti hanno sofferto per la pandemia potranno avere un incentivo trimestrale, ma solo se faranno almeno il 70% della produzione pre-

covid, minimo 120.000 quote, e se faranno il 96% di correntizzazione. In tutte le aziende del gruppo Generali gli incentivi sono stati dati a tutti, con accordi sindacali, senza condizioni.

QUESTA E' INSENSIBILITA' NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI PIU' DEBOLI

7. Nelle call l'amministratore delegato continua a denigrare la rete accusata di reclutare raccoglitori di pomodori, gli agenti di farsi spostare la macchina dagli impiegati, i TS di acquisire senza rispetto per i clienti facendo aumentare le scadenze mentre i numeri dimostrano che le scadenze di 1° anno sono in forte diminuzione, quelle di secondo anno sono state causate dalla pandemia, non dai TS. Ci si continua a perseguire nonostante produzione overbudget e correntizzazione ai massimi storici.

QUESTE SONO FALSITA'

8. Arrivano voci di forti incrementi del budget nel secondo semestre, violando la regola del 54% nel 1° semestre e 46% nel secondo; sarebbe micidiale e impedirebbe a tanti di raggiungere il bonus mix. L'azienda dice che nulla è stato ancora deciso: siamo stati convocati per mercoledì 30 giugno e sentiremo le novità

**CONTRO TUTTE QUESTE INGIUSTIZIE LE SCRIVENTI OO.SS. PROCLAMANO
LO STATO DI**

AGITAZIONE SINDACALE

**ED ATTUANO AZIONI DI LOTTA INVITANDO TUTTI I LAVORATORI A NON
PARTECIPARE ALLE CALL DEL MARTEDI', A NON COMPILARE
MODULISTICA CHE REPLICA I DATI GIA' DESUMIBILI DA MYA,
ORGANIZZANO UN**

PRESIDIO IN PIAZZA TRE TORRI IL 15 LUGLIO

E PROCLAMERANNO UNA GIORNATA DI

SCIOPERO IL 23 SETTEMBRE

QUALORA GLI OBIETTIVI DEL SECONDO SEMESTRE FOSSERO
INCREMENTATI PROCLAMEREMO LO SCIOPERO IMMEDIATAMENTE.

LAVORATORI, IL TEMPO DELLA MEDIAZIONE E' FINITO PER COLPA DI
UN' AZIENDA SEMPRE PIU' SORDA E AVIDA. E' ARRIVATO IL MOMENTO
DI LOTTARE TUTTI UNITI PER SALVARE IL NOSTRO LAVORO!

29 giugno 2021

**Coordinamenti Nazionali Aziendali
FISAC CGIL, FNA, SNFIA, UILCA**

Ripartiamo insieme – 26 giugno 2021

*“Al presidente del Consiglio, al governo, alle imprese, alle forze politiche, il nostro messaggio è semplice e chiaro: è un errore sbloccare i licenziamenti il primo luglio. E non si tratta solo di numeri. Il problema non è se i licenziamenti saranno pochi o tanti. Il fatto vero è che **i problemi non si affrontano con i licenziamenti**. Ci sono gli strumenti alternativi ai licenziamenti per evitarli. E se c'è la volontà politica l'accordo si può raggiungere in poco tempo, come abbiamo già fatto nel caso dei Protocolli sulla sicurezza”.*

Lo ha detto oggi (26 giugno) a Torino, il segretario generale della Cgil, **Maurizio Landini** concludendo la manifestazione di Cgil, Cisl, Uil.

“Oggi era ora di prenderci la piazza e dire che il Paese cambia solo se cambia insieme al lavoro e per sostenere il

lavoro. Non siamo disponibili ad accettare un peggioramento ne oggi ne mai, lo sappiano le forze politiche e le imprese. Siamo all'inizio di questa mobilitazione, vogliamo portare a casa il risultato ma se non ci ascoltano non ci fermiamo qui e uniti andremo avanti finché non lo avremo ottenuto". "Oggi chiediamo la proroga del blocco e che il governo faccia questo atto di attenzione verso il mondo del lavoro – aveva detto il segretario generale ai giornalisti prima del comizio – è il momento di unire, non di dividere e non è il momento di ulteriori fratture sociali".

Il governo si assuma la responsabilità

Il segretario generale ha spiegato che non c'è da inventarsi niente. C'è già un provvedimento che permette di utilizzare la cassa integrazione senza costi per le aziende. La sfida al governo e alla politica è dunque quella di assumersi la responsabilità di una scelta così come si è fatto appunto in piena pandemia per i Protocolli per la sicurezza, che con i sindacati sono stati varati in 18 ore. Per quanto riguarda la cassa integrazione Landini ha anche ricordato che non è lo Stato a pagarla (quindi tutti i cittadini), ma le imprese e i lavoratori stessi. E' dunque una questione di volontà politica.

"Mi auguro – ha detto il segretario generale durante il suo comizio – che il governo ci ascolti perché queste manifestazioni di oggi non sono state indette solo per evitare lo sblocco dei licenziamenti, ma per cambiare il Paese. E noi vogliamo cambiarlo più del governo e delle imprese. Non vogliamo tornare alla situazione che c'era prima della pandemia".

Estendere l'accordo sugli appalti

Il sindacato e il mondo del lavoro non solo hanno contribuito ad affrontare la crisi, ma hanno sempre fatto la loro parte. "Tutte le volte che ci hanno chiamato – ha detto Landini – abbiamo sempre trovato soluzioni intelligenti. L'ultimo caso è la cancellazione della logica del massimo ribasso negli

appalti pubblici. E se pensiamo ai 300 miliardi di investimento per i prossimi anni ci capisce l'importanza della questione.

“L'accordo firmato impone la responsabilità delle aziende appaltatrici e subappaltatrici. Noi oggi rilanciamo: quella legge non deve valere solo per i contratti pubblici. Ma per tutti gli appalti anche nel settore privato. Basta piangere dopo che succedono le cose”.

Il segretario generale ha commentato anche la decisione del governo annunciata dal ministro Orlando di firmare il decreto ministeriale, che era previsto dal Dl Semplificazioni del 2020, per introdurre il Documento unico di regolarità contributiva che attesta la congruità dell'incidenza della manodopera nei settori dei lavori edili pubblici e privati. E' una buona notizia, ha detto Landini, ma bisognerà estendere le norme a tutti i settori.

Il dramma vero è la competizione tra lavoratori

A proposito dei drammi che accadono nei luoghi di lavoro, Landini è tornato a parlare della morte a Novara del sindacalista **Adil**:

*“Quando una persona si batte per difendere i diritti e perde la vita non è accettabile. E la cosa più grave che deve far riflettere tutti riguarda la **guerra tra lavoratori** che si è innescata. A causare la morte del sindacalista è stato infatti un altro lavoratore dipendente: due famiglie nel dramma. Ma purtroppo gli esempi di questa guerra tra simili in onore del profitto sono tanti. Anche ieri sono morti altri lavoratori. Anche la strage della funivia. Quando nella testa delle persone scatta l'idea che il tuo tempo di vita e lavoro è legato al correre, al profitto, gli altri diventano concorrenti. Una società così è malata. Se si è determinata questa situazione è perché i governi (destra e sinistra) hanno fatto leggi balorde che hanno aumentato la precarietà e ridotti i diritti”.*

Tutte le riforme che servono subito

Il segretario generale ha voluto ricordare la lista delle riforme da realizzare subito insieme agli investimenti. *“Abbiamo bisogno di nuovi ammortizzatori sociali universali, di politiche attive e politiche industriali. In Germania i centri per l'impiego tedeschi funzionano. Da noi sono mandati avanti da pochi precari e bisogna finirla con la logica dei navigator, lavoratori precari che dovrebbero trovare lavoro per altri lavoratori precari. E' necessario quindi prorogare il blocco dei licenziamenti per avere tempo di varare la riforma degli ammortizzatori sociali. Ma non è la sola riforma che serve. Serve la riforma fiscale, quella della sanità e della scuola”.*

Lo Stato deve tornare a fare politica industriale

*“La politica industriale è il grande assente. L'esempio è il caso dell'Embraco. Fare politica industriale vuol dire anche un intervento pubblico in economia. Bisogna smetterla di dare soldi a tutti. Dal 2015 al 2020 incentivi a pioggia alle imprese, non vincolate per 80 miliardi in cinque anni. Solo in Italia 180 miliardi per la pandemia. Per il lavoro circa 40 miliardi. Non è sbagliato salvare le imprese, ma è venuto il momento di collegare investimenti e sviluppo. Embraco, Whirlpool di Napoli... il settore elettrodomestici aumenta i profitti., Allora perché non si investe? Si era pensato per Embraco a un ingresso pubblico. **Whirlpool ha aumentato le vendite e poi vogliono chiudere a Napoli.** Torino è stata la capitale dell'auto. E ora che nel settore della mobilità cambia tutto e bisogna ripensare le fonti fossili entro il 2050, quando non ci saranno più i motori attuali, noi cosa facciamo? Lasciamo fare solo alle imprese o investiamo? Dobbiamo produrre noi. Nei prossimi anni i soldi li usiamo per comprare quelli fatti in Cina o fuori dall'Italia? O ci organizziamo per produrli noi? E non è questione di sovranismo. Noi possiamo farlo meglio degli altri e insegnare la sostenibilità sociale e ambientale. Dove produciamo i pannelli? Le nostre società vanno a fare investimenti all'estero. Una cosa così non si capisce. Chi ci vieta di fare*

un piano strategico? E' questo che dobbiamo imparare dalla crisi. E' venuto il momento di cambiare".

Bombardieri (Uil): "State giocando col fuoco"

Nelle altre due piazze delle manifestazioni hanno parlato i segretari generali della Cisl e della Uil. "Eccoci qui, ancora in piazza, per rivendicare il blocco dei licenziamenti. Li avvisiamo: state giocando con il fuoco", ha detto il segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri, intervenendo a Bari alla manifestazione unitaria per chiedere la proroga del blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre. "Negli altri paesi Ue hanno utilizzato i fondi pubblici per bloccare i licenziamenti", sottolinea il leader della Uil. "I soldi per la cassa Covid vengono dal programma Sure che abbiamo pagato noi. Non le aziende", "Se ci volete convincere che prorogare di qualche mese il blocco dei licenziamenti è sbagliato, non ci riuscirete. Spiegatelo a chi rischia di perdere il posto di lavoro", aggiunge il leader della Uil. "L'unica strada – sottolinea – è il blocco per tutti e se non cambiate idea i lavoratori se lo ricorderanno". Fino ad oggi, rileva, "sono stati persi un milione di posti di lavoro" .

"I giovani non trovano sbocchi, chiediamo scelte industriali – ha detto Bombardieri – E chiediamo risposte sull'Ilva di Taranto e sulle scelte industriali. Anche su Whirlpool, non molliamo. Chiediamo qualche dichiarazione in meno e qualche fatto in più". Per il leader della Uil serve "usare le risorse per garantire copertura a lavoratori in caso di crisi, le aziende devono pagare in base al principio assicurativo".

Sbarra (Cisl): Il governo torni sui suoi passi

"Il governo deve ritornare sui propri passi rispetto al blocco dei licenziamenti ed estenderlo almeno al 31 ottobre, un blocco generalizzato e deve confermare le Casse Covid lungo tutto il periodo di proroga. E parallelamente avviare riforme

e investimenti per una transizione sostenibile. Si riformino gli ammortizzatori sociali, rendendoli universali". Lo ha detto il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra alla manifestazione unitaria di Cgil Cisl e Uil, dal palco di Firenze.

"Oggi diamo un impulso in più a questo cammino di lotta e di responsabilità. Diciamo al governo e alla politica di occuparsi dei problemi concreti delle lavoratrici e dei lavoratori, delle famiglie e dei pensionati, dei bisogni e delle aspettative delle persone in carne e ossa". "Diciamo al governo che deve cambiare atteggiamento su alcune questioni fondamentali, rispetto alle quali non ha dimostrato la stessa attenzione che nei mesi scorsi ha contraddistinto altri passaggi importanti. Penso alla firma, a marzo, del Patto per la Pubblica Amministrazione. Penso al rinnovo, il 6 aprile, dei protocolli sulla salute e la sicurezza e all'intesa sulle vaccinazioni nei luoghi di lavoro. Penso al Patto sulla scuola del 20 maggio". "Quando c'è da mettersi attorno a un tavolo per animare una nuova politica di concertazione – ha aggiunto Sbarra – concreta e pragmatica, il sindacato c'è e ci sarà".

Da collettiva.it

Rottura delle relazioni sindacali nel Gruppo BNL



Richiesta d'incontro urgente con l'AD Elena Goitini • Stato di agitazione dei lavoratori BNL

L'azienda non smentisce le voci di cessione di lavoratori BNL

Le Organizzazioni sindacali ritengono di essere state fin troppo pazienti con la controparte aziendale, in merito alle indiscrezioni circolate su cessioni importanti di lavoratrici e lavoratori del gruppo.

La settimana scorsa le scriventi Organizzazioni hanno fatto formale richiesta di incontro urgente con l'Amministratrice Delegata allo scopo di richiedere chiarimenti sulle ambiguità delle comunicazioni aziendali.

Con spirito costruttivo abbiamo atteso con pazienza e fiducia che ci venisse comunicata la data di questo fondamentale momento di ascolto reciproco.

Nella giornata di ieri è invece arrivata una proposta che, anziché un incontro in tempi brevi con il massimo responsabile del nostro istituto e Country Manager, prevede la realizzazione un "calendario di incontri" che FORSE a fine luglio avrebbe potuto portare all'incontro richiesto. Proposta che i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, oggi in forte apprensione per la propria sorte, **hanno deciso di respingere.**

Le Organizzazioni Sindacali di BNL ritengono la risposta aziendale inadeguata alla gravità degli argomenti in discussione e la proposta frutto di una drammatica sottovalutazione da parte aziendale delle aspettative dei lavoratori di questa centenaria azienda. Per tali motivazioni

i Sindacati della BNL hanno deciso di interrompere le relazioni sindacali con l'azienda, ripetono con FORZA la richiesta di un incontro URGENTE con l'Amministratrice Delegata e proclamano lo stato di agitazione delle lavoratrici e dei lavoratori per predisporre ogni strumento di pressione utile a scongiurare lo smembramento dell'azienda ed "il sacrificio" dei suoi lavoratori.

Unicredit: la pandemia rallenta (speriamo) ma i problemi ci assediano

Ieri si è tenuta la riunione di aggiornamento del Tavolo Covid: a tempo debito avevamo avanzato le nostre fortissime perplessità non tanto riguardo al contenuto del nuovo Vademecum Covid quanto sulla sua sperimentata non realizzabilità a causa della condizione in cui versano le Colleghe e i Colleghi della Rete delle Filiali.

Organici, procedure che non facilitano l'operatività; sistema degli appuntamenti che, così com'è strutturato, funziona più come pressione che altro (e non vogliamo citare il periodo di ferie che non è la causa primigenia ma certo aggrava una situazione molto seria di per sé): tutti questi fattori sono stati richiamati davanti all'Azienda per confermare come il Vademecum Covid non possa essere applicato.

