

BNL: lettera ai certificatori del riconoscimento “Top Employer”



	Top Employer Institute Headquarter To the attention of Dr. David Plink
	Per Conoscenza
	Top Employers Institute Italia All'attenzione del Dottor Massimo Begelle

Oggetto: Alcuni suggerimenti dati dalla nostra esperienza come dipendenti di una azienda insignita del riconoscimento Top Employer: BNL

Gentilissimo David Plink,

rappresentiamo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro, come sancito dall'articolo 39 della Costituzione della Repubblica Italiana e ribadito dalle leggi e normative sulla rappresentanza in Italia, non ultima la legge 300/1970.

Un Gruppo di oltre 10.000 dipendenti che ormai stabilmente viene premiato dalla vostra azienda quale “Top Employer”.

Da settembre del 2021 abbiamo intrapreso un percorso di

conflittualità con la nostra azienda che ha portato a diversi scioperi, presidi, manifestazioni e che la stampa ha più volte ripreso. Nella centenaria storia della BNL non si è mai verificato un periodo di agitazione così aspro e lungo. L'azienda ha ritenuto di dotarsi di una consulenza specializzata per gestire i rapporti con le Organizzazioni Sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori in questo periodo difficile. Periodo che non è evidentemente ancora concluso, in quanto la consulenza qualificata continua. Proprio per questo motivo ci siamo stupiti nel vedere nuovamente la nostra azienda assegnataria del premio da voi riconosciuto.

Ci siamo detti che qualcosa, evidentemente nel vostro metodo di assegnazione non funziona, oppure il sistema di rilevazione con cui operate non è tarato bene, o, ancora, vi è un preoccupante deficit informativo riguardo alcune questioni dirimenti che investono il Gruppo Banca Nazionale del Lavoro che impattano sui suoi dipendenti e, conseguentemente, sulla clientela.

Quindi abbiamo analizzato il processo descritto sul vostro sito e avremmo delle cose da dire, rispetto alla nostra azienda, e un suggerimento affinché il vostro processo possa essere sempre più affinato nella attribuzione di questo importante riconoscimento:

1. **Steer – Business Strategy:** come è possibile che una azienda che continua a fare e disfare piani industriali possa essere considerata positivamente rispetto a questo punto? Cambiare è sicuramente necessario per rimanere sul mercato ed essere produttivi: ma noi stiamo parlando di benessere di lavoratrici e lavoratori e i cambiamenti repentini rendono l'attività lavorativa difficile e il lavoro stressante.

2. **Shape –** Per stare dietro ai continui cambiamenti

descritti sopra l'organigramma aziendale, le catene di comando, i processi, hanno necessita` di continui cambiamenti e questi cambiamenti portano a:

- complessita` organizzativa
- inefficienze
- eccessiva articolazione delle strutture
- insoddisfacente ampiezza di comando
- ridondanza e/o frammentazione delle responsabilita`
- lentezza e macchinosita` dei processi decisionali
- ricorso ad inutili e stratificati meccanismi operativi. Tanto è vero che occorre ricorrere a procedure di legge per effettuare un intervento risolutore in merito.

3. **Attract – Talent Acquisition:** Su questo punto siamo costretti a far presente che i talenti che entrano nella nostra azienda sono pochi e la loro permanenza è molto breve: questa analisi viene fatta dal vostro ufficio di certificazione? Le tecniche e gli spazi di retention sono presi in considerazione per verificare quanto le aziende tengano ai propri talenti?
4. **Develop:** riteniamo che tutto questo aspetto nella nostra azienda sia insoddisfacente, e sia anche uno dei punti per il quale il personale giovane appena possibile cerca di cambiare azienda, quello maturo si sente abbandonato e quello piu` anziano non vede l'ora di andare in pensione.
5. **Engage – Employee Listening:** Questo è il punto core che non capiamo! Quando c'è uno sciopero, una campagna di assemblee con oltre 3000 partecipanti, dei presidi, l'interessamento di politici e amministratori locali e non si riesce a trovare un accordo per gestire la situazione che ha creato il conflitto: dove sta l'ascolto dei dipendenti?
6. **Unite – Sustainability:** purtroppo la parola sostenibilita` nella nostra azienda ha una valenza totalmente differente rispetto a quella attribuita dal senso comune. Speriamo vivamente che questo aspetto

della vostra indagine riguardi l'aspetto ambientale e/o sociale e non quello economico.

