Intesa Sanpaolo: nuova “figura” di Gestore Senior

L’azienda ha comunicato che, nelle prossime settimane, verrà individuato un collega nelle filiali che vedono la presenza di almeno 3 o 4 Gestori (gar, privati, imprese, exclusive) con la funzione di svolgere attività di raccordo e supporto agli altri Gestori sugli aspetti normativi e sulle priorità commerciali. La “figura” verrà denominata Gestore Senior ma non è prevista alcuna definizione professionale specifica. Il collega sarà individuato dalla Gestione del Personale d’intesa con il Direttore, sulla base dell’esperienza maturata e delle capacità relazionali. L’Azienda non ha escluso eventuali rotazioni fra i Gestori sostenendo che si tratta della formalizzazione di quanto già oggi avviene di fatto

Come FISAC/CGIL abbiamo manifestato perplessità rispetto ad una attività destinata ad aggiungersi alle numerose incombenze già in capo ai colleghi delle filiali.

Valuteremo con la massima attenzione le ricadute dell’iniziativa che affronteremo, nel corso della sua attuazione, al tavolo del confronto con l’Azienda.

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Aggiornamento guida Fisac

“Salute e sicurezza”

È stata pubblicato l’aggiornamento della guida Fisac Cgil relativa a salute e sicurezza.

La guida è disponibile in formato PDF a questo **link**

Ricordiamo che tutte le guide Fisac sono disponibili sul nostro sito, nella sezione Guide e manuali

---

Bper, ok Bce all’acquisto di Carige per 1 euro.

La banca ha avuto la luce verde per rilevare dal Fitd il gruppo genovese, ora si attendono Bankitalia e Antitrust. In arrivo la dote di 530 milioni. Closing entro la prima decade di giugno, in contemporanea presentazione del nuovo piano, poi scatterà l’opa a luglio. Equita stima aumento dell’utile per azione a doppia cifra | A luglio l’opa Bper su Carige

---

Bper Banca ha ricevuto dalla Bce l’autorizzazione all’acquisizione di Banca Carige e, indiretto, delle sue controllate Banca Monte di Lucca e Banca Cesare Ponti. Come scrive *MF-Milano Finanza*, oltre all’ok della Bce sono in

arrivo a breve anche le luci verdi di Bankitalia e Antitrust. **Nasce così il quarto polo bancario italiano** con oltre 155 miliardi di euro di attivi (22 miliardi di Carige), oltre cinque milioni di clienti (800 mila Carige) e 2.100 filiali (380 circa di Carige), che supererà Mps e si porrà sullo stesso livello di Banco Bpm, seguendo a distanza Unicredit e Intesa Sanpaolo.

Contributo del Fitd di 530 milioni

La banca guidata dall'ad Piero Montani aveva presentato la relativa istanza alla Banca centrale europea dopo la firma, il 14 febbraio scorso, del contratto di acquisizione della partecipazione di circa l'80% del capitale sociale ordinario di Carige detenuta dal Fondo interbancario di tutela dei depositi (Fitd) e dallo Schema volontario di intervento. Una volta verificato l'avveramento di tutte le condizioni sospensive previste dal contratto, si potrà procedere al closing dell'operazione, mediante il trasferimento della quota Carige detenuta dai soci venditori a favore di Bper Banca, al corrispettivo di 1 euro e previo versamento in conto capitale, da parte del Fitd, in favore di Carige di un contributo pari a 530 milioni.

Closing a inizio giugno

Si prevede che il closing possa perfezionarsi entro la prima

decade di giugno, il che consentirà a Bper Banca di beneficiare della conversione delle deferred tax assets di Carige in crediti d'imposta. L'acquisizione della quota di controllo di Carige da parte di Bper Banca comporterà, per quest'ultima, l'obbligo di promuovere, un'opa totalitaria sulle azioni Carige non detenute da Bper banca. Come già annunciato al mercato, l'opa verrà promossa ad un prezzo di 0,80 euro per ciascuna azione ordinaria.

Piano in arrivo

Sempre *MF-Milano Finanza* scrive che l'opa sul flottante dovrebbe partire a inizio luglio. Intanto il ceo sta apportando gli ultimi ritocchi al piano industriale che sarà presentato alla comunità finanziaria il prossimo 10 giugno. "Si conferma la forte valenza strategica ed industriale dell'operazione che consentirà al gruppo Bper, valorizzando le risorse di Carige, di crescere in territori ad oggi limitatamente presidiati, consolidando il proprio posizionamento competitivo e rafforzando la prospettiva di creazione di valore per i propri stakeholder", spiega Bper in una nota.

Le stime di Equita

"Sulla base delle nostre stime e in attesa di avere maggiori dettagli con il prossimo piano industriale, riteniamo che la ricapitalizzazione in Carige da parte del Fitd per 530 milioni e la conversione di Dta per 320 milioni, post effetto fiscale, dovrebbero permettere di coprire i costi di ristrutturazione e integrazione di Carige, con la combined entity che atterrerebbe con un Cet 1 in area 13% e un Npe ratio minore del 5%", afferma Equita confermando il giudizio hold e il target price di 2,2 euro. La sim inoltre stima "sinergie in area 100 milioni, principalmente da costo e funding, mentre sul lato dei ricavi il contributo dovrebbe derivare da una più forte presa commerciale e dall'integrazione delle fabbriche prodotto. Di conseguenza, vediamo spazio per un aumento

dell’utile per azione a doppia cifra già al 2023 e potenzialmente in incremento negli anni successivi”. Il titolo Bper sale dello 0,75% a 1,885 euro.

Fonte: Milano Finanza

Riscossione: prosegue la trattativa per il rinnovo del CCNL

Nella giornata odierna le scriventi Segreterie Nazionali hanno ripreso il confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro del Settore della Riscossione.

Le Organizzazioni sindacali hanno ribadito la richiesta di addivenire in tempi brevi al rinnovo del contratto così come formalizzato nella Piattaforma e rivendicato le motivazioni che hanno portato alla formulazione della richiesta economica. Tuttavia, consapevoli della necessità di entrare nel vivo della trattativa, con un’assunzione di responsabilità, si sono dichiarate disponibili a rivederla in un’ottica di

reciprocita`.

Le Controparti hanno dichiarato la volonta`di voler proseguire il confronto seppure l'attuale contesto sia complesso e il nuovo sistema di remunerazione dell'Ente, con le conseguenti ricadute sul bilancio dello Stato, determinino vincoli economici rigidi.

Le Aziende si sono quindi riservate di fare una valutazione in merito alla posizione sindacale, dandone riscontro nel prossimo incontro che è stato calendarizzato per il 16 giugno p.v.

Roma, 24 maggio 2022

Le Segreterie Nazionali

Intesa Sanpaolo: LECOIP 3.0. Il 30/5 termine ultimo per aderire

Come vi avevamo comunicato qui, c'è tempo solo **fino alle ore 14 del 30 maggio** per partecipare al piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0.

I **Professional** hanno la possibilità di scegliere se ricevere il premio anticipo del PVR – Premio Variabile di Risultato 2022 e del PAV – Premio Aggiuntivo Variabile (per le società con contratto assicurativo) **in contanti** oppure **in azioni** ordinarie Intesa Sanpaolo (Free share) che saranno **destinate automaticamente ai LECOIP 3.0 Certificate** senza richiedere alcun esborso di denaro.

Il Piano LECOIP 3.0 prevede quattro importanti **vantaggi:**

1. l'assegnazione di **azioni gratuite aggiuntive**, cosiddette *Matching shares*, differenziate per seniority/figura professionale
2. la garanzia di ricevere, alla scadenza del Piano (aprile 2026), un **Capitale Protetto netto pari** al controvalore delle azioni ricevute (*Free shares* e *Matching shares*) alla data di assegnazione (30 giugno 2022), **indipendentemente** dall'andamento del **titolo**
3. l'eventuale **apprezzamento** positivo dei Certificate, lungo la durata del Piano, su una base di azioni più ampia, pari a 7 volte il Capitale Protetto;
4. il **rendimento minimo** del Capitale Protetto **pari al 4%** in caso di apprezzamento del Certificate nullo o comunque inferiore al 4%, a fronte del raggiungimento da parte del Gruppo, al termine del Piano d'Impresa (2025), di specifici obiettivi ESG.

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

ISP: accordo che integra Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione

In data odierna abbiamo sottoscritto un'intesa che integra gli Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione dell'8 dicembre 2021, con l'obiettivo di valorizzare le specificità delle persone ed estendere ulteriormente i trattamenti riferiti alla genitorialità, rispettando

anche le diversità, prevenendo le discriminazioni e garantendo pari opportunità sul lavoro, secondo principi di piena inclusione.

Con tale accordo le previsioni in favore dei figli sono estese anche ai minori adottati o in affidamento preadottivo, ai figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

In forza di tale equiparazione saranno riconosciute tutte le forme di permesso e congedo previste dagli accordi citati, nonché le seguenti erogazioni economiche:

- Assegno per familiari portatori di handicap (a condizione che il figlio risulti a carico del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto),
- Bonus nascita figli previsto nell'ambito del "Pacchetto giovani".

A partire dal 1° gennaio 2023 il Contributo welfare di 120 euro sarà inoltre garantito anche per i casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo.

Saranno assicurati con onere a carico dell'azienda i permessi ordinariamente previsti dall'INPS (10 giorni di permesso obbligatorio per i padri e congedi parentali), che si aggiungono a quelli stabiliti dalla Contrattazione di secondo livello per tutte le figure genitoriali.

Abbiamo richiesto anche l'estensione dei permessi nel caso di affidamento temporaneo, richiesta che per il momento non è stata accolta, ma che per noi rimane un capitolo aperto.

Valutiamo comunque positivamente l'accordo che si propone di favorire la condivisione della responsabilità genitoriale, ambito in cui il nostro Paese registra un certo ritardo, come testimoniano i dati nazionali sulla fruizione dei permessi da

parte dei padri.

Milano, 20 maggio 2022

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

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Gruppo Bper: impari merito

Su Blink è uscita la notizia di un evento relativo all'iniziativa "A pari merito"; iniziativa ampiamente pubblicizzata volta alla valorizzazione delle differenze in azienda, alle pari opportunità ed all'inclusione.
Abbiamo accolto positivamente l'iniziativa, e ancora ne condividiamo l'idea di fondo.

Poi abbiamo letto che i webinar sono stati programmati **dalle 13.30 alle 14.30, cioè durante la pausa pranzo**, che per altri versi costituisce da settimane per l'azienda un tabù intoccabile. Altri eventi pomeridiani invece si protraggono **oltre il normale orario di lavoro**, con buona pace della

conciliazione tempi di vita e lavoro, uno dei pilastri tematici delle “pari opportunità”.
Si tratta di scelte singolari, considerati i temi oggetto dell’iniziativa.

Se l’obiettivo è quello di porre in rilievo certe tematiche e di sensibilizzare i colleghi e le colleghe, non è sacrificando il loro tempo e le pause necessarie dal lavoro che si potrà raggiungere, non è un buon punto di partenza. Se un evento “formativo” promosso dall’azienda, pubblicizzato anche a mezzo stampa, deve avere luogo fuori dall’orario di lavoro, siamo nel campo del “*vorrei ma non posso*”.

Resta la sgradevole sensazione che questa iniziativa sia messa in vetrina come un orpello che **non deve intaccare la struttura della giornata di lavoro, incentrata sul commercio**. Per scommettere davvero sull’inclusione e sulle pari opportunità, tuttavia, certi equilibri devono anche essere messi in discussione, altrimenti le iniziative più meritevoli non rinfrescano nemmeno l’immagine, apparendo come un belletto a coprire un viso che resta stanco e provato.

Ci si augura che per il futuro questo tipo di iniziative si svolgano coerentemente ai principi per i quali sono state create.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

BNL: tre accordi per

ripartire

VAP, WELFARE, Formazione Finanziata e Godimento delle permissivita`.

Dopo 12 mesi dove il confronto sindacale nella nostra azienda non aveva trovato il giusto binario e dove ci sembrava di parlare lingue diverse, le Organizzazioni Sindacali hanno trovato gli spazi che servivano per firmare accordi con la direzione aziendale.

Il confronto non è stato facile ed è durato quasi un mese. Un mese che è servito per ristabilire delle basi di dialogo e superare le diffidenze dovute alle rigidita`mostrate in questo anno.

Rigidita`dovute anche a richieste ritenute ingiustificabili che non hanno consentito un negoziato aperto e franco.
Nei 2 giorni appena conclusi le parti hanno provato a sgomberare il tavolo da risentimenti e valutazioni che avrebbero potuto allontanare definitivamente le rappresentanze. Questo non significa “rivedere” le posizioni sostenute nel recente passato. Ma si è ritenuto necessario un atto di responsabilita`per portare dei risultati alle lavoratrici e ai lavoratori.

A suggellare questo “nuovo corso” – che come Sindacato auspichiamo si consolidi – anche un breve ma intenso incontro tra le Organizzazioni Sindacali e L’AD **Elena Goitini**.

Ma andiamo con ordine.

INCONTRO CON AD:

Nelle more dell’intenso negoziato avuto in questi due giorni le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto importante avere dalla massima espressione aziendale alcuni chiarimenti: in particolare sulla volonta` aziendale di riprendere un dialogo basato sul reciproco rispetto (in base ai ruoli rispettivamente esercitati). Il Responsabile delle Politiche del lavoro Carlo Fazzi ha saputo trovare gli spazi necessari e questo incontro è avvenuto nella tarda mattinata di mercoledı` 18 Maggio. Le parti si sono rappresentate la volonta` di riprendere unconfronto costruttivo per il bene del personale.

