

# BCC: le trattative per il rinnovo del CCNL



Si è tenuto nella giornata di ieri 30 novembre il quarto incontro tra le Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle OO.SS e la Delegazione Sindacale di Federcasse per la **prosecuzione del negoziato di rinnovo del Ccnl**, dopo la sessione della settimana scorsa durante la quale Federcasse ha rappresentato a tratto generale la propria posizione rispetto alla piattaforma sindacale.

Le OO.SS hanno da subito sottolineato la **necessità di un serrato confronto per il rinnovo del CCNL che debba avere un orizzonte temporale non troppo lontano**. È indispensabile dunque stabilire un **calendario di incontri** per giungere quanto prima ad un'auspicata conclusione positiva della trattativa, nell'interesse di tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori del settore del Credito Cooperativo.

Le OO.SS hanno proposto un **metodo di lavoro per argomenti ed aree tematiche**, che, nella prospettiva di questo rinnovo, assumono come principio fondamentale **l'inclusività** e quindi **l'ampliamento e il rafforzamento dell'area contrattuale, la stabilità occupazionale, un nuovo modello di inquadramenti, oltre il recupero del potere di acquisto e di produttività di settore**.

**È imprescindibile presidiare l'area contrattuale anche in riferimento alle attività complementari ed appaltabili ed è quindi necessario limitare e specificare questo tipo di**

**attività, lasciando meno spazio possibile alle interpretazioni contrattuali.**

Non sfugge infatti alle OO.SS che è in atto un processo di “cartolarizzazione” del sistema, processo che desta preoccupazioni nella misura in cui alle attività che fuoriescono dal perimetro del settore del Credito Cooperativo, potrebbe seguire anche l’esternalizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Per questo motivo, **va perseguito l’obiettivo della massima internalizzazione, limitando quanto più possibile gli appalti e le cessioni di ramo di azienda.**

**Sul fronte occupazionale, è giunto il momento di rendere finalmente operativo il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazioni e della mobilità (c.d. F.O.C.C.). Considerata l’importanza di questo Ente bilaterale quale strumento di sostegno all’occupazione e alle politiche attive del settore, il FOCC deve essere alto profilo di questo confronto.**

Riguardo alla materia degli inquadramenti, **le OO.SS ritengono indispensabile una revisione profonda e prospettica del sistema degli inquadramenti e della classificazione del personale, adeguandolo ai processi organizzativi in corso di forte mutamento.**

**Le OO.SS hanno da subito dichiarato che non sosterranno nuovi modelli organizzativi che riducono le indennità e aumentano le incombenze, senza adeguare le competenze.**

Altra materia importante sarà la **modifica dell’impianto di calcolo del PDR**, che dovrà garantire **un’equa distribuzione della produttività e il beneficio della leva fiscale**, tenendo presente il mutato contesto di settore.

**I prossimi incontri sono stati fissati per il 20 dicembre, 11 e 18 gennaio.**

**Roma, 01/12/2021**

Le Segreterie Nazionali  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO  
– UILCA**

---

**Gruppo Bper: quanto vi stiamo  
ACUORE**



**Obiettivi raggiungibili o  
risorse adeguate: questo è il  
dilemma**



## **Polizze salute: chi ha ACUORE la salute psico-fisica dei lavoratori?**

Se un anno fa qualcuno avesse scommesso con il management che la rete avrebbe collocato diverse centinaia di polizze salute dal valore medio di circa 10.000 euro, verosimilmente quest'ultimo si sarebbe dichiarato pronto a raddoppiare il premio di produzione a tutti, forte della convinzione che non avrebbe corso il rischio di spendere un euro in più. Ben oltre le più ottimistiche previsioni, la rete lo ha fatto e lo sta continuando a fare. E' stato fatto un salto quantico nell'approccio e nei risultati nel campo della proposta assicurativa, ma nonostante questo (e ci verrebbe da aggiungere "come al solito"), ancora non è e non sarà sufficiente.

Questo piccolo grande esempio ci impone una riflessione schietta ed una seria presa di coscienza.

In una situazione di forte ricambio generazionale, al quale non corrisponde – almeno non nell'immediato – un adeguato ricambio in termini di competenze ed esperienze professionali, vengono moltiplicati obiettivi che fino all'anno scorso si raggiungevano (quando si raggiungevano) con difficoltà. Si intravede all'orizzonte un ulteriore esodo di colleghi che beneficeranno dell'opportunità della nuova manovra sul personale. Ciò determinerà un ulteriore e ancor più grave ridimensionamento dell'organico. A questa preoccupante situazione si accompagnerà, come è già stato fatto intendere, un'ulteriore crescita degli obiettivi commerciali che già oggi risultano inverosimili da raggiungere.

Dove vogliamo arrivare?

Vorremmo ricordare al nostro management che se gli obiettivi diventano troppo difficili da raggiungere, per non dire impossibili, portano alla demotivazione e alla frustrazione, sentimenti già piuttosto diffusi tra i colleghi. Ormai per capire se un lavoratore prenderà il premio di produzione (MBO

per gli amici anglofoni), sarebbe meglio affidarsi ad un cartomante. Abbiamo infatti scoperto che il reale significato dell'acronimo MBO sta per "Must Be 0", dove la "0" in realtà è uno zero: tradotto "deve essere zero".

Abbiamo preso atto che la BPER è ormai una delle prime banche italiane. Comprendiamo che alla crescita dimensionale debba corrispondere una adeguata crescita dei risultati. Ci preoccupa però, perché è già accaduto in passato, che lo si voglia fare facendo le solite "nozze coi fichi secchi". E stavolta ci vengono richieste nozze regali a fronte di fichi secchi in continua e rapida diminuzione.

Stando così le cose, le vie che ci si prospettano percorribili per salvaguardare la salute psico-fisica dei lavoratori sono due: obiettivi che tengano conto della situazione quantitativa del personale che verrà, oppure personale che tenga conto dei crescenti, importanti obiettivi che verranno assegnati. La coperta è corta, e tirando da entrambe le parti, finisce che si strappa.

Assegnare obiettivi crescenti ad una popolazione lavorativa in continuo impoverimento, in un mercato con clientela potenziale sempre più anziana e sempre meno numerosa demograficamente, ci pare non sia la giusta direzione per un'azienda che ambisce a prosperare nel lungo periodo.

La crescita infinita – ormai è sotto gli occhi di tutti – non sembra né raggiungibile né tanto meno auspicabile.

**Fisac/Cgil – Gruppo Bper**

---

# ANIA: nel settore 5 miliardi di utili in 6 mesi



Il 29 novembre u.s. le Segreterie Nazionali scriventi hanno incontrato Ania relativamente all'informativa Sindacale Nazionale Ex Art. 7 del CCNL ANIA.

Quadro del Settore Assicurativo:

- il Settore Assicurativo, pur non essendo rimasto immune allo shock pandemico, presenta indicatori solidi e in crescita rispetto al precedente anno. Il Solvency ratio e il ROE sono in linea con la media dei paesi della UE. Nei primi sei mesi di quest'anno l'utile ha raggiunto i 5 miliardi.
- la nuova produzione dei premi Vita nel 2021 sta andando bene, è tornata ai livelli del 2018 e 2019. Se guardiamo i singoli Rami emergono difficoltà nella vendita di polizze tradizionali Ramo I, mentre si registra un forte trend di crescita di nuovi premi delle polizze ad alto contenuto finanziario Ramo III unit-linked. Le Compagnie Assicurative stanno vendendo molto i "prodotti multiramo".
- guardando alle riserve tecniche Vita, le Compagnie a fine giugno 2021 gestivano oltre 800 miliardi di euro, pari a circa il 50% del PIL. Il Settore Assicurativo si conferma un grande canalizzatore del risparmio delle famiglie italiane.
- Ramo Danni, dopo una flessione nel 2020, nel primo semestre 2021 presenta segnali di ripresa con risultati

tornati a livello pre-covid.

La struttura occupazionale del Settore Assicurativo:

- nel 2021 si registra un lieve calo occupazione (-0,9%) dovuto alle ristrutturazioni aziendali degli ultimi cinque anni. Questo dato, se paragonato al calo dell'occupazione generale in Italia dell'1,7% e dell'occupazione in Europa dell'1,5%, conferma una sostanziale tenuta occupazionale del Settore Assicurativo.
- Su un totale di 44.426 occupati, 36.444 sono Amministrativi (82,6%), 5.649 sono Produttori (12%), 2.333 sono Contact Center (5,4%).
- Il 97% degli occupati sono con a contratto a tempo indeterminato e il 3% con contratto a tempo determinato. I contratti a tempo determinato sono percentualmente più alti tra i Produttori e i Contact center ma va segnalato che il 98% dei contratti a tempo determinato vengono trasformati in contratti a tempo indeterminato.
- C'è un'alta percentuale di personale femminile ma si registra un gap penalizzante nella collocazione professionale rispetto al personale maschile.

In questo contesto, come Segreterie Nazionali riteniamo che la piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL ANIA, che nel mese di gennaio verrà illustrata, discussa e approvata nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, dovrà essere coerente e rappresentare una risposta rispetto al quadro complessivo del Settore Assicurativo.

Nel corso dell'incontro le Segreterie Nazionali hanno posto ad Ania il **tema della Compagnia Assicurativa diretta Verti (Gruppo Mapfre)** in relazione all'apertura delle procedure previste dagli articoli 15 e 16 del CCNL ANIA per rilevante ristrutturazione aziendale e dichiarazione di esuberi; si tratta dell'esternalizzazione dell'intera struttura Contact Center/back Office e della dichiarazione di 325 esuberi con

età media sotto i 45 anni. Tale decisione è stata motivata dall'Azienda da fattori di contesto che imporrebbero di rivedere il modello operativo e di intervenire sui costi fissi a partire dal costo del lavoro.

Le Segreterie Nazionali, alla luce degli impatti sull'occupazione, sulle previsioni del CCNL ANIA sul tema dell'Area Contrattuale, sull'equilibrio del sistema, sulle previsioni del regolamento n.38 dell'Ivass, hanno chiesto ad Ania un intervento su Verti affinché si possano determinare le condizioni per una riorganizzazione aziendale su basi diverse da quelle annunciate, sostenibili e coerenti con il CCNL ANIA e con le logiche del sistema per scongiurare possibili fenomeni di dumping contrattuale e per garantire una corretta competitività tra le Imprese. Il positivo andamento del Settore Assicurativo e il ruolo che l'industria assicurativa ricopre a sostegno dell'economia reale e nel rilancio dell'economia dopo lo shock pandemico, impongono la ricerca di una diversa soluzione rispetto al modello operativo che, così come è stato illustrato da Verti al Sindacato, è inaccettabile.

Ania si è resa disponibile alla richiesta delle Segreterie Nazionali, ha dichiarato che la situazione in Verti preoccupa anche Ania stessa per i risvolti occupazionali e contrattuali e si è impegnata a seguire passo passo la vertenza, con l'obiettivo di favorire un percorso negoziale coerente e sostenibile con le logiche e le previsioni contrattuali del Sistema Assicurativo Italiano.

Roma, 30 novembre 2021

**Le Segreterie Nazionali**