Il suggerimento che vorremmo dare è quello di aggiungere un altro ambito denominato: SHARE. Mettendovi 2 aspetti:

1. Il rapporto con le organizzazioni sindacali
2. La gestione del conflitto in azienda

Pensiamo che in Italia sia doveroso che una azienda "certificatrice delle eccellenze aziendali in ambito HR" prenda in considerazione anche le organizzazioni sindacali che sono alla base della democrazia tanto da essere inseriti nella costituzione sin dalla sua primissima bozza.

Non riconoscere la funzione di rappresentanza e quindi di tutela delle organizzazioni sindacali sarebbe come affermare che una lettera anonima possa avere la stessa valenza di una segnalazione di whistleblowing: ovvero non dare il giusto valore a processi strutturati e verificati.

La ringraziamo per il suo prezioso tempo e siamo da subito disponibili ad un confronto sicuri che questa nostra iniziativa venga presa per quello che è: un contributo qualificato al processo di certificazione della vostra importante azienda.

Buon lavoro

**Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA –
UNISIN**

Generali: #avantiveloci #maversodove?



Care/i iscritte/i

#avantiveloci #maversodove?

L'azienda prosegue spedita per la sua strada, incurante delle sofferenze della sua rete.

Al grido di **#avantiveloci** continuano le chiusure delle Agenzie Generali, da dicembre ad oggi altre 5 Agenzie sono state chiuse.

Questa volta è toccato alle Agenzie di Vergiate, di **Chieti**, di Mesagne, di Misilmeri e 4 Agenti sono stati demansionati al ruolo di ICA; a dicembre era stata chiusa anche l'Agenzia di Este.

Da tutta Italia ci fate pervenire le vostre preoccupazioni e i vostri timori:

- ***Perché un azienda che produce utili chiude le sedi?***
- ***Dopo gli ispettorati, ci chiudono anche le agenzie?***
- ***Quando toccherà alla mia?***

Ormai ogni scelta di questo Management sembra indirizzata al

taglio:

- con la scusa della pandemia si sono chiusi gli Ispettorati;
- invece di investire nel rilancio di alcune Agenzie, si opta per la loro chiusura;
- si tolgono i telefoni dalle sedi (progetto Jabber);
- i silos agenziali sono sempre più poveri e in alcuni casi “ci si tassa” per comprare la carta per le stampanti;
- si organizzano eventi formativi di Polo o di IR a centinaia di km di distanza senza che sia fornito un contributo per autostrada e benzina, contrariamente a quanto previsto dal CCNAL aziendale che prevede proprio per questi casi i rimborsi che vi invitiamo a richiedere alle agenzie ed agli IR;
- si diminuiscono le quotazioni dei prodotti, ma si aumentano i budget soprattutto nel settore danni.

CHE FINE FAREMO?

Intanto, continuiamo a macinare obiettivi e produciamo ricchezza per l'azienda, ma questo atteggiamento di lontananza della “DORATA TORRE” sta portando sempre di più i lavoratori ad andarsene, rafforzando la concorrenza.

È IL MOMENTO DI TORNARE AD INVESTIRE SULLA RETE, ALTRIMENTI LA TORRE RESTERÀ UNA SOLITARIA CATTEDRALE NEL DESERTO.

Ricordiamo a tutti che abbiamo lanciato il nostro nuovo sito internet www.fisacalleanza.it dove vi terremo aggiornati in maniera veloce e diretta, con servizi dedicati agli iscritti ed un nuovo indirizzo di posta elettronica al quale scrivere per qualsiasi informazione o segnalazione info@fisacalleanza.it.

Italia, 24 marzo2023

Il settore della Riscossione di nuovo sotto attacco



Nei giorni scorsi si sