Regalo Bce alle banche: extraprofitti fino a 40 miliardi

Nonostante il doppio rialzo dell'1,25% favorisca già gli istituti, Francoforte non ferma le operazioni con le quali si finanziano a costo zero

---

Un "regalo" firmato Banca centrale europea **del valore compreso tra 24 e 40 miliardi**.

È il munifico cadeau che la Bce, nonostante la guerra che infuria, la recessione in arrivo, la crisi energetica che morde famiglie e imprese e la pandemia ancora in corso, ha elargito ai banchieri e ai loro azionisti. Il presente è stato consegnato nell'ultima riunione dell'Eurotower di giovedì 8 settembre, quando **Christine Lagarde** e colleghi hanno aumentato i tassi dello 0,75% portandoli all'1,25%, dopo che a luglio li avevano già alzati di 50 punti base. Non si tratta, come si potrebbe pensare, della normale ripresa degli utili grazie all'aumento del margine di interesse, cioé al differenziale tra i tassi che gli istituti di credito pagano per finanziarsi e quelli, ben più alti, che incassano per erogare denaro a imprese e famiglie. No: sono puri extraprofitti, garantiti dal programma Tltro, le operazioni mirate di rifinanziamento a lungo termine istituite originariamente invece per sostenere l'economia reale, prestando più denaro a cittadini e aziende.

Le regole delle prime tranche di Tltro prevedevano che le banche commerciali prendessero in prestito denaro dalla Bce a tassi prima negativi (-1%, -0,5%) e poi nulli, per poterlo erogare a tassi bassissimi ai loro clienti senza perderci. Si trattava dunque di transazioni prive di rischio, soprattutto per gli istituti più piccoli, che guadagnavano due volte:

ricevevano dalla Bce più soldi di quelli chiesti e li erogavano a valori comunque per loro positivi. Ora, però, i tassi di mercato ai quali gli istituti erogano credito si stanno alzando con i rialzi decisi dalla Bce per frenare l'inflazione galoppante.

La differenza tra il costo zero del denaro che le banche ricevono dalla Bce e gli interessi incassati dai clienti si sta quindi allargando a tutto beneficio degli istituti di credito. Ecco perché molti analisti prevedevano che con la riunione dell'8 settembre Francoforte avrebbe tagliato o drasticamente limitato il "pasto gratis" per le banche. Ma così non è avvenuto e la cuccagna del Tltro, con gli ultimi prestiti erogati durante l'anno pandemico 2020, finirà solo nel 2024.

C'è chi ritiene che tanta generosità dell'Eurotower sia dovuta ai timori per la recessione in arrivo, che potrebbe tornare a gonfiare i bilanci bancari di una nuova valanga di sofferenze. Se così fosse stato, la Bce avrebbe potuto però almeno introdurre delle condizioni ai propri prestiti di favore, ad esempio **legarne i profitti a reinvestimenti nelle imprese o a principi di sostenibilità**. Niente di tutto questo: gli extraprofitti delle banche potranno andare agli azionisti, attraverso dividendi o piani di riacquisto di azioni proprie, o magari addirittura aumentare i già stellari compensi dei dirigenti.

La possibile dimensione dei profitti aggiuntivi per le banche dell'eurozona entro il 2024 secondo Morgan Stanley sarebbe di 24 miliardi, per Citigroup di 33 e per l'agenzia di rating Scope, citata da Heinz-Roger Dohms sulla testata tedesca FinanzSzene, addirittura di 40. Non a caso da qualche settimana, nonostante la recessione alle porte e le tensioni geopolitiche ormai al calor bianco, i principali indici di Borsa dei titoli bancari europei segnano **corposi rialzi**: a Piazza Affari il paniere Mib dei titoli del credito dall'8 settembre è in rialzo del 10% circa, in linea con l'indice

Euronext degli istituti dell’eurozona.

Certo, come ha scritto Il Sole 24 Ore, su questi rialzi soffia anche il vento dell’aumento globale dei tassi d’interesse che le Banche centrali, nel mondo, hanno già alzato per almeno 95 volte da inizio anno nel tentativo di frenare l’inflazione galoppante. Rialzi che, come sempre, allargano la forbice tra tassi passivi e attivi a favore degli istituti di credito, consentendo di incassare maggiori margini d’interesse.
È la prima volta che accade dall’inizio della crisi globale che fu innescata dai mutui subprime nel lontano 2007: per un quindicennio, i tagli dei tassi erano la norma. Per questo motivo le banche commerciali italiane in quel periodo hanno perso nel loro complesso 12 miliardi di ricavi, secondo una ricerca di Excellence Consulting, con gli incassi calati da 59 miliardi nel 2007 a 47 nel 2021, tutti a causa del margine di interesse sceso di 13 miliardi da 38 a 25. Ma a compensarli era stato l’aumento delle commissioni, che continuerà anche in futuro.
Molti si chiedono dunque se c’era bisogno di **un altro regalo della Bce ai banchieri**.