A seguito anche di questo rendezvous la giornata si è conclusa con la firma di 3 accordi:

VAP

L’indisponibilita` dell’azienda a trattare per tempo la materia, ha portato per il secondo anno consecutivo all’impossibilita` di godere della fiscalita` agevolata derivante dalla firma di accordi sul premio aziendale siglati prima del consolidamento dei dati di bilancio. Per questo motivo sulla parte contanti del premio anche quest’anno percepiremo 150€ indiscriminatamente dalla categoria professionale e di inquadramento. Il premio verra` erogato anche alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022

WELFARE

Le parti hanno convenuto in un aumento significativo dell’importo, dopo che le dichiarazioni iniziali vedevano una lontananza abbastanza difficile da colmare senza l’atteggiamento giusto.

Le Organizzazioni Sindacali hanno ottenuto dall’azienda un importo triplo rispetto a quello proposto al primo incontro. Andando quindi ad un aumento medio del 12% rispetto al 2020 (erogazione 2021).

Ne risulta la tabella sottostante che segue:

	VAP	PIANO WELFARE
Dirigente	150,00 €	1.496,00 €
Q4	150,00 €	1.556,00 €
Q3	150,00 €	1.318,00 €
Q2	150,00 €	1.174,00 €
Q1	150,00 €	1.105,00 €
3A4L	150,00 €	971,00 €
3A3 L CON ASS ANZ 20 ANNO	150,00 €	949,00 €
3A3L CON ASS ANZ	150,00 €	941,00 €
3A3 L	150,00 €	900,00 €
3A2 L CON ASS ANZ 20 ANNO	150,00 €	898,00 €
3A21L CON ASS ANZ	150,00 €	890,00 €
3A2 L	150,00 €	849,00 €
3A1L	150,00 €	804,00 €
EX 1E 2 AP	150,00 €	755,00 €

Anche questo istituto verra` erogato alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022.

ACCORDO FINANZIAMENTO FORMAZIONE FBA

Sulla base di un negoziato svoltosi prevalentemente nella commissione paritetica formazione, si è giunti alla firma di un accordo che consentira` di finanziare ore di formazione sulla base del Bando n.2 di FBA (vedi link). L'importanza della formazione, in un momento di cambiamento del settore ed in un momento di ipertrofia normativa di settore, è sotto gli occhi di tutti. Ricordiamo che questi fondi sono accumulati grazie al contributo di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore. Per questo le organizzazioni sindacali ogni volta che si tratta di presentare un piano di finanziamento operano in due direzioni: allargamento della platea degli impattati alla formazione e inserimento di corsi ritenuti strategici.

In questo caso l’accordo ha soddisfatto questi requisiti e quindi c’è stato il via libera delle Organizzazioni Sindacali alla partecipazione al bando. Tra tutti riportiamo l’esempio del corso sulle pressioni improprie e sul tecnostress, tematiche correlate allo stress lavoro correlato che nella nostra azienda come in tutto il settore stanno diventando problematiche ad alto impatto sulla popolazione lavorativa.

ACCORDO SMALTIMENTO STOCK BANCA ORE, RIPOSO COMPENSATIVO e ART 56

Nel solco di una impostazione che consente all’azienda di abbattere le passivita`di bilancio e alle lavoratrici e ai lavoratori di godere e non perdere le spettanze è stato firmato un accordo che prevede:

BANCA ORE RESIDUA ANTE 2017 – si tratta dello stock fatto dal 40% rimanente delle Banca Ore accumulate al 31/12/2016 (51.000 ore su 3000 dipendenti). Per queste spettanze è stato previsto un piano di consumo sulla fattispecie di quello per il quadriennio 2017/2020:

- fino a 10 ore: fruizione dell’intero stock entro il 31/12/2022;
- tra 11 e 30 ore: fruizione dell’intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023;
- tra 31 e 90 ore: fruizione del 50% dell’intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023 e del rimanente 50% entro il 31/12/2024;
- oltre 90 ore: fruizione del 40% dal 1/06/2022 al 31/12/2023, del 30% entro il 31/12/2024 e del rimanente 30% entro il 31/12/2025.

RIPOSI COMPENSATIVI MATURATI AL 31/05/2022 – stesso meccanismo descritto al punto sopra.

RIPOSI COMPENSATIVI IN MATURAZIONE DOPO IL 1/06/2022 – queste permissivita`andranno programmate e fruite in tempi certi per evitarne l’accumulo e la privazione di un diritto:

- i recuperi derivanti da prestazioni domenicali o altro giorno destinato al riposo settimanale: fruizione negli immediati giorni successivi la prestazione; laddove vi sia un accordo tra interessato e responsabile entro le 3 settimane successive;
- i recuperi derivanti da prestazioni effettuate in giorni festivi infrasettimanali e/o il sabato per i quadri direttivi: entro le 3 settimane successive;

EX ART. 56 – la relativa fruizione non sara` piu` procrastinabile al marzo dell'anno solare successivo ma avverra`entro il 31/12 dell'anno di maturazione secondo gli stessi criteri previsti per le festivita` soppresse, neutralizzando, in tal modo, il rischio di perdere la giornata di permesso annuo spettante.