E ci spiace e ci amareggia che quello che l'Azienda vede non sia la realtà che vediamo noi. La nostra finestra sulla realtà è diventata una immagine fissa per l'azienda, fissa e risalente a forse una decina di anni fa: va tutto bene, le

cose da inizio giugno si sono assestate; l'accesso alle casse non è aumentato benché ora non sia più obbligatorio l'appuntamento, lo spazio a disposizione di ciascun cliente all'interno delle filiali è il doppio di quello consigliato dalle norme ministeriali, le operazioni di cassa sono poche, solo 200 agenzie sulle 970 che hanno ancora il servizio di cassa tradizionale hanno più di 40 operazioni di cassa al giorno.

In queste magnifiche sorti, che a noi, lo abbiamo dichiarato, sono sconosciute, la nostra richiesta di prorogare il servizio di guardiania oltre la fine di giugno (attualmente copre 450 agenzie) non è stata accettata. Solo 113 agenzie, il 5% del totale, continueranno ad avere la guardiania a partire dal 5 luglio.

Al nuovo Management, forse, non è chiara la condizione della nostra Rete e neppure il livello del servizio che, malgrado (davvero) lo sforzo enorme che tutti i lavoratori e lavoratrici stanno profondendo, non è quello che vorremmo e dovremmo fornire.

Sappiamo che sono molti i reclami che arrivano all'Azienda, attraverso diversi canali. Solo così, a causa dei reclami, si spiega il progetto "il Cliente al centro" (di cui peraltro non siamo ufficialmente a conoscenza) che cerca di mettere una pezza, in modo non strutturale, alle difficoltà che i nostri clienti incontrano.

Noi invece vogliamo raddrizzare la barca aggiustando il fasciame, non limitarci a raddrizzare un albero. Quindi vogliamo organici, semplificazioni procedurali, chiediamo di poter accogliere dignitosamente quella parte di clientela che non è ancora migrata tecnologicamente, non può farlo e non lo farà mai.

Il fasciame di questa nave sono persone in più sulla rete, il ritorno nelle filiali dei colleghi e delle colleghe che sono

nella task force mascherata “smart personal”.

Grazie questa nuova forza, l’Azienda riprenda a fare mutui, prestiti, sostegno alle piccole imprese, a fornire servizi in modo virtuoso.

Abbiamo affrontato anche il tema dello smart working, sapendo che la modalita` di lavoro da remoto semplificata è stata prorogata al 31 dicembre 2021.

Fino a al termine del mese di agosto il rientro nei grandi stabili è volontario, condizionato al rispetto della capacita` massima del 50% di ciascuno stabile e alla prenotazione, che è prescrittiva. Questa indicazione è valida fino a tutto agosto mentre, successivamente, si dovra` fare una ulteriore verifica e saranno prese delle decisioni in collegamento stretto con lo stato della pandemia.

Abbiamo richiamato la necessita` di tener conto anche della Rete per quanto riguarda il lavoro da remoto, nella forma dello “smart learning” (formazione da casa) e l’Azienda, questo è un dato positivo, ha affermato che è in corso una seria valutazione in tal senso.

Il piano vaccinale aziendale, tramite RBM, è partito nelle scorse settimane con la richiesta inviata a colleghi e colleghe di aderire attraverso una manifestazione di interesse non vincolante. Il processo organizzativo servira` soprattutto per i richiami che saranno necessari nei prossimi anni: essere gia` pronti è importante.

Abbiamo terminato chiedendo un aggiornamento sulle assunzioni, processo che l’Azienda afferma essere in fase di completamento e sollecitando un incontro ad hoc per l’illustrazione del progetto “il Cliente al centro”, che peraltro è gia` implementato in buona parte del territorio nazionale e di cui non sappiamo nulla, almeno ufficialmente.

25 giugno 2021

Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit

dal sito www.fisacunicredit.eu

MB0: cosa succede se il management non è SMART

MB0 è un acronimo sulla bocca di tutti, nelle aziende di servizi finanziari (e non solo). Anche *smart* è un vocabolo inglese in gran voga: nonostante possa corrispondere, in dialetto ferrarese, al nostro “sgagià” (una persona sveglia, dall’intelligenza rapida, veloce a comprendere ed agire) che è quasi un sostantivo, *smart* è più propriamente un aggettivo. Quando si parla di *smart work* si intende il lavoro agile, *smart city* è la città intelligente, Smart è il nome dell’automobilina che puoi parcheggiare in un fazzoletto anche nella metropoli (non a caso è l’auto più rubata a Roma). Dentro questo aggettivo convivono sfumature di senso che hanno a che fare con la rapidità, la semplicità, la sveltezza. **Ma SMART, nel gergo dell’organizzazione aziendale, è anche un acronimo, coniato dall’economista Peter Drucker, l’inventore del sistema MB0 (*Management by Objectives*): per approfondire la storia del Mbo e la figura di Drucker [Vedi qui]**

Si tratta di un sistema tanto propagandato quanto tradito nei suoi elementi fondativi, almeno nel sistema bancario italiano, al punto da generare effetti opposti a quelli che dovrebbe

indurre. Il motivo può essere sintetizzato con una frase: **l'MBO (o "gestione per obiettivi") dei nostri manager non è SMART.** Peccato che SMART sia il metodo coniato dal suo creatore, Peter Drucker, la declinazione in cinque voci di una vera e propria "cassetta degli attrezzi" per far funzionare un MBO. Se non lo si conosce e non lo si utilizza, il rischio è quello di generare un mostro. **Vediamo cosa si intende con l'acronimo SMART.**

S sta per **"specifico"**: Un obiettivo deve essere definito, e va indicato anche *come* raggiungerlo.

M sta per **"misurabile"**. Deve essere possibile in ogni momento verificare dove ci si trova rispetto al traguardo.

A sta per **"achievable"**, cioè **"raggiungibile"**.

R sta per **"rilevante"**, cioè un obiettivo coerente con gli scopi aziendali

T sta per **"temporizzato"**, cioè legato ad una scadenza temporale predeterminata.

Facciamo qualche esempio.

Specifico: Aumentare del 30% la percentuale di risparmio gestito tra i propri clienti è un obiettivo specifico. Se non mi viene indicato *come* fare, quando la mia clientela è anagraficamente più vecchia della media, e il mio territorio ha avuto negli ultimi due anni il 20% delle filiali chiuse, mi si lascia in mezzo al mare. ***Non mi importa come lo fai, basta che lo fai.*** Esattamente il contrario di quello che teorizzava Drucker.

Misurabile: ci sono banche in cui i dipendenti stessi si costruiscono gli appunti excel artigianalmente per sapere come sono messi, perchè gli strumenti di controllo di gestione aziendali aggiornano i dati di produzione dopo settimane, dovendoli pescare da archivi coi quali spesso non

dialogano. **Come faccio a sapere dove arrivare se non so dove mi trovo?**

Achievable (Raggiungibile): qui entra in gioco il termine "condivisione", una delle parole dal significato più travisato all'interno delle banche. "Condividere" dovrebbe significare raggiungere un accordo sui contenuti. "Condividere", per chi "discute" un budget con il proprio sottoposto, significa spesso metterlo al corrente che deve arrivare lì. Punto. Se l'obiettivo è raggiungibile in astratto, ma non in concreto, il problema si salda con quello della specificità, e porta alle distorsioni più gravi, come **vendere prodotti alle persone sbagliate per raggiungere un obiettivo che è stato assegnato senza tenere conto delle condizioni di quel contesto.**

Rilevante: ha senso concentrare le energie della rete commerciale in una campagna martellante per far indebitare la clientela "debole" (ad esempio cessione del quinto dello stipendio o della pensione per ripagare un debito) e nel frattempo perdere volumi importanti su clientela "forte" ma non adeguatamente presidiata, magari dopo essere stata assorbita per effetto di una incorporazione? (provare, per credere, a fare un giro di opinioni 'fuori dai denti' tra i clienti e le associazioni di categoria di Bergamo e Brescia, orfane di UBI).

Temporizzato: se il tempo prefissato è un anno solare, non può in corso d'opera diventare (anche) tre mesi. Soprattutto, **l'obiettivo trimestrale non può essere penalizzante ai fini del consuntivo annuale se non viene raggiunto, e non essere premiante ai fini del consuntivo finale se viene raggiunto, ma a fine anno per qualche ragione non si raggiunge il 100% del target.** Troppo comodo (per l'azienda), beffardo (per il dipendente).

Poi ci sono i paletti. Primo esempio: se raggiungi gli obiettivi commerciali ma non completi i corsi di formazione, sei fregato: niente premio, o premio tagliato. Peccato che la

formazione, fondamentale per Drucker proprio per fornire al manager gli strumenti per gestire i propri obiettivi e quelli della propria squadra, adesso sia quasi tutta *on line*: moduli lunghissimi, da fare a spizzichi durante i ritagli di tempo (quali?) tra un cliente e l'altro, che diventano folli rincorse di fine anno per passare il test (copiando le risposte da altri) e ottenere la certificazione. In questa spirale, **il contenuto formativo che rimane addosso al dipendente è inconsistente**. Eppure l'azienda si considera a posto, perchè tanto i moduli sono a disposizione e se la maggior parte dei dipendenti li completa, formalmente la formazione è fatta.

Secondo esempio: **se il tuo responsabile ti valuta scadente, o carente in alcuni aspetti delle competenze, non vai a premio pur avendo raggiunto i *targets***. E pensare che Drucker aveva in mente proprio di rendere misurabile in maniera oggettiva la prestazione del collaboratore, sottraendola alle paturnie del capo di turno.

Terzo esempio: NPS negativo. **Se i clienti assegnano un basso indice di gradimento al servizio** (anche se dovuto a problemi organizzativi e non alla incompetenza o maleducazione del dipendente) **il premio individuale può essere decurtato o non essere proprio assegnato**. In questo modo si scarica sul singolo addetto il costo che dovrebbe essere addebitato ad una cattiva organizzazione.

In tutto ciò, mai che si possa cogliere un indice di qualità "sociale" della consulenza: quanto credito è stato erogato ad aziende del terzo settore; quali crediti erogati fanno assumere un rischio eccessivo, meritevole di correggere il dato quantitativo; quali indici introdurre per misurare il rischio reputazionale. Il risultato è che **un sistema che dovrebbe essere semplice e misurabile diventa un interminabile manuale, cervellotico e bizantino**, di regole ed eccezioni (tutte quantitative, o legate all'arbitrio del capo) aventi lo scopo fondamentale di rendere il raggiungimento del premio il

più difficile possibile.

In questa situazione, il problema dell'assegnazione di obiettivi individuali anche a dipendenti che non hanno incarichi manageriali (novità foriera di inquietanti scenari, se non circoscritta) diventa, per paradosso, l'ultimo dei problemi. Il primo dei problemi è che **nessuno si fida del sistema, perchè nessuno ci capisce nulla, e questo, lungi dal creare dipendenti "orientati al risultato", aumenta la demotivazione, la sensazione di essere presi in giro.**

Ovviamente, non è così per tutti. Esiste una limitata categoria di quadri aziendali i cui riconoscimenti *ad personam* scavano un solco imbarazzante tra la loro gratifica e le briciole (quando arrivano) della truppa, fatto che contribuisce, tra l'altro, ad alimentare la malsana abitudine di alcuni "manager" di identificare la loro attività con la vessazione dei collaboratori. Ed è inevitabile: **quando un'azienda premia il manager che usa il bastone, se questo bastone porta in un modo o nell'altro al risultato (ancora una volta: non importa come, mentre per Drucker era fondamentale), il manager riceve un incentivo a interpretare il suo ruolo in maniera bovina.**

Appare, in conclusione, evidente che non basta adottare formalmente sistemi di gestione per obiettivi ricolmi di termini anglosassoni, a volte del tutto travisati (la parola *budget* viene costantemente usata al posto della più corretta *target*, per fare un altro esempio) per far funzionare l'azienda in modo sano. Sotto questo profilo, **le relazioni industriali avrebbero urgente bisogno di fare un enorme salto di qualità, nella direzione di una contrattazione degli algoritmi** che fungono da base di calcolo per l' MBO, la cui interpretazione "all'italiana" accontenta pochi e scontenta molti; una sorta di riproduzione, su scala aziendale, di una cattiva politica redistributiva del reddito.

Il bonus asilo nido è cumulabile con il welfare aziendale?

L'Agenzia delle Entrate con l'interpello 164 del 28 dicembre 2018 ha risposto ad un nuovo quesito in materia di Welfare.

Si affronta il caso della **cumulabilità del contributo cd "Bonus asilo nido" ed il Welfare aziendale.**

Si chiede se il bonus sia cumulabile con il beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. f-bis, del TUIR, anche nell'ipotesi di sostituzione del premio di produttività; oppure la citata ultima disposizione sia applicabile per la sola parte di spesa non ricompresa nel bonus asilo nido.

Per l'Agenzia delle Entrate la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, di cui alla più volte citata lett. f-bis del TUIR, opererà solo sulla **differenza tra l'importo del rimborso erogato datore di lavoro e quello relativo al contributo erogato dall'INPS.**

Fonte: opendotcom.it

Landini: 'Il lavoro ormai è disprezzato, così in Italia è a rischio la tenuta democratica'

Intervista al segretario della Cgil: "Sabato prossimo saremo in piazza perché resti il blocco dei licenziamenti e si utilizzino strade alternative Contrattare l'algoritmo vuol dire occuparsi delle persone e non solo dei profitti"

"Di picchetti, anche molto duri, ne ho fatti tanti nella mia vita sindacale. Ho bloccato i camion nei piazzali per impedire la consegna delle merci durante le vertenze, mi sono scontrato con i padroni e con i padroncini, mi sono sgolato per convincere i lavoratori a scioperare. Ma mai e poi mai ho visto un camionista forzare un picchetto, travolgere i lavoratori fino ad ucciderne uno. Mai ho assistito a qualcosa di simile».

Comincia da qui il ragionamento di Maurizio Landini, 59 anni, da due segretario generale della Cgil, per legare l'uccisione a Novara di un giovane sindacalista da parte di un altro giovane lavoratore con le leggi che hanno condotto alla "giungla della logistica". Per arrivare poi al rapporto con il governo Draghi, al quale – il leader sindacale – torna a chiedere la proroga fino ad ottobre del blocco dei licenziamenti anche per impedire che si alimenti ulteriormente la tensione sociale. E poi a proporre di condividere i progetti e gli investimenti finanziati dall'Europa proprio per cambiare «quel modello di sviluppo basato sugli interessi del mercato e del profitto e non del lavoro». «Il premier ha detto in Spagna che è prioritaria la coesione sociale? Bene – dice

Landini-, *cominci dall'Italia».*

Landini, perché sta esplodendo la guerra della logistica?

*«La logistica riguarda tutti noi. Quella logica permea tutte le attività di servizio alla manifattura. Siamo di fronte ad uno sgretolamento del tessuto sociale, ad un imbarbarimento delle relazioni umane. **Così si mette a rischio anche la tenuta della democrazia».***

Non le sembra di esagerare? La democrazia in Italia appare ancora solida.

*«Per nulla: la nostra è una Repubblica democratica – è scritto nella Costituzione – fondata sul lavoro. Ma ora domina lo sfruttamento del lavoro, la precarietà del lavoro, l'insicurezza del lavoro. **Si è passati dalla tutela del lavoro al disprezzo del lavoro.** Proviamo a mettere in fila tre recenti fatti di cronaca: l'orditoio manomesso su cui lavorava la povera Luana, i sistemi frenanti della funivia di Mottarone anch'essi manomessi, infine la morte di Adil. Sono legati dalla stessa logica: il tempo di vita e di lavoro viene piegato al mercato e al profitto e non alla centralità della persona. Questa assenza di vincoli sociali mette a rischio anche la tenuta democratica di un Paese. Dove stiamo andando?».*

Vero, ma ci sono anche milioni di persone che mantengono le tutele lavorando in condizioni dignitose.

*«È in atto da anni, più di venti, una metamorfosi del rapporto tra capitale e lavoro. Fino ad ora ha prevalso la logica del mercato e del profitto e così il lavoro è stato progressivamente svalorizzato: salari bassi, tagli agli investimenti in ricerca e innovazione, scarsa formazione, produttività ferma. E non è accaduto per caso. Una sequenza di leggi ha portato al punto in cui ci troviamo: è stata rilegittimata **l'intermediazione di manodopera**, un tempo vietata; è stata legalizzata la catena infinita degli appalti con la logica del **massimo ribasso**, per garantire i guadagni delle aziende ma non i diritti e la dignità di chi lavora. La*

giungla in cui ci troviamo nasce da una serie di leggi sbagliate. A tutto ciò la Cgil si è opposta e ha avanzato proposte alternative. La pandemia ha accelerato tutto, accentuando le forme di diseguaglianze, tra ricchi e poveri, tra protetti e precari, tra uomini e donne, tra giovani e anziani, tra Nord e Sud. Contemporaneamente ha fatto emergere il valore dello Stato sociale».

Colpe ne avete anche voi sindacalisti: nella logistica, per esempio, siete poco presenti.

«Già, sappiamo che dobbiamo fare di più. Ma le sembra facile fare attività sindacale tra finte cooperative che applicano regolamenti aziendali anziché i contratti di lavoro e aziende subappaltatrici che restano in vita per la sola durata dell'appalto? Lo sa che l'azienda che vince l'appalto, nella quale in genere si applica il contratto nazionale di settore e l'agibilità sindacale è garantita, non ha alcun vincolo affinché la ditta subappaltatrice adotti le stesse regole nei confronti dei lavoratori? In più ci sono i contratti pirata. Questo è il mondo della logistica».

Cosa chiede al governo?

«Di non conservare quelle leggi balorde, di innovare. Esattamente come ha fatto nel settore pubblico – grazie all'iniziativa di Cgil, Cisl e Uil – con il decreto Semplificazioni che vincola l'azienda vincitrice dell'appalto a garantire ai lavoratori delle imprese subappaltatrici gli stessi trattamenti normativi ed economici e l'applicazione del medesimo contratto nazionale di settore. Si estenda tale legge a tutti gli appalti nel privato».

Certo il governo non sembra orientato ad accogliere la vostra richiesta di una nuova proroga del blocco dei licenziamenti.

Il 30 giugno finirà il blocco, si è rassegnato all'idea?

«Proprio per niente. Il 26 giugno andiamo in piazza anche per chiedere la proroga del blocco. Ci saranno tre manifestazioni: chiediamo la proroga del blocco, l'estensione degli ammortizzatori sociali e di incentivare le strade alternative

ai licenziamenti, dai contratti di solidarietà a quelli di espansione. Il governo ci convochi e faccia ripartire il dialogo sociale così costruiremo un'Italia migliore. Negli anni Settanta, con lo Statuto dei lavoratori, il Parlamento comprese la centralità del lavoro. Oggi dobbiamo recuperare quello spirito: un nuovo Statuto con il riconoscimento degli stessi diritti alle persone che per vivere devono lavorare. La Cgil ha presentato in Parlamento una proposta di legge di iniziativa popolare, siamo pronti a confrontarci con tutti. Ma serve anche una legge che misuri l'effettiva rappresentanza dei sindacati e dei datori di lavoro, per estendere a tutti l'efficacia dei contratti nazionali».

Il ministro del Lavoro Orlando propone di contrattare, nella logistica, l'algoritmo che regola gli orari e i ritmi del lavoro. È d'accordo?

«Nell'ultimo congresso abbiamo lanciato l'obiettivo di contrattare l'algoritmo. Pensiamo che orario, ritmi, condizioni di lavoro debbano essere contrattati coniugando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quella delle imprese, mettendo al centro le persone e non solo il profitto delle aziende. Questo vuol dire contrattare l'algoritmo, perché la tecnologia non è neutra»

Fonte: **La Repubblica**

VEDI ANCHE: Articolo sulla manifestazione unitaria del 26 giugno 2021

Evento “Mezzogiorno, aree interne, servizi finanziari”: 22 giugno dalle 14.30

Nell’ambito delle “giornate del lavoro” promosse dalla Cgil, la Fisac organizza per il prossimo:

martedì 22 giugno a partire dalle ore 14:30

un evento digitale sul tema:

“Mezzogiorno, aree interne, servizi finanziari: quale inclusione contro le disuguaglianze”

con interventi di RSA, Dirigenti territoriali e regionali, economisti e con le conclusioni del Segretario Generale Cgil **Maurizio Landini**, come da programma allegato

L’iniziativa sarà trasmessa sia sul sito della Fisac Cgil sia su Collettiva, oltre che sui social (facebook, youtube) sia della Cgil che della Fisac Cgil.

Nino Baseotto
Segretario Generale Fisac Cgil

Gruppo BPER: diffida delle

00.SS. contro l'assegnazione di obiettivi individuali



Modena, 17 giugno 2021

Spett.le BPER BANCA S.p.A.
Ufficio Relazioni Sindacali di Gruppo

Oggetto: Diffida alla assegnazione di obiettivi individuali ai lavoratori.

- Premesso che oramai da mesi e con sempre maggior frequenza vengono segnalate dai lavoratori del Gruppo Bper alle 00.SS. richieste di partecipazione a riunioni commerciali, anche fuori dall'orario di lavoro, e che in tali riunioni viene fatto esplicito riferimento alla assegnazione di obiettivi individuali.
- Premesso altresì che negli incontri sindacali del 16 giugno corrente il tavolo sindacale è stato informato di tali previsioni, che saranno efficaci a far data dal prossimo primo luglio 2021.
- Che tale iniziativa unilaterale non è mai stata portata a conoscenza delle scriventi 00.SS. nei suoi dettagli fino a ieri, né tantomeno in alcuna sede condivisa ed incontra pertanto la nostra più decisa contrarietà poiché in pieno contrasto con il dettato contrattuale, nonché in contrapposizione con le indicazioni espresse ai tavoli di trattativa anche alla presenza dei vertici dirigenziali.

- Che tale comportamento legittima l' Azienda ad assumere il risultato numerico della prestazione lavorativa ai fini della valutazione professionale individuale, seppur non come dato autonomo e/o prevalente, ed introduce la legittimazione delle forme più vessatorie di pressione commerciale.
- Che tali assegnazioni sono anche eticamente discutibili, andando a generare ansia di ottenere il risultato a tutti i costi, collocando i prodotti prescritti nella campagna settimanale di turno, piuttosto che soddisfare le reali esigenze e richieste della clientela, in netto contrasto con quanto definito dall'Accordo Nazionale e di Gruppo su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro.

Tutto ciò premesso e sulla base di quanto indicato le OO.SS. scriventi inviano formale

diffida

dal procedere con le attività suddette ed a qualsiasi altra attività correlata. In difetto ci riserviamo di intraprendere ogni iniziativa utile a tutela dei diritti dei lavoratori.

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

| FABI | FIRST/C.I.S.L. | FISAC/C.G.I.L. | UILCA | UNISIN |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| <i>A. Sboro</i> | <i>E. Verrengia</i> | <i>N. Cavallini</i> | <i>G. Dettori</i> | <i>M. Ferullo</i> |

BCC: aggiornamento protocollo misure anti Covid-19

Nella serata di ieri, 16 giugno 2021, le OO SS e Federcasce hanno sottoscritto un verbale di integrazione al Protocollo condiviso del Credito Cooperativo del 7 maggio 2020 in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo ai sensi del DCPM 26 aprile 2020.

Il verbale di integrazione, il secondo dopo quello del 10 luglio 2020 relativo alla regolamentazione delle missioni e trasferte, interviene in conseguenza delle previsioni di legge per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali (D.L. n. 52/2021 e D.L. n. 65/2021).

In particolare si è inteso confermare l'attenzione affinché si adottino adeguate misure di prevenzione, contrasto e contenimento alla diffusione del virus, con particolare riferimento ai servizi a contatto con il pubblico, così come per le altre attività come la formazione o eventuali riunioni,.

In coerenza con lo sviluppo del programma delle riaperture, con esclusivo riferimento alle zone "bianche" e "gialle" l'accesso della clientela nelle filiali avverrà con il pieno rispetto del mantenimento della distanza interpersonale e assicurando alle lavoratrici e ai lavoratori la continua disponibilità di adeguati DPI adottati in base alla normativa (idonee mascherine e gel igienizzante, eventuali ulteriori DPI prescritti dalla normativa), con l'applicazione di tutte le misure tempo per tempo previste dai provvedimenti delle Autorità competenti.

Inoltre per le riunioni nelle zone “bianche” o “gialle” è previsto che le stesse dovranno essere svolte garantendo il distanziamento interpersonale, l’uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un’adeguata pulizia e areazione dei locali.

Le parti, ferma la volontà di un confronto continuo sul tema, hanno inoltre assunto l’impegno di incontrarsi ad entro la metà del mese di luglio 2021, per confrontarsi sull’evoluzione dell’emergenza sanitaria e della normativa di riferimento, per valutare l’eventuale aggiornamento del protocollo condiviso 7 maggio 2020.

Nel corso della trattativa è stato calendarizzato un incontro per il pomeriggio di venerdì 25 giugno p.v. per riprendere la trattativa per il rinnovo del CCNL Dirigenti.

Entro la giornata di oggi si spera sia licenziata la bozza aggiornata e definitiva della piattaforma per il rinnovo del CCNL delle Aree Professionali e Quadri Direttivi delle BCC CRA.

Un fraterno saluto.

FISAC CGIL Coord. Nazionale Credito Cooperativo