Articolo di **Nicola Borzi** sul **Fatto Quotidiano** del 23/9/2022

BPER. Fringe benefits: perché vengono tassati mutui e prestiti dei dipendenti?

Con la busta paga di settembre diversi colleghi hanno trovato la brutta sorpresa rappresentata da trattenute fiscali e previdenziali extra. Altri potrebbero trovarla nei prossimi mesi.
Cosa sta succedendo? Due sono le cause: la normativa che disciplina la **tassazione dei fringe benefits** e l'improvviso **rialzo del tasso di riferimento BCE**.

COSA SONO I FRINGE BENEFITS?

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel nostro caso specifico rientrano in questa categoria:

- **Buoni Cadhoc: € 110 annui**.
- **Polizza infortuni: € 37,50 annui**
- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite il portale welfare, utilizzando il credito accantonato. L'importo disponibile è differenziato per ogni singolo dipendente, visto che non tutti beneficiano delle medesime erogazioni a causa della provenienza da istituti diversi. La procedura non permette di acquistare buoni per un importo eccedente la soglia detassata, ma fino ad oggi **non teneva conto degli interessi sui prestiti**.
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite**.
Di norma tale limite ammonta ad € 258,23; per il 2022 il D.L. "Aiuti bis" lo ha elevato **ad € 600.**
Inoltre, per fronteggiare l'aumento dei carburanti, per il 2022 è stata concessa facoltà di usufruire di **ulteriori € 200** da destinare esclusivamente all'acquisto di buoni benzina, che **non contribuiscono a formare il massimale di € 600.**

Attenzione: se si sfora anche di un solo centesimo la soglia di € 600, verrà tassata e soggetta a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma**.
Questo significa che sarà assoggettata alle trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), ai **contributi previdenziali** ed alle **addizionali regionali e comunali.**

COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?

Se un'azienda che vende scarpe decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito**.
Al momento il tasso BCE ammonta all'**1,25%**. Poco più di due mesi fa era pari a zero, dopo anni in cui era stato addirittura negativo: la forte ripresa dell'inflazione causata dalla crisi ucraina ha spinto la BCE a decidere di aumentarlo

per due volte dalla fine di luglio.

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza**.

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari 165/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso BCE dell'1,25% l'ammontare del benefit è pari a:

1,25 – 0,50 = 0,75
0,75 : 2 = **0,375%**

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

165.000 x 0,375 : 1200 = **51,56€**

che rappresentano il benefit mensilizzato generato dal prestito.

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso, che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo, ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Il rischio di vedersi tassati riguarda in primis i mutui e i prestiti a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non consente di escludere che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di ulteriori aumenti del tasso BCE entro la fine dell'anno.

Torniamo al nostro esempio. L'ammontare del benefit mensile, a causa del modo in cui la norma è scritta, va moltiplicato per

i 9 mesi fin qui trascorsi. Quindi *(ipotizzando per semplicità che l'importo sia uguale per tutti i mesi, anche se in effetti varia al variare del debito residuo)*:

51,56 x 9 =	**464,04€**	Minori interessi su finanziamento
+	110,00€	Buoni Cadhoc
+	37,50	Polizza infortuni
TOTALE BENEFITS	**611,04€**	

Sommando tutte le voci, il nostro ipotetico collega si trova ad aver sforato la soglia dei 600€. **Ecco perché nella busta paga di settembre si è viste addebitare le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma**.

Nei mesi a venire subirà ancora trattenute extra, ma relative all'ammontare del beneficio mensilizzato. Quindi, restando al nostro esempio, saranno calcolate su un importo di € 51,56€ *(ancora una volta ipotizziamo che l'importo sia costante).*

Colleghi che ad oggi non hanno ancora raggiunto la soglia dei 600€ ma ci sono molto vicini, **subiranno l'addebito non appena l'avranno scavalcata**, sempre se questo avviene entro la fine dell'anno.
Per controllare l'ammontare dei benefits calcolati fino al corrente mese bisogna prendere l'ultimo cedolino di stipendio e leggere la voce **TOTBEN**.

Andamento analogo si verificherà nel 2023: nei primi mesi non verranno effettuate ritenute extra, fino al superamento della soglia (che ad oggi non sappiamo se sarà ancora di 600€ o tornerà al vecchio limite di 258,23). In quel momento verrà effettuata la tassazione per l'intera somma, e dal mese successivo l'importo verrà mensilizzato.

Ricordiamo che, con l'eccezione dell'acquisto di buoni spesa o carburante, **il welfare aziendale non rientra tra i fringe benefits**, quindi si può tranquillamente continuare ad utilizzare per tutte le altre voci come zainetto sanitario, spese scolastiche, ecc…
Tuttavia, **per chi ha finanziamenti a tasso agevolato è opportuno evitare l'acquisto di ulteriori buoni spesa**, che contribuiscono al calcolo dell'importo tassato.

Non è detto che le brutte soprese siano finite. Nell'ipotesi, purtroppo tutt'altro che remota, di ulteriori aumenti del Tasso di Riferimento BCE, la differenza rispetto al tasso applicato verrà ricalcolata ed estesa a tutti e 12 i mesi, causando un nuovo conguaglio.

Un paradosso. Se un dipendente BPER avesse ottenuto un prestito presso un'altra banca ad un tasso inferiore all'attuale tasso di riferimento BCE, lo avrebbe fatto come **cliente** e non come dipendente, quindi **non si vedrebbe applicata la tassazione sui fringe benefits**. Analogo beneficio si avrebbe effettuando la **portabilità** del mutuo, ma bisognerebbe verificare la convenienza rispetto al tasso attualmente pagato.

E' evidente che questo meccanismo crei distorsioni, per le quali è auspicabile un intervento normativo volto ad eliminarle. Per ora non possiamo far altro che limitarci a spiegare la situazione esistente, riservandoci di aggiornarvi puntualmente in caso di novità.

Fisac/Cgil Bper Banca

BNL: Vap pluriennale, notevoli passi avanti

Il primo argomento che il tavolo sindacale ha affrontato nella ripresa dei lavori è il premio aziendale (VAP) Pluriennale.

L'argomento era stato anche l'ultimo affrontato prima della pausa estiva e nel comunicato del 20 luglio avevamo ampiamente evidenziato le distanze siderali tra le parti.
Avevamo, altresì, evidenziato i 5 aspetti che caratterizzano la definizione del premio:

1. Importo base (e suddivisione o modalità di conversione di contante in welfare con facoltà di scelta per le lavoratrici e i lavoratori);
2. Impianto all'interno della cornice del CCNL;
3. Indici dell'andamento aziendale a cui riferirsi per la fiscalità agevolata;

4. Utilizzo degli indici (per incrementare / diminuire l’importo base)
5. Durata

E avevamo chiuso il comunicato chiedendo un “vero segnale” all’azienda.

La determinazione delle Organizzazioni Sindacali è stata evidentemente ben compresa dall’azienda e, nell’ultimo incontro, abbiamo riscontrato un deciso cambio di rotta. Riteniamo che su queste basi si possa continuare un negoziato serio per restituire dignità ad un istituto che negli ultimi 2 anni era stato mortificato da un atteggiamento aziendale che non aveva consentito al personale di usufruire della fiscalità agevolata.

La discussione si è aperta su tutti i punti e la revisione delle rigidità aziendali sta confermando la bontà di un atteggiamento sindacale da sempre improntato al fare proposte concrete, per portare liquidità nelle tasche delle colleghe e dei colleghi, e per rendere nuovamente una scelta – e non un obbligo – l’utilizzo della piattaforma welfare.

Si è aperta anche la possibilità di dare un riconoscimento alle colleghe e ai colleghi con redditi più bassi. L’azienda infatti dopo le diverse sollecitazioni sindacali sembra aver trovato un minimo di budget per percorrere questa strada. Ci sono ancora delle distanze da colmare rispetto a tutti gli ambiti trattati, rimane infatti apertissima la trattativa, visto che gli argomenti sul piatto sono tanti, sfaccettati e importanti.
Il negoziato, quindi, procederà la prima settimana di ottobre.

Riteniamo che ci sia ancora molto da “sistemare” ma possiamo di certo dire che **LA TRATTATIVA SUL VAP È PIENAMENTE IN CORSO**!

La Grande Guerra degli obiettivi commerciali

Spesso lo studio degli eventi passati ci aiuta a capire meglio il nostro presente. E a volte si possono prendere spunti da ambiti apparentemente del tutto estranei a quelli che viviamo quotidianamente.

Per questo può essere estremamente interessante andare a rileggere le modalità con le quali Generali ed Ufficiali impartivano gli ordini durante la **Prima Guerra Mondiale**. Il linguaggio era infarcito di retorica, di certezze granitiche.

Prendiamo ad esempio il **Generale Capello**, comandante della Seconda Armata, destinata ad essere sbaragliata a Caporetto.
In una circolare rivolta ai suoi ufficiali, scriveva:

> *E' necessario che l'attacco abbia **sempre ed assolutamente il carattere travolgente della valanga***

E' chiaro che con ordini impartiti in questo modo la vittoria non potesse sfuggire: chi poteva resistere ad una valanga? E se l'attacco avesse avuto minore efficacia, la colpa sarebbe stata evidentemente della truppa, **incapace di eseguire gli ordini**.

Il **Generale Cavaciocchi**, comandante del IV Corpo d'Armata (**spazzato via** nelle prime ore della battaglia di Caporetto), in una circolare ordinava:

> ***Voglio** che il nemico preparantesi ad attaccare sia inchiodato sul posto dal nostro fuoco. Se tenti di avanzare, il fuoco sia **sterminatore**, più per la sua precisone che per il numero dei colpi sparati.*

*Il tiro di sbarramento deve riuscire **magistrale***

Facile fare il generale. Basta ordinare che il tiro sia magistrale e sterminatore, e il più è fatto. Se poi questo non riesce, è perché i sottoposti sono incapaci. E già che ci siamo, il nemico va sterminato, ma risparmiando colpi: **il taglio dei costi dev'essere comunque la priorità**. Se l'artigliere sbaglia il colpo è un traditore della Patria: mancare il bersaglio significa violare gli ordini.
Lo stesso Generale Cavaciocchi, in una successiva dispisizione, scriveva:

> *Le mitragliatrici devono essere ordinate con arte, con ardire, con **genialità**.*

Che ci vuole ad avere soldati che agiscono in modo geniale? **Basta ordinarglielo**. Con disposizioni del genere doveva andare per forza tutto bene. Basta eseguire gli ordini e sparare in modo sterminatore, geniale ed economico.

Eppure, **inspiegabilmente**, la realtà rifiutò di piegarsi alle certezze del Generale.
Appena iniziato l'attacco, i colpi di artiglieria nemici tranciarono tutte le linee telefoniche, impedendo qualsiasi comunicazione tra il Generale Cavaciocchi e la sua truppa.
Ma il Generale aveva previsto tutto, risolvendo a monte il problema. Gli ordini dei giorni precedenti alla battaglia non lasciavano spazi a dubbi:

> *Avverto che **non ammetto, per ragione alcuna**, la mancanza di notizie per interruzione delle comunicazioni*

Quindi gli ordini erano chiari: se quegli smidollati ed incapaci dei soldati non li avevano eseguiti che colpa poteva avere il Generale?

Tutto questo ci può apparire ridicolo, ma allora era tremendamente serio. Questo modo retorico di comunicare, assolutamente demenziale, traeva origine dalle granitiche certezze del Capo di Stato Maggiore dell'Esercito, **Generale Cadorna**, che non ammetteva che potessero essere messe in discussione. Bastava esprimere un dubbio o esitare nel lanciarsi all'assalto per venire fucilati. **Furono oltre 1.500 i soldati italiani fucilati durante la Grande Guerra**, frutto anche della scarsa considerazione per le truppe da parte dei vertici dell'Esercito.

Cosa c'entra tutto questo con la nostra realtà? Forse più di quanto possa sembrare. Facciamo alcuni esempi.

In mille riunioni, sempre uguali, si ordina di fissare un certo numero di appuntamenti, e la percentuale di vendite che da questi appuntamenti **DEVE** derivare. Se la filiale ottiene un numero inferiore di appuntamenti, e in molti casi i clienti si ostinano a non sottoscrivere i prodotti proposti, è colpa dei dipendenti che, nella migliore delle ipotesi, sono incapaci, e spesso vengono accusati di non essersi impegnati abbastanza, o addirittura di essere **contro**.

Non ci sono (ancora) le fucilazioni per insubordinazione; ma chi di noi non ha notizie di colleghi **mortificati** , **trasferiti o demansionati per non aver ottenuto i risultati richiesti**?

Chi di noi, spiegando le difficoltà dovute alle carenze di organico, all'insofferenza di clienti che sempre più spesso riappendono il telefono quando la banca li chiama per l'ennesima volta, ai ritardi dovuti alle procedure, non si è sentito rispondere: **"Non voglio sentire scuse"** ?
Che è l'equivalente di *"Non ammetto, per ragione alcuna, la mancanza di notizie"*.

Quante volte ci siamo sentiti **frustrati** perdendo ore a causa di sistemi informatici obsoleti ed inadeguati? Bisogna risparmiare i proiettili, ma il fuoco dev'essere comunque

“*magistrale e sterminatore*”.

Quante volte abbiamo avuto la sensazione di essere carne da macello, messi in prima linea tra due fuochi (clienti da una parte, superiori dall’altra) con il fine ultimo di **far ottenere premi importanti ai capi**?

