

Assicurazioni: la raccolta premi nel 2021

Il mondo delle assicurazioni è riuscito a compensare quanto aveva perso a causa della pandemia nel corso del 2020 (-3,9%), grazie al +4,5% dei premi dei rami vita e al +5,6% dei rami danni diversi dalla rc auto, nonostante l'ulteriore e significativo calo (-4,5%) della rc auto nel 2021.

Nonostante la ripresa, l'incidenza dei premi totali (vita e danni) sul pil italiano è leggermente diminuita, arrivando al 7,9%.

Stando a una stima preliminare di elaborazioni Ania su dati trimestrali della Banca d'Italia, le polizze vita continuano comunque a rappresentare circa il 18% dello stock di attività finanziarie delle famiglie italiane.

Nel comparto vita è cresciuto solo il ramo III, ossia le polizze linked, i cui premi sono aumentati di quasi il 35%, sfiorando così i 40 miliardi, grazie al recupero dei mercati finanziari, soprattutto nella seconda metà dell'anno.

Nel comparto danni i rami che hanno registrato una variazione positiva significativa nel 2021 sono: incendio (+5,7%), altri danni ai beni (+6,3%), corpi veicoli terrestri (+6,5%), tutela legale (+7,7%) e credito e cauzione i (+11,5%).

⇒ **SCARICA LE SLIDES**

Fonte: Fisac

ISP: aggiornamenti su esodi, PVR ed altre questioni

ADESIONE ESODI

L'Azienda relativamente all'accordo del 16 novembre 2021, ha comunicato che – a fronte delle

2.000 uscite previste – sono pervenute 5.269 richieste, di cui 366 annullate per richiesta dei singoli o per mancanza dei requisiti.

Le domande valide sono pertanto **4.903**, di cui circa 600 in corso di valutazione (mancanza di ecocert, richiesta di ricongiunzioni o riscatti in corso, ecc).

Alla luce di quanto sopra, la Banca ha dichiarato che si ricorrerà alla graduatoria e ne entreranno a far parte coloro che matureranno il requisito entro il **30 aprile 2027** calcolato già tenendo conto della diminuzione dell'aspettativa di vita come aggiornata dall'INPS.

La Banca smentisce le “voci” circa un generalizzato anticipo delle finestre di esodo.

PVR 2021

Il Premio Variabile di Risultato 2021 verrà liquidato in anticipo sul conto corrente il prossimo 13 maggio e sarà ricompreso nel cedolino del mese.

Visti i risultati dell'Azienda, la quota base del PVR è stata incrementata del 4,6%: il gestore privati, ad esempio, è passato da 750 € a 786 €.

Fermo restando il montante del bonus pool e a fronte del raggiungimento delle fasce più alte da parte di molte filiali, ci è stata, purtroppo, comunicata la riduzione del 55%

dell'eccellenza per la rete.

Abbiamo rappresentato il forte malcontento dei colleghi in particolare per il meccanismo dell'eccellenza, che sarà in parte migliorato con la nuova formulazione sperimentale del recente accordo sul PVR 2022 che ne prevede il riconoscimento per tutte le filiali che raggiungeranno il 100% della scorecard.

Seppure non derivanti da accordi sindacali, la Banca ci ha illustrato i dati relativi al **SET**, che vede una riduzione del 19,8%, e al Sistema Incentivante **NPL 2020-21** che vede una riduzione del 22,5%.

LECOIP 3.0

Nei prossimi giorni uscirà sulla intranet aziendale una comunicazione dedicata al Lecoip 3.0.

La Banca ci ha anticipato che, a differenza del precedente piano, il processo di adesione sarà completamente digitale e non sarà necessaria alcuna stampa.

Vi sarà un supporto per i lungo assenti da parte della Filiale Digitale.

INDENNITA' GRANDE MOBILITA' EX UBI

Dal prossimo cedolino di giugno tale indennità sarà riconosciuta a consuntivo e non più a preventivo; pertanto, nel mese di maggio vi sarà una sospensione del pagamento. Ai colleghi interessati è stata data possibilità di richiedere un anticipo al fine di ridurre l'impatto economico.

MONTE PEGNI

L'Azienda ci ha informato che prossimamente vi sarà un conferimento del ramo d'azienda Monte Pegni proveniente dal mondo Ubi di circa 20 persone, in favore di Acantus S.p.A., società recentemente costituita all'interno del Gruppo Intesa

Sanpaolo.

RIENTRO GSD (Accordo ex Ubi)

Intesa Sanpaolo ci ha comunicato di aver rescisso il contratto di fornitura con GSD per la fornitura di stampe e postalizzazione e che quindi i colleghi verranno riassegnati nel Gruppo.

Milano, 6 maggio 2022

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

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

Riscossione: accordo Smart Working, come funziona

In merito all'accordo sul tema dello Smart Working siglato lo scorso mese di marzo, pubblichiamo un video esplicativo dei principali elementi che lo caratterizzano. Buona visione.

MPS & c. morti di freddo: i crac bancari senza padri

In fumo 35 mld, ma nessun colpevole. Sollievo per Draghi e per Bankitalia. Che, come con Etruria e le altre, non vide nulla

Il delitto perfetto? In Italia esiste, paga moltissimo (ma ad altri costa altrettanto), resta quasi sempre senza colpevoli. È il crac bancario. Lo attesta l'ultima sentenza della Corte di Appello di Milano, che l'altroieri ha ribaltato la sentenza di primo grado del novembre 2019 e ha assolto i 13 imputati per i derivati Alexandria e Santorini, il prestito ibrido Fresh e la cartolarizzazione Chianti Classico. I reati ipotizzati erano manipolazione di mercato, falso in bilancio e prospetto, ostacolo alla vigilanza. Secondo l'accusa, le operazioni sarebbero servite per occultare nei conti del Monte le perdite causate dall'acquisizione di AntonVeneta del 2008. Ma per la corte d'appello invece "il fatto non sussiste": per l'ex presidente **Giuseppe Mussari** e l'ex dg **Antonio Vigni** tre capi d'imputazione sono **prescritti**, a Deutsche Bank e Nomura sono state **revocate le confische** per oltre 150 milioni. In attesa delle motivazioni e dell'eventuale timbro della Cassazione, molte domande restano senza risposte certe. Una su tutte: **il Monte dei Paschi di Siena è dunque "morto di freddo"?**

Forse, ma solo forse, è proprio andata così.

Il collasso di Siena è costato oltre 32 miliardi, ai quali secondo la banca stessa nei prossimi mesi dovranno aggiungersene altri 2 e mezzo (almeno) per ricapitalizzarla ancora. A salvare il Monte non è bastato piazzare aumenti di capitale a ripetizione: sono andati bruciati quello da 5 miliardi del 2008, da 2 del 2011, da 2,5 del 2012, da 5 del 2014 e da 3 del 2015. Anche la "ricapitalizzazione

prudenziale" del 10 agosto 2017 è ormai scialacquata, se la banca (che ormai in Borsa capitalizza appena 726 milioni) reclama a breve un'ulteriore iniezione di capitale da almeno 2,5 miliardi.

A rimetterci non sono stati solo gli azionisti privati ma anche il Tesoro (dunque i contribuenti), primo azionista con il 64,23%, che su 6,9 miliardi investiti ne sta perdendo 5,74 (quasi il 90%) e ora dovrà rimettere mano al portafoglio. In fumo anche le obbligazioni subordinate: da quelle degli investitori istituzionali al bond retail da oltre 2,16 miliardi piazzato a 37 mila piccoli risparmiatori, spesso anziani, a tagli da mille euro durante l'operazione del 2008 per acquistare AntonVeneta.

Era ben prima che esistesse la direttiva europea sul bail in e agli albori del recepimento in Italia della direttiva Mifid sulla tutela dei risparmiatori. Eppure questa devastante distruzione di valore non ha un responsabile. Gli imputati sono stati assolti più volte dall'accusa di ostacolo alla Vigilanza di Banca d'Italia. Non hanno commesso falso in bilancio o prospetto né, tantomeno, manipolazione di mercato. Con Mussari, Vigni e colleghi assolti, la condanna di primo grado dei loro successori, l'ex presidente **Alessandro Profumo** e l'ex ad **Fabrizio Viola** potrebbe essere ribaltata in appello. In attesa delle motivazioni della sentenza, la crisi dell'istituto per la legge è stata causata (e non aggravata dopo la mala gestio) dalla grande crisi finanziaria globale innescata nel 2007 dai mutui subprime Usa e dalla recessione che ne derivò. Nessun reato nelle scelte disastrose compiute.

Il falò delle vanità creditizie italiane però non si è limitato a incenerire Rocca Salimbeni. Per restare agli istituti maggiori, negli ultimi due decenni analoghi incendi hanno colpito **BiPop-Carire, Italease, Carige, Banca Etruria, Banca Marche, CariFerrara, CariChieti, Popolare di Vicenza, Veneto Banca, Popolare di Bari**. Sinora ben poche son state le condanne per quei crac, nessuna delle quali è definitiva, mentre tutte le accuse paiono indirizzate verso la

prescrizione. Parrebbe dunque essersi trattato di un incredibile filotto di rarissimi casi di **autocombustione bancaria**. D'altronde la crisi bancaria, sempre **negata** dall'Abi, fu poi dichiarata "**superata**": strano esempio di problema inesistente e poi risolto.

"Solo qualche mela marcia", ebbe a dire il presidente **Antonio Patuelli** a chi gli chiedeva ragguagli sulle responsabilità nei dissesti degli istituti. Affermazione giustizialista, letta col senno di oggi, perché ormai **sono sparite pure le mele marce**.

Ma la sentenza d'appello di Milano sul crac Mps non è stata accolta con gioia solo dai 13 imputati assolti. A tirare un sospiro di sollievo c'è anche Banca d'Italia la quale, regnante il Governatore **Mario Draghi**, diede via libera all'acquisizione di AntonVeneta: paradossale esempio di controllore che viene graziato per non aver controllato e tuttavia potrà ora affermare di aver sempre vigilato con attenzione.

In questa galleria dell'assurdo, di sicuro sul campo restano solo le vittime. Tra queste la Procura di Milano, sconfitta in appello dopo indagini e due processi durati un decennio. C'è, soprattutto, la via crucis di famiglie e piccole imprese: alla faccia dell'articolo 47 della Costituzione ("*La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme*"), da inizio secolo i collassi bancari sono costati oltre 72 miliardi a quasi un milione di azionisti e bondisti subordinati. Nessuna mala gestio, la vigilanza non ha colpa e non è stata neppure ostacolata. Chissà però se la **fiducia**, unico vero carburante del credito, tornerà mai a riprendersi.

Articolo di Nicola Borzi su Il Fatto Quotidiano dell'8/5/2022

Dichiarazione dei Redditi 2022

La Legge di “Bilancio 2022” ha introdotto, a partire dal 1° gennaio 2022, alcune misure finalizzate alla riduzione della pressione fiscale, modificando scaglioni e aliquote per la determinazione dell'imposta lorda IRPEF come dettagliato in TABELLA

Ci sono anche diverse **Novità** in relazione alle **DETRAZIONI 2022**

A decorrere dal 1° marzo 2022 è stato istituito l'**assegno unico e universale per i figli a carico (AUUF) fino a 21 anni che assorbe anche le detrazioni per figli a carico fino a quell'età**. L' AUUF costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'**ISEE**. Nessuna modifica è stata, invece, apportata alle detrazioni per coniuge e per altri familiari a carico.

Hai già preso l'appuntamento?

Per avvalerti dell'assistenza presso le sedi dei CAF CGIL puoi prenotare l'appuntamento per i CAF:

- di **L'AQUILA, SULMONA e gli ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA** telefonando allo **0862/6600700**
- di **AVEZZANO** telefonando allo **0863/4040500**

Dai un'occhiata sul nostro sito ai documenti che devi portare.
→https://bit.ly/730_2022_documenti

BCC: Provvidenze per i disabili (Art. 88 del CCNL)

Così come prevede il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo:

Art. 88

Provvidenze per i disabili

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.032,91; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.

Entro il mese di giugno le Aziende, dietro apposita richiesta, corrispondono il contributo annuale per i familiari fiscalmente a carico portatori di handicap.

Poiché, come detto, l'erogazione di questa provvidenza avviene solo su apposita richiesta da parte della lavoratrice o del lavoratore, invitiamo tutti i colleghi interessati a produrre ed inoltrare alla propria Azienda tale domanda, corredata da tutta la relativa documentazione, in tempo utile affinché le Aziende possano provvedere alla erogazione entro il mese di giugno.

A tal fine si allega fac-simile della domanda, redatta sulla base delle previsioni del CCNL. Ti invitiamo comunque a verificare eventuali diverse previsioni della contrattazione

integrativa regionale o aziendale.

Fac-simile domanda provvidenze per i disabili

Spett.le

Ufficio Risorse Umane

Oggetto: Richiesta contributo annuale per familiare portatore di handicap fiscalmente a carico

Il sottoscritto -----
dipendente di codesta rispettabile Azienda

chiede

la corresponsione del contributo annuale previsto contrattualmente per il proprio familiare -----, fiscalmente a carico, portatore di handicap, ed allega a tal fine la documentazione richiesta attestante per l'anno in corso il sussistere delle condizioni per ottenere il contributo secondo quanto previsto all'art. 88 del CCNL.

Distinti saluti

Firma

In arrivo bonus da 200 euro per redditi fino a 35mila euro

Un bonus “una tantum” anti-inflazione da 200 euro per **lavoratori e pensionati sotto i 35mila euro di reddito**. Che sicuramente nel secondo caso sarà erogato a luglio, mentre per i dipendenti ci penserà il datore che recupererà l'importo al primo pagamento di imposta possibile. Alla fine di una giornata convulsa, con incontri a raffica, a livello tecnico e politico, il governo mette in campo un primo intervento per sostenere i redditi medio-bassi. Compresi quelli dei lavoratori autonomi, attraverso un apposito fondo, che fanno lievitare la quota a 28 milioni, come ha evidenziato lo stesso premier Mario Draghi, il bacino dei soggetti destinatari del sostegno previsto dal decreto da 14 miliardi varato lunedì sera dal Consiglio dei ministri. E quasi la metà di questa dote, ovvero 6-6,5 miliardi, viene assorbita dalle misure previste per tutelare il potere d'acquisto di salari e pensioni seppure solo in via temporanea e rinunciando, almeno per il momento, all'opzione di un mini-taglio del cuneo, per la sola parte contributiva, che era continuata a circolare fino a ieri mattina.

La decisione dopo colloqui serrati

Ma dopo il faccia a faccia con i sindacati prima e con le forze di maggioranza poi, l'esecutivo ha deciso di prendere in considerazione la soluzione, sul lavoro, dell'importo “a cifra fissa”. Una “una tantum” da mettere direttamente nelle busta paga delle persone con redditi medio-bassi per contrastare i rincari generalizzati legati all'inflazione, che una parte di maggioranza ha subito accostato al bonus Renzi. Il governo,

almeno per lavoratori e pensionati, ha anche optato per un'unica soglia dei redditi: quella dei 35mila euro di reddito annuo sotto la quale scatta il bonus.

Niente intervento sul cuneo

Di ora in ora, ieri, ha perso invece quota l'altra opzione sul tavolo, quella cioè di un intervento sul cuneo per rafforzare lo sconto contributivo di 0,8 punti (solo lato lavoratori) introdotto con l'ultima manovra per redditi fino a 35mila euro e valido per il solo 2022. A pesare sulla scelta finale dell'una tantum, simulazione dopo simulazione, è stato l'impatto effettivo sulle retribuzioni, con l'obiettivo del governo di non replicare la situazione venutasi a creare con le misure previste con la scorsa legge di Bilancio, dove il mix di decontribuzione dello 0,8 e taglio a Irpef non ha prodotto effetti significativi sulle buste paga, peraltro premiando le fasce reddituali medio alte (sopra i 35mila euro).

Il tema pensioni

E alla fine, dopo vari ripensamenti, il governo ha preso realmente in considerazione l'ipotesi di estendere il bonus anche ai pensionati. Un'opzione che si è materializzata nell'incontro di ieri mattina con i sindacati. I leader di Cgil, Cisl e Uil hanno ribadito la necessità di sostenere il potere d'acquisto di salari e pensioni indebolito dalla corsa dell'inflazione. E sul versante previdenziale hanno riproposto due cavalli di battaglia: il rafforzamento delle cosiddette 14esime dei pensionati (che sono in pagamento a luglio) o, in alternativa, un anticipo della rivalutazione degli assegni rispetto alla scadenza di gennaio 2023. L'ultima perequazione scattata a inizio 2022 su base annuale è dell'1,7% per il 2021 articolata su un modello scaglioni: 100% dell'inflazione per i

trattamenti fino a 4 volte l'assegno minimo (che è pari a poco meno di 524 euro); 90% quelli compresi tra 4 e 5 volte il "minimo"; 75% per le pensioni oltre 5 volte l'assegno minimo. Una soluzione complicata e anche particolarmente costosa. E anche per questo motivo, l'esecutivo avrebbe deciso di virare sul bonus unico per lavoratori e pensionati.

Fonte: ilsole24ore.com

Come vendere le polizze? Il manager MPS: "Provateci con tutti. Come con le donne..."

La frase pronunciata in una call online ha scatenato i rappresentanti dei lavoratori: "Più rispetto per il genere femminile"

Il segreto del "top performer" dei venditori di prodotti assicurativi? Fa "*come con le donne*", prova con tutte, qualcuna ci starà. È l'esempio che il chief commercial officer di Banca Monte dei Paschi di Siena, **Pasquale Marchese**, porta ai suoi dipendenti durante un corso di formazione, riferendosi alla strategia di un promotore con cui aveva lavorato. Un racconto fatto davanti a titolari di filiale, manager della

direzione commerciale, gestori, in totale una platea potenziale di alcune migliaia di persone collegate da remoto alla call riservata. *“Ricordo, in un'altra azienda, un top performer del commerciale proprio dei prodotti di protezione – spiega il manager -. Gli chiesi: come fai a vendere così tanti prodotti, dipende dalla formazione che hai fatto, dipende dalla conoscenza dei clienti, da che dipende? Lui mi rispose in dialetto. Mi disse: ‘Ingegne’, che le devo dire, è come quando uno deve conquistare una donna, io ci provo con tutte, poi qualcuna ci starà”*, racconta Marchese, che cerca di smussare dicendo che *“vale per le signore come per i signori”*. Poi la lezione continua.

Ma i sindacati si scatenano.

In un comunicato interno parlano di un *“episodio di mancanza di rispetto e sensibilità nei confronti della professionalità di tutti i nostri colleghi senza distinzione di genere. Il nostro educatore di top performer in serie – ironizzano – è riuscito ad affondare codice etico e deontologia professionale, educazione sentimentale e rispetto per il genere femminile (e indubbiamente anche per quello maschile)”*.

Parlano di *“anni di regolamentazione, formazione e contrattazione sulle politiche commerciali, di corsi sulla consulenza avanzata, di normative sulla tutela del cliente, sepolti sotto un unico imperativo: provarci, sempre e con tutti”*.

Dalla Banca (ai cui vertici ci sono **Maria Patrizia Grieco**, presidente, e **Francesca**

Bettio e Rita Laura D'Ecclesia vicepresidenti) non c'è alcuna presa di posizione ufficiale, solo un "*nessun commento*". Marchese, cercato, non ha interloquito con Repubblica per spiegare.

È una storia, questa, che si intreccia con la passata denuncia dei sindacati (Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin) sulle pressioni commerciali per vendere prodotti. È successo più volte nella storia recente di Mps, anche dopo l'arrivo di Marchese nel settembre 2020, che i sindacati abbiano denunciato presunte ed eccessivi pressioni commerciali.

Fonte: La Repubblica

Gruppo Bper: il giudizio professionale e il ricorso

In questo periodo dell'anno le aziende del Gruppo Bper effettuano la **valutazione professionale relativa al 2021**. Si tratta di una procedura stabilita dal Contratto Nazionale di lavoro il cui percorso, in attuazione dei principi di trasparenza, deve completarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, con una specifica comunicazione scritta, accompagnata da una

motivazione sintetica.

Ricordiamo che, in ogni caso, la sottoscrizione per ricevuta della scheda di valutazione o la validazione in procedura Leonardo non **implicano in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale ricevuto** e lasciano impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro la valutazione, secondo quanto previsto dall'**art. 80 del Ccnl 19-12-2019** che di seguito riportiamo:

*Il lavoratore/la lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui o lei svolta, può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un **dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale**, cui conferisce mandato.*

L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Ricordiamo inoltre l'importante aggiunta effettuata all'articolo citato in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41, comma 2, del presente CCNL

Per aiutare tutti i colleghi, in particolar modo a coloro che provengono da altri istituti e conoscono meno i meccanismi di Bper, a comprendere come la loro prestazione è stata valutata, pubblichiamo una tabella riepilogativa di punteggi e giudizi di sintesi.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

RISULTATI	I risultati conseguiti nel corso dell'anno sono stati ...	GIUDIZIO
90 – 100		Elevati
80- 89		Positivi
60 – 79		Sostanzialmente adeguati
1 – 59		Carenti
0		Insufficienti/negativi

COPERTURA DEL RUOLO		
COMPETENZE	La copertura del ruolo è ...	GIUDIZIO
100 e oltre		Completa
80-99		Positiva
60-79		Soddisfacente
50-59		Da completare
0 – 49		Carente

La scheda di valutazione può avere conseguenze concrete ed immediate: un punteggio inferiore a 60 nella sezione Obiettivi (quindi con giudizio inferiore a Sostanzialmente adeguato) **comporta l'esclusione del valutato dal sistema premiante MB0**, mentre una valutazione **insufficiente** (che è meno di **carente** e nella tabella non viene neanche riportata) nella copertura del ruolo ha come conseguenza **la perdita del VAP**.

Consigliamo a tutti coloro che non dovessero condividere la valutazione loro attribuita di contattare immediatamente il loro rappresentante Fisac per valutare insieme l'opportunità di un ricorso. Ricordiamo infatti che, a norma di contratto, il ricorso va presentato per iscritto alla struttura aziendale competente **entro 15 gg. dalla consegna** del giudizio professionale.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Banca d'Italia: l'inaccettabile comportamento della banca e le dannose scenate sindacali

Nei giorni scorsi è pervenuta alle Organizzazioni Sindacali una convocazione da parte della Banca per un incontro.

Una strana convocazione, per uno strano incontro: l'oggetto, dopo una confusa premessa sul lavoro ibrido, sembrerebbe riguardare la carriera operativa; la natura non sarebbe né negoziale né informativa, ma di ascolto delle OO.SS.; la data sarebbe un'impresicata giornata di giugno.

Niente di più indeterminato, insomma, tanto che verrebbe da pensare che l'argomento non sia di interesse alcuno per la Banca.

Capiamo che una siffatta convocazione abbia potuto generare le ire delle sigle che si sono presentate come primo tavolo, tanto più che è emersa a seguito di una sollecitazione delle stesse, con lettera, di un incontro.

Lo capiamo e, a essere onesti, per alcuni versi lo condividiamo: **non esistono ragioni per non convocare un incontro negoziale sulla carriera operativa, che era da tempo nell'agenda sindacale concordata**, a maggior ragione se c'è un primo tavolo.

La Banca risulta, a nostro avviso, troppo incline agli incontri informativi su aspetti apparentemente organizzativi ma che generano effetti rilevanti sui lavoratori e snobbare la sede negoziale anche quando c'è innegabilmente un connotato di trattativa significa **voler palesemente sfuggire al confronto**

coi sindacati: questo, per la Fisac CGIL, non è legittimo.

Certo, si tratta di una situazione che non nasce oggi, ma trova le sue radici in illustri precedenti, come i rifiuti di alcune sigle di partecipare all'Osservatorio sull'orario di lavoro, o persino di negoziare i protocolli di sicurezza durante una pandemia: tutte situazioni che hanno abituato il datore di lavoro a non convocare quando dovrebbe e a tentare sempre di cantarsela e suonarsela da sé.

E ora che quelle stesse sigle si sono messe a voler fare (o meglio rifare) il primo tavolo a tutti i costi, non sorprende che la Banca le convochi a un incontro d'ascolto, come si trattasse di alcolisti anonimi.

Tuttavia, non crediamo che possa giovare a lenire la frustrazione, che trapela evidente dai volantini di ieri, fare scenate isteriche contro la CGIL: questa sigla aveva già evidenziato come fosse prematuro lanciarsi in schieramenti giurati prima di aver saggiato l'interesse e l'intenzione della Banca sull'argomento della carriera operativa.

Sembra evidente che, da parte Banca, l'interesse sia scarso e l'intenzione distorta: la Fisac CGIL non intende affrontare un argomento così importante senza che sia chiarito che il negoziato dovrà apportare delle migliorie nella carriera operativa e non, di nuovo, la proposizione di un gioco di rimescolamento a somma zero... o a perdere.

Per la Fisac CGIL la riforma degli inquadramenti dell'area operativa è imprescindibile e deve avere un respiro più ampio del mero recupero del potere di acquisto delle nostre retribuzioni.

Deve risolvere i vari problemi che da tempo attendono risposta, tra cui la necessità da un lato di mantenere (e rafforzare) gli scatti annuali di stipendio; dall'altro di garantire progressione più veloce di carriera, eliminare gli incancreniti "colli di bottiglia" nei vari gradi, garantire un

piano di formazione diffuso e personalizzato che restituisca piena dignità ai colleghi dell'area. Inoltre, la nuova carriera operativa non dovrà far propri i tratti deleteri della carriera direttiva, primo tra tutti la evidente leva gestionale della Banca in tema di progressione economica e di carriera.

E' importante e urgente anche il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, lo sappiamo e lo abbiamo ribadito più volte, come CGIL, in Banca e in altri comparti.

E' necessario fin da subito avviare un confronto con la Banca, perché le nostre retribuzioni sono ormai erose da un tasso di inflazione che ha raggiunto percentuali molto significative. **Peraltro, l'attuale modello di adeguamento degli stipendi al costo della vita** – che si basa sull'indice Ipca, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici – **è stato sempre osteggiato da questa O.S.**, sin dalla sua introduzione nel 2010, in quanto in un Paese come il nostro, fortemente dipendente dall'estero sotto il profilo energetico, **era ovvio che avrebbe determinato una progressiva perdita del potere di acquisto reale degli stipendi.** Peccato dover ricordare che questo modello fu invece sottoscritto celermente anche da sigle autonome presenti nel nostro Istituto, comprese quelle che, spesso, ci accusano di essere eterodiretti dall'alto.

L'incontro di giugno sarà occasione per esternare alla Banca la nostra visione di riforma ma crediamo fondamentale che venga anche presentato alle OO.SS. la visione della Banca sul tema per capire se esiste davvero un interesse del datore di lavoro a valorizzare un'ampia categoria di colleghi che, sempre meno numerosi, portano sulle spalle il nostro Istituto.

Questo è il nostro interesse.

Le scenate sindacali, invece, al massimo ci fanno sorridere.

Roma, 3 maggio 2022

La Segreteria Nazionale

dal sito www.fisacbancaditalia.it