Le trattative riprenderanno nelle commissioni per stabilire gli indici del VAP per gli anni a seguire e in un incontro il 30/05 per trattare il tema del pendolarismo.

La OO.SS. confidano di proseguire con un confronto franco e costruttivo finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise. Questa è la strada da percorrere e che porta buoni accordi, non quella dei diktat o degli aut aut, cui queste Organizzazioni Sindacali non intendono sottostare.

Baseotto al Senato: chiusura sportelli dà nuovo spazio all'usura

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) – Roma, 17 mag – La trasformazione delle banche italiane da tradizionali a

“fortemente commerciali” assieme alla spinta verso le concentrazioni “sta portando il sistema bancario ad abbandonare tanti territori dal Sud, alle aree interne con difficoltà reali di accesso al credito da parte di piccoli risparmiatori e piccole e medie imprese che non hanno più a disposizione, in alcuni casi, né il bancomat, né un operatore al quale chiedere consulenza”.

Secondo il segretario generale del sindacato Fisac Cgil Nino Baseotto “l’assenza di sportelli bancari sui tanti territori del nostro Paese rischia di essere uno dei segnali di abbandono dei territori stessi e potrebbe concorrere a dare nuovo spazio all’usura ed alla criminalita’ organizzata”. Baseotto interviene in audizione davanti alla Commissione d’inchiesta sulle banche e aggiunge che la questione delle pressioni commerciali non va ridotta agli eccessi di singoli che vanno contrastati.

“Il problema è la trasformazione in banca commerciale che cambia il rapporto sul territorio; le ricadute sono i tanti lavoratori e lavoratrici che si dicono in difficoltà nel fare il loro lavoro.

Siamo convinti che la stragrande maggioranza di loro ha un bagaglio importante per il sistema Paese e ragionare per migliorare il clima aziendale e’ un tema da affrontare”.

L’intervento

> *Buongiorno.*
> *Anzitutto grazie per l’opportunita` che ci date con questa audizione.*
>
> *Il settore bancario italiano e` caratterizzato da una solida struttura di relazioni industriali, anche in ragione del fatto che circa il 75% delle lavoratrici e dei lavoratori sono iscritti alle Organizzazioni Sindacali che oggi avete*

deciso di audire.

Possiamo dire che come Sindacati di settore abbiamo l'orgoglio di essere fortemente radicati, ma nel contempo sentiamo anche la responsabilita` di rappresentare al meglio le colleghe e i colleghi.
E` con questo senso di responsabilita` che affrontiamo un tema, quello delle pressioni commerciali, diffusamente sentito tra le lavoratrici e i lavoratori del settore.

A premessa, e` utile richiamare come, con la profonda trasformazione del sistema bancario e finanziario italiano che ha preso avvio negli anni '90, si sia determinato un marcato cambiamento di modello e di organizzazione, unitamente ad un diverso e piu` aggressivo approccio commerciale.

Questo dato deve portare a riflettere sul ruolo del sistema bancario/finanziario a sostegno della politica economica del Paese, alle regole necessarie per il corretto svolgimento di questo compito, anche con riferimento all'attuazione di quanto sancito dall'art. 47 della nostra Costituzione.

In se´ stessi, i prodotti finanziari non sono buoni o cattivi.

La differenza e` data dalla diversa rischiosita`, complessita`, orizzonte temporale e adeguatezza al profilo di clientela a cui i prodotti vengono proposti e il sistema bancario sistematizza tutte queste caratteristiche rendendole adeguate alla diversa tipologia di cliente.

E` indubbio che il Decreto legislativo 231 del 2001 riguardante la disciplina della responsabilita` amministrativa delle persone giuridiche, ha determinato un punto di svolta, nella misura in cui ha sancito la separazione tra la responsabilita` giuridica della banca da quella dei propri dipendenti.

Nel momento in cui, infatti, la banca dimostra di aver assolto alle prescrizioni previste dal Decreto legislativo 231 viene esentata da ogni responsabilita` diretta della quale, invece, viene investito il o la dipendente.
La segmentazione della clientela, politiche commerciali sempre piu` pressanti e diversificate e il legame di causa/effetto tra i sistemi incentivanti e i risultati conseguiti costituiscono oggi la realta` del "sistema" che puo` presentare effetti distorsivi.

Con riguardo ai modelli di business ed ai processi di riorganizzazione e di ottimizzazione delle risorse, come Sindacato abbiamo piu` volte cercato un confronto con le singole Aziende.
Il vigente Contratto Collettivo Nazionale contiene la previsione di una procedura di confronto con le OO.SS. In tema di sistemi incentivanti, ma consente comunque all'Azienda di dare corso alle proprie determinazioni, qualora – alla conclusione di tale procedura – permangano pareri e valutazioni difformi con il Sindacato.

Inoltre, l'affidamento degli obiettivi commerciali anche quando si sostanzia piu` come assegnazione di "squadra" ha meccanismi e prassi di pressione diretta sui singoli dipendenti.
Il raggiungimento degli obiettivi – definiti dall'Azienda senza alcun passaggio di trattativa ne´ collettiva, ne´ individuale – diventa, nei fatti, condizione per il conseguimento della remunerazione-premio prevista dal sistema incentivante. Oltre al controllo e alla valutazione del diretto superiore gerarchico, sempre presente, bisogna ricordare che prolificano ormai moltissimi sistemi di rilevazione di ogni tipo di dato che va dalla programmazione dell'attivita` lavorativa della/del singola/o lavoratrice/tore (scandita con le agende elettroniche in condivisione fino alla previsione di prestazioni di 5 minuti), e del risultato economico conseguentemente atteso,

fino alla consuntivazione del risultato giorno per giorno, risorsa per risorsa.

In questo meccanismo si inseriscono le "pressioni commerciali" effettuate con qualsiasi mezzo informatico (comprese le comparazioni tra persone e/o strutture) o persino diretto e personale ma e` chiaro che, al di la` del comportamento piu` o meno pressante dei singoli, e` il sistema che induce ad un rapporto "aggressivo" con la clientela che si sente utilizzata piuttosto che tutelata e che ha perso fiducia nel sistema bancario nel cui comportamento non legge piu` la funzione sociale e di sostegno che dovrebbe svolgere.

Da questa pur sommaria descrizione dei meccanismi e delle prassi generalmente in atto, si desume facilmente che la lavoratrice o il lavoratore e` oggettivamente posto in una condizione spesso difficile e di piu` o meno grande disagio.

Non sono infrequenti fenomeni di assunzione di ansiolitici da parte di quelle lavoratrici o di quei lavoratori che piu` avvertono forme molto pressanti di controllo a livello individuale ed anche collettivo.
Misure e pressioni che, come e` evidente, possono variare da singolo a singolo, da gruppo a gruppo, da area ad area.

Nel febbraio 2017, e` stato sottoscritto tra ABI e le Organizzazioni Sindacali di settore un "Accordo sulle politiche commerciali e l'Organizzazione del Lavoro" che favorisce il rispetto di valori etici fondamentali e promuove comportamenti coerenti con i valori etici a cui devono ispirarsi politiche commerciali responsabili e sostenibili in termini di tutela del risparmio, soddisfazione della clientela, rispetto della dignita` di lavoratrici e lavoratori.

Un accordo che e` stato declinato in moltissime aziende/gruppi del settore e che prevede anche segnalazioni

in caso di difformita` nei comportamenti.
Un accordo che e` unico a livello europeo e che ha avuto per Abi e le associate un rilevante effetto “vetrina”.

Come Organizzazioni Sindacali rivendichiamo il merito e la valenza di questo accordo, frutto anche di relazioni sindacali avanzate.

Non possiamo pero` sottacere il fatto che le segnalazioni sono molto inferiori rispetto a quanto viene continuamente denunciato, attraverso comunicati, dalle Rappresentanze Sindacali dei vari territori.
Cio` si spiega, a nostro parere, con il fatto che l’anonimato della denuncia – previsto dall’accordo – nei fatti viene a mancare quando poi in Commissione si esamina il caso specifico, anche quando denunciato dalle sole Organizzazioni Sindacali.

Questa oggettiva difficolta` ingenera nelle lavoratrici e nei lavoratori diffidenza, scarsa fiducia nello strumento della denuncia, anche se agito in forma anonima.
Va sottolineato che le segnalazioni hanno riguardato spesso comportamenti offensivi o aggressivi singoli e non l’organizzazione ed il clima aziendale.

Per quanto riguarda, poi, i percorsi professionali, essi sono previsti dal vigente Contratto Nazionale di settore e vengono definiti dalla contrattazione di secondo livello.
Sono, dunque, diversi per articolazione e struttura in ragione del modello organizzativo di ogni singolo gruppo o azienda e dei relativi accordi esistenti. Se, pero`, i percorsi professionali sono “contrattualizzati” e quindi “trasparenti” perche´ regolamentati (e lo sono diffusamente nel settore), e` pur vero che gli avanzamenti di carriera o, talvolta, di salario possono comunque verificarsi anche al di fuori dei percorsi professionali contrattualizzati, perche´ restano nell’alveo della discrezionalita` dell’azienda e dell’esercizio della liberta` di impresa.

Cio` determina il rischio che, in alcuni casi, la valutazione e la relativa remunerazione della professionalita` tendano in buona parte a limitarsi ai risultati commerciali conseguiti.
Ho cercato di tratteggiare brevemente alcuni aspetti problematici se non critici legati al tema delle pressioni commerciali.

A nostro parere, il problema di fondo e` quello che si e` accennato all'inizio di questo intervento.
In assenza di attenzione sulle politiche creditizie e finanziarie nei confronti del sistema Paese, si assiste da tempo (e oggi e` ancor piu` evidente) ad una trasformazione da banche tradizionali a banche fortemente commerciali.

Se si leggono attentamente i bilanci, i ricavi da commissioni sono ormai una parte importante del margine di intermediazione e, di fatto, risultano piu` consistenti del margine di interesse.
Questa trasformazione, unitamente alla spinta verso le concentrazioni, sta portando il sistema bancario ad abbandonare tanti territori: dal Sud, alle aree interne ed a quelle montane, con difficolta` reali di accesso al credito da parte di piccoli risparmiatori e piccole e medie imprese che non hanno piu` a disposizione, in alcuni casi, ne´ il bancomat, ne´ un operatore al quale chiedere consulenza.

L'Italia e` un Paese che presenta, oggi, alcuni aspetti peculiari: una rete di amministrazioni locali molto vasta e frammentata con i nostri oltre 8.000 comuni; un sistema produttivo e terziario fortemente caratterizzato dalla piccola e media impresa; uno sviluppo delle reti digitali non omogeneo e caratterizzato da vaste aree territoriali trascurate, se non in alcuni casi, dimenticate. L'assenza di sportelli fisici nei quali recarsi non aiuta alla costruzione di un sistema virtuoso nel quale anche le banche dovrebbero inserirsi per sostenere sviluppo e crescita del Paese.

La progressiva riduzione della presenza di sportelli bancari

sui tanti territori del nostro Paese rischia di essere uno dei segnali di abbandono dei territori stessi e potrebbe concorrere a dare nuovo spazio alla piaga dell'usura ed alla criminalita` organizzata.

Nessuno intende sottovalutare il fatto che le banche sono imprese private che hanno come obiettivo quello di produrre risultati e utili per i propri azionisti.

Al contempo, pero`, non puo` e non deve perdere forza e fattualita` il ruolo che l'art. 47 della Costituzione assegna loro, quando prescrive che "la Repubblica …. disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito".
Soprattutto oggi, nella difficile transizione oltre la crisi pandemica e le sue implicazioni profonde e di fronte alle conseguenze economiche e sociali indotte dalla sciagurata guerra di Putin, c'e` bisogno di determinare i presupposti per una ripresa caratterizzata dalla sostenibilita`.

Le banche devono essere parte di questo processo, attraverso una loro presenza diffusa e la capacita` di sostenere l'economia, separando le attivita` di banca tradizionale da quelle di tipo esclusivamente finanziario.
Non si puo` prescindere dalla tutela del risparmio: cio` passa anche dal riconoscimento e dalla valorizzazione delle capacita` professionali delle addette e degli addetti del settore, attraverso un'organizzazione scevra dal produrre tensioni dannose e un peggioramento del clima aziendale.

In questa ottica, e a conclusione del mio intervento, tengo a rimarcare una volta di piu` come il fenomeno delle pressioni commerciali, se non deve essere affrontato in modo strumentale, non puo` nemmeno essere ridotto solo a comportamenti eccessivi e distorsivi di singoli, ma deve comportare una equilibrata correzione di aspetti non secondari dei modelli organizzativi oggi in essere.

Nell'interesse delle persone che rappresentiamo, dei clienti

e della credibilita` stessa del nostro sistema bancario.

Il dovere di essere infelici

Una notizia pubblicata un paio di giorni fa ci spinge a considerazioni che vanno ben oltre il mondo del lavoro.

Il fatto da cui partiamo è la condanna per comportamento antisindacale della "**Betty Blue**", azienda appartenente al marchio di moda di **Elisabetta Franchi**.

Cos'è successo? È successo che alle operaie era stato imposto l'obbligo di **8 ore settimanali di straordinario**. Ore retribuite, ma che comportavano un aumento dell'orario di lavoro di circa un'ora e mezzo al giorno. Le operaie hanno retto finché hanno potuto, poi hanno proclamato uno sciopero dello straordinario, limitandosi ad uscire dal lavoro all'orario contrattualmente previsto. Per questo motivo sono state **punite** dall'azienda.
La Filcams di Bologna ha impugnato i provvedimenti disciplinari davanti al Giudice del lavoro, che ha sanzionato l'azienda per **comportamento antisindacale**.

Fino a qualche tempo fa erano in tanti a non aver mai sentito nominare Elisabetta Franchi ed il suo marchio. Poi l'imprenditrice si è presa le luci della ribalta grazie alle sue dichiarazioni, peraltro rilasciate alla presenza di una distrattissima Ministra delle Pari Opportunità:

"Nella mia azienda ho spesso puntato sugli uomini".
"Le donne le ho messe, ma sono "anta", sono ragazze cresciute. Se dovevano far figli o

sposarsi lo hanno già fatto e quindi io le prendo dopo tutti i giri di boa, sono al mio fianco e lavorano h24″.

Evitiamo di tornare sulle polemiche scatenate da queste dichiarazioni, sulle tardive giustificazioni della Franchi e della Ministra **Elena Bonetti**, o sulla presunta capacità dell'imprenditrice di arrivare in alto partendo da zero, visto che la sua "agiografia" fa acqua da tutte le parti.

Vogliamo invece ragionare sul fatto che quello che ha detto la Franchi, in realtà, **sono sempre più imprenditori a pensarlo**. E preoccupa, davvero tanto, l'idea di "lavoro" che si sta affermando nel mondo cosiddetto civilizzato.

Il lavoratore deve produrre. E basta.
Non ha diritto a coltivare affetti. Non deve dedicare tempo ai figli, alla famiglia, agli amici. Meno che mai ha diritto a coltivare le sue passioni.
Voler stare vicini ai propri affetti è un segnale di scarso attaccamento al lavoro; una debolezza da nascondere, e della quale vergognarsi.
Chi lavora non ha diritto ad essere felice.

Di più: **il lavoratore ha il dovere di essere infelice.** La sua aspirazione alla felicità lo distrae dalla produzione, ed il dio PIL non glielo permette.

"*A tutti gli uomini è riconosciuto il diritto alla felicità".* Questa frase è riportata nella Dichiarazione d'Indipendenza de Stati Uniti d'America: era il 1776, e per la prima volta veniva considerata un diritto la legittima aspirazione di ogni uomo ad una vita piena e gratificante.

La nostra Costituzione, nell'Art. 3, parla di *"Pieno sviluppo della Persona umana"* , stabilendo che la Repubblica deve *"rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale"* che lo impediscono.
La Repubblica dovrebbe rimuovere tutti gli ostacoli che

impediscono ad una persona di essere felice.
E invece…

La Franchi ha detto apertamente ciò che in tanti pensano, che in molti fanno e che da troppi viene considerato normale.

Il lavoratore bravo è quello che non esce in orario, e che non pretende gli straordinari. Che non va in ferie, o che comunque ci va solo quando ci viene costretto. Che non si ammala, e se si ammala lavora lo stesso.
Il bravo lavoratore deve accettare qualsiasi mansione, qualsiasi stipendio. Di più: deve accettare anche l'assenza di stipendio, ringraziando perché impara.
Deve ringraziare per ogni rinnovo di contratto, anche se ha una durata brevissima e gli impedisce qualsiasi progetto per il futuro. Anzi, il lavoratore bravo i progetti per il futuro non li deve fare. Non si sposa, non fa figli. Non ha passioni che lo distraggano dal lavoro.
Il suo unico scopo è la produzione: dev'essere **infelice e produttivo.**

Nel settore bancario siamo ormai abituati a considerare l'infelicità una normale compagna di lavoro. Per motivi che forse un giorno capiremo ma oggi ci sfuggono, **le banche si sono convinte che avere impiegati infelici sia il modo migliore per aumentare i ricavi**, perciò fanno di tutto per seminare infelicità: quindi pressioni, intimidazioni, mortificazioni, demansionamenti, trasferimenti. E poi classifiche, per mortificare chi non è ai primi posti, messaggi di scherno giustificati con la "goliardia". E una scientifica capacità di far sentire una specie dì nullità chi ha venduto meno di ciò che gli veniva richiesto,
Se lo scopo è rendere infelici gli impiegati, non potrebbero farlo meglio.

Se c'è una battaglia che oggi vale la pena di combattere è quella per recuperare il diritto alla felicità, alla propria realizzazione come individui. Che passa per il riconoscimento

della nostra dignità di persone sul posto di lavoro. Il che equivale a dire ribaltare tutto ciò che sta avvenendo: retribuzioni eque, orari compatibili con la vita privata, possibilità di crescita personale e professionale.

Ricordando sempre che **il lavoro è un mezzo, non un fine**. E che ognuno di noi, attraverso il lavoro, ha il diritto di provare a conquistarsi un pezzetto di felicità.

Acquisire questa consapevolezza sarà la nuova sfida. **La coscienza di classe del XXI secolo.**