Abbiamo detto che dalla storia possiamo trarre importanti insegnamenti. L’inettitudine dei Generali della Grande Guerra portò alla disfatta di Caporetto, con i soldati che gettavano le armi senza disperarsi per la sconfitta, ma pensando di poter finalmente tornare alle loro case, felici in cuor loro per la fine di una guerra che non gli apparteneva, dalla quale avrebbero tratto beneficio solo i più ricchi, che in trincea non ci andavano.
Volendo fare un ulteriore parallelo con la nostra realtà, non si può ignorare il fatto che ormai **qualunque bancario che abbia superato i 50 anni abbia come primo pensiero la sua data di pensionamento:** il principale desiderio è quello di fuggire dalla trincea.

Alla fine fu necessario un cambio di rotta, il licenziamento di Cadorna e la sua sostituzione con **Diaz**, un trattamento più umano per i soldati, puntando a rimotivarli ed a ricostruire il loro morale, per rimettere insieme un esercito e scoprire che, se guidati adeguatamente, quegli stessi soldati erano capaci di sconfiggere gli Austriaci a Vittorio Veneto e vincere la guerra.

N.B. Per i riferimenti storici abbiamo attinto alla meritoria opera del prof. ***Alessandro Barbero***

BNL: attenzione ai volponi

Siamo venuti a conoscenza di un fatto increscioso, a dir poco contrario a normative interne, compliance, il codice penale e pure il più comune buon senso

Siamo venuti a conoscenza di un fatto increscioso, a dir poco contrario a normative interne, compliance, il codice penale e pure il più comune buon senso.

Alcuni dei nostri più lungimiranti manager nell'ultima call con gestori, hanno dato indicazione in merito al prossimo collocamento di obbligazioni, su come arginare la compliance. In primis sono stati invitati i gestori a procedere alle **sottoscrizioni senza la presenza del cliente**, rimandando ad un secondo momento la raccolta delle firme.
Ma ancora più singolare è la "trovata" dei nostri manager di **inviare l'elenco dei clienti interessati in modo tale che l'illuminato manager potesse procedere allo smistamento su gestori non coinvolti della stessa area**. In questo modo si riesce ad eludere il quarto d'ora previsto dalla compliance tra una sottoscrizione e l'altra.

Fatti gravissimi di cui chiederemo conto all'azienda nei

prossimi incontri sul territorio, in sede nazionale e nei lavori della commissione nazionale sulle pressioni commerciali.

Cari colleghe e colleghi, fate attenzione a non cadere nella trappola del budget. **Nessuno si ricorderà di voi quando i numeri saranno fatti, piuttosto il vostro nome potrebbe essere messo sul libro nero con tanta facilità in sede di provvedimenti disciplinari, e ricordiamo infine che le responsabilità penali sono personali.**

Toscana-Umbria,19/09/2022

le Segreterie di Coordinamento Territoriale
FABI – First CISL – Fisac CGIL – UILCA – UNISIN

Bper Abruzzo: "Non dimenticheremo mai il vostro nome"

Nell'ormai lontano 2013 BLS, Carispaq e Serfina Banca, storiche banche fortemente radicate nel tessuto sociale ed

economico abruzzese, furono incorporate nella grande famiglia Bper.

Forse non tutti ricordano gli slogan con i quali l'incorporazione fu presentata ai clienti. Tra questi, uno diceva:
"Cambia il nostro nome, ma non dimenticheremo il vostro".

Nel frattempo la Bper ha dimenticato tante altre cose. La nostra Regione è stata una delle più penalizzate in assoluto dall'accorpamento in Bper. Penalizzata in termini di chiusura di filiali, di abbandono del territorio – in modo particolare nelle aree interne – , di assunzioni stabili di giovani (**ad oggi di quelle previste dal nuovo piano non c'è traccia**). Penalizzata in termini di tagli occupazionali, anche se bisogna riconoscere che il taglio è avvenuto – nella maggior parte dei casi – in modo graduale e senza grandi traumi per i lavoratori.

Oggi anche il nome delle nostre città viene dimenticato: le Aree L'Aquila, Pescara e Lanciano diventano rispettivamente **"Abruzzo Ovest"**, **"Abruzzo Est"**, **"Abruzzo Sud e Molise"**.
Un ennesimo segnale di distacco dai territori, in vista forse di tagli, accorpamenti, chiusure filiali (anche se per l'azienda – **al momento** – non previsti) ?

E allora, visto che sembra essere invecchiato male, forse è il caso di aggiornare lo slogan di 9 anni fa.

"Non dimenticheremo mai il vostro nome. A proposito, **com'è che vi chiamate**?"

23 settembre 2022

Le Rsa della Fisac/Cgil Bper Banca
Regione Abruzzo

ISRF Lab: Bilanci Assicurazioni 2021

Nel 2021 i premi complessivi del portafoglio italiano ed estero, diretto e indiretto, al lordo della riassicurazione, sono aumentati del 4,7%, compensando la diminuzione di circa il 4% registrata l'anno precedente, fortemente condizionato dagli effetti negativi della pandemia.

La crescita del 2021 è dovuta all'incremento dei premi nel comparto vita (+4,6%, -4,5% nel 2020) e in quello danni (+5,0%, -1,6% nel 2020).

Nei rami vita il risultato del conto tecnico è stato positivo (+4,0 miliardi), in aumento rispetto a quanto realizzato a fine 2020 (+3,4 miliardi); l'incidenza di tale risultato sui premi è passata dal 3,3% nel 2020 al 3,8% nel 2021.
Anche nei rami danni il risultato del conto tecnico è stato positivo per 3,1 miliardi (+4,3 nel 2020); l'incidenza sui premi è passata dal 13,7% nel 2020 al 9,7% nel 2021.

In allegato l'elaborato → SCARICA

Bper-Carige: entra nel vivo l'Operazione Lanterna

Venerdì 15 settembre si è svolto il primo confronto tra Aziende e delegazioni Sindacali BPER/Carige.

In apertura Bper ha confermato la propria disponibilità:
• a estendere **l'accordo Bper sulle politiche commerciali** alla rete ex Carige e BML (riconvocando anche a breve l'apposita Commissione);
• ad affrontare il tema relativo all'estensione alla Rete Carige dei **nuovi orari di sportello** che in BPER avranno decorrenza 01/11/2022);
• a proseguire il percorso di Insourcing dei lavoratori **ex ICT Carige**
• ad affrontare le diverse problematiche derivanti dall'applicazione del Piano Industriale (facendo riferimento, in particolare, a **mobilità territoriale; processi di riconversione professionale; cessione a Nexi dell'attività; cessione Sarda Leasing; struttura Banca Cesare Ponti**).

Le procedure oggetto di confronto saranno 4:

- **Fusione Carige**
- **Cessione di 48 sportelli al Banco Desio** (40 Carige e 8 BdS)
- **Cessione BCM** (Bper credit management), che però vedrà una prima fase relativa alla riorganizzazione dell'attività stessa e poi, in un secondo momento, la fase della cessione
- **Cessione a Nexi** dell'attività di merchant acquiring e gestione POS del gruppo Bper.

L’Azienda considera prioritario il confronto sulla **fusione** (con possibile estensione delle previsioni dell’ipotetico accordo anche a Cesare Ponti) e sulla **riorganizzazione delle strutture di Sede**. A tal proposito è stata illustrata una riorganizzazione parziale che porterà alla ridefinizione del modello di Semicentro in alcune zone, in particolare Liguria, Piemonte, Toscana e Lazio, attraverso la creazione di una nuova Direzione Territoriale (**DT Liguria**) e di **7 nuove Aree**. Verranno inoltre creati **5 nuovi Area Manager** (Genova Levante, Genova Ponente, Imperia, Savona e Levante) e due nuovi Centri Impresa CI (Liguria Levante e Liguria Ponente). È inoltre prevista una diversa distribuzione delle Filiali nelle DT al fine di presidiare meglio il territorio. La riorganizzazione avrà decorrenza con il Weekend di Migrazione.

Sono state anche comunicate la **creazione di nuovi uffici** e la **ridenominazione di uffici esistenti per alcune Strutture Centrali**, sostenendo che non vi saranno ricadute significative per colleghe e colleghi e che queste iniziative saranno funzionali a integrare le strutture ex Carige.

Su specifica domanda relativa ai futuri sviluppi per i Servizi Centrali a fronte della fusione, l’Azienda ha sostanzialmente indicato che userà soluzioni gestionali mirate a limitare al massimo la mobilità, basandosi su “quattro pilastri” che prevedono una **“Riconversione professionale graduale”**:

- Riduzione della mobilità;
- Gradualità nella gestione/organizzazione delle riconversioni, bilanciandola con le uscite per pensionamenti/Fondo Solidarietà;
- Ricerca del migliore abbinamento possibile tra competenze, aspettative e necessità aziendali;
- Spostamento delle lavorazioni.

Su tutte queste materie abbiamo espresso numerose osservazioni e chiesto delucidazioni. L’Azienda si è riservata di fornire tutte le risposte in sede di trattativa .

Riguardo alla **Formazione** sono stati descritti gli strumenti formativi che verranno messi a disposizione.

- **Formazione digitale** – Si farà sulla Piattaforma Carige e-learning; sarà presente un box “Formazione Lanterna” in cui verranno inseriti contenuti digitali utili per capire ruoli, processi, prodotti e servizi. In merito alla Formazione Antiriciclaggio sono previsti momenti specifici dopo il CWE (Conversion WeekEnd); prima, ma solo per i Responsabili di Filiale, saranno presenti video pillole nella Formazione Lanterna e momenti specifici con il Coach. Abbiamo chiesto chiarimenti in ordine alla possibilità di svolgere formazione in modalità **Home Learning** (da casa in orario di lavoro), come previsto dall’accordo presente in Carige.
- **Coaching** – in aggiunta alla formazione digitale, ci sarà un Coach BPER (413 persone) – in un rapporto di **1 Coach ogni 5 colleghe/i Carige**. Il Coach accompagnerà i colleghi nel Percorso Formativo durante le 8 settimane precedenti il CWE (anche mediante una riunione in Google Meet di due ore alla settimana). Sono previsti anche 70 Coach per i Consulenti Impresa (1 ogni 2 colleghi Carige). Il Coach dovrebbe seguire i colleghi anche nella pianificazione delle attività formative. Da questa settimana prenderanno contatto con colleghe e colleghi.
- **Webinar formativi –** solo per gli addetti alla mansione di cassa. Saranno organizzati a ridosso del CWE uno o due webinar per la prime attività post CWE.

ASSISTENZA e AFFIANCAMENTO (dopo il CWE).
Creazione di una Taskforce composta come segue, e di un secondo livello di assistenza rappresentato dal potenziamento dell’Help Desk:

- **Allineatori** (circa 500 persone, 1 o 2 per Filiale a seconda del Modello), che saranno presenti **8 settimane** per affiancare e assistere i colleghi nei sistemi operativi, ma anche per il modello di organizzazione. La permanenza potrebbe essere ridotta a 4/6 settimane in base alle effettive necessità.

L’azienda sta predisponendo le comunicazioni per il ruolo di **allineatore** rimandando però a un periodo successivo l’indicazione della destinazione.
A copertura del periodo di assenza degli allineatori, è in corso la selezione per **l’assunzione di circa 300 lavoratori in somministrazione** che dovrebbero iniziare il servizio circa 3 settimane prima del CWE (perciò indicativamente a inizio novembre).
Per **PMI** e **Affluent/Personal** l’allineatore potrebbe essere in remoto.

- **Responsabili filiale gemelle** (circa 280 persone): affiancheranno i Responsabili di Filiale su temi più manageriali. È prevista l’assistenza in remoto, ma con **2 giorni in presenza**.
- **Focal Point**: circa 130 persone ex Carige presenti nelle Filiali (di massima Filiali con almeno 8 risorse). Saranno punto di riferimento per problemi operativi. Verranno formati anche tramite un distacco per 2 settimane presso Filiali Bper. Sono previsti anche colleghi Focal Point Responsabili (circa 60 persone) per affiancare i Responsabili delle Filiali Hub (per quest’ultimi è previsto anche un affiancamento di 2 giorni in agenzie Hub BPER).
- Per i **Centri Private** e **Centri Imprese** sono previsti percorsi di affiancamento specifico.
- Verrà potenziato **l’Help Desk** Bper attraverso l’inserimento di ulteriori 50 risorse per un periodo massimo di 12 settimane.

Come delegazioni sindacali abbiamo sottolineato che le attuali **carenze di organico**, le **pressioni commerciali** e le **difficoltà legate alla migrazione** rischiano di limitare il reale accesso alle attività formative e di compromettere il percorso di fusione. E, soprattutto, abbiamo chiesto con forza la **cessazione delle pressioni commerciali** al fine di mettere al centro l’unico, vero e grande obiettivo attuale: la buona riuscita dell’operazione di fusione nel suo complesso.

Nella giornata di ieri, 19 settembre, si è svolto il **primo incontro con Banco Desio**.

I referenti di Banco Desio hanno esordito con la presentazione delle filiali cedute e dei numeri relativi ai colleghi che saranno assegnati al nuovo Istituto. L'azienda ci ha comunicato che **non sono previste chiusure** successivamente all'acquisizione degli sportelli visto che l'acquisizione è finalizzata allo sviluppo commerciale su tutto il territorio.

Da parte nostra abbiamo sollevato diverse questioni da approfondire in fase di trattativa.
Abbiamo innanzitutto richiesto un chiarimento su come verrà gestito il **doppio passaggio** (da Carige a Bper a Banco Desio).
Particolare attenzione è stata posta sulle **politiche commerciali** per le filiali cedute, e sui problemi di mobilità per tutti i colleghi coinvolti, con un occhio di riguardo per le **agenzie sarde ex Unipol**, da anni nel limbo dell'Antitrust.
Tutte le questioni saranno affrontate nei prossimi incontri.
L'azienda ci ha rassicurati sul fatto che **il trattamento economico e normativo del personale ceduto verrà conservato**.
Abbiamo infine richiesto che vengano **ricalibrati gli obiettivi commerciali** in funzione delle migrazioni, e che si trovino soluzioni per far fronte all'attuale **sottodimensionamento degli organici**, destinato ad aggravarsi con le uscite nel Fondo di Sostegno al reddito.

E' nostro parere che il tempo che divide i colleghi dal passaggio in Banco Desio **non debba essere caratterizzato da caos organizzativo e da una inadeguata distribuzione dei portafoglio della clientela**.

Vi terremo informati sull'andamento dei prossimi incontri

I Coordinamenti Fisac/Cgil Gruppo Bper e Carige.

ANAPA – Piattaforma per il rinnovo del CCNL delle Agenzie di Assicurazione

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA

Nella giornata di mercoledì 14 settembre a Roma, presso la sede di Confcommercio, le OOSS hanno presentato la piattaforma per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente delle agenzie di assicurazione in gestione libera.

Prima di entrare nello specifico di ogni punto della piattaforma rivendicativa, le OOSS hanno richiesto ad ANAPA Rete ImpresAgenzia di prevedere un ristoro immediato per i dipendenti per poter affrontare l'emergenza energetica che ha colpito la Nazione.

Entrambe le Parti hanno espresso la volontà di lavorare velocemente per dare risposte concrete e soluzioni, sia ai dipendenti che al Settore.

La trattativa si è aggiornata per la fine di ottobre, le OOSS auspicano che con grande senso di responsabilità l'Associazione Datoriale risponda concretamente alla richiesta di sostegno proposta a favore dei dipendenti in un momento così difficile come quello che stiamo attraversando.

Sarà nostra cura tenervi aggiornati sull'evoluzione della trattativa.

Roma, 19 settembre 2022

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA –UILCA

_____

ALLEGATI:

– Presentazione della Piattaforma
– Comunicato del 26 maggio 2021 per l'accordo di modifica degli art. 3-4

ANIA: no ad un Fondo obbligatorio

Nelle giornate del 19 e 20 settembre si sono tenuti a Milano i previsti incontri tra Ania e le scriventi Segreterie Nazionali per il proseguo delle trattative di rinnovo CCNL ANIA del personale dipendente non dirigente.

Ania ha consegnato le prime bozze di testi sui seguenti temi:

FONDO DI SOLIDARIETA`

ANIA ci ha sottoposto le modifiche riguardo gli adeguamenti alle nuove normative, da recepire entro il 31 dicembre 2022, come previsto dalla legge.

Le proposte, che le Segreterie Nazionali si sono riservate di esaminare piu` approfonditamente, introducono nuovi istituti volti a rendere piu` inclusivo l'utilizzo del nostro Fondo di settore: creando una sezione emergenziale per integrare la Naspi, in caso di perdita dell'occupazione, e utilizzando il patrimonio della parte ordinaria del Fondo per nuove casistiche, come il riscatto degli anni di laurea, il ricongiungimento di periodi contributivi, la copertura della contribuzione dei tre anni nel caso di staffetta generazionale, ecc.

ANIA ha poi illustrato l'esigenza di **rendere obbligatorio l'accesso al FONDO** parte straordinaria nel caso di non raggiungimento degli obiettivi di uscita stabiliti negli accordi aziendali. Su questo punto le Segreterie Nazionali hanno replicato con fermezza, ritenendo **irricevibile la richiesta di obbligatorieta` di accesso al Fondo**, evidenziando che in questi anni di applicazione il Fondo ha, complessivamente, dato risposte adeguate, e che prima di procedere ad approfondimenti sugli altri punti deve essere necessariamente rimossa dal tavolo la richiesta di rendere obbligatorio l'accesso al FONDO.

ANIA ha preso atto della posizione espressa dalle sigle sindacali su questo punto e ha ribadito, tuttavia, l'esigenza di trovare una soluzione nel caso non si riescano a raggiungere gli obiettivi delle uscite con il ricorso al Fondo fissate nei piani aziendali.

ANIA ha poi illustrato le bozze dei testi sui temi dei DIRITTI CIVILI, SALUTE e SICUREZZA e INNOVAZIONE TECNOLOGICA.

Su questi temi le Segreterie Nazionali scriventi, pur registrando alcuni riscontri positivi rispetto alle richieste

di piattaforma sindacale, hanno evidenziato una serie di criticità che richiederanno necessariamente soluzioni piu` avanzate.

Nei prossimi incontri del 3 e 4 ottobre, Ania presentera`le bozze de testi sui restanti temi oggetto di confronto. Successivamente le Segreterie Nazionali faranno una valutazione complessiva sullo stato della trattativa e sui suoi possibili sviluppi.

Roma, 20 settembre 2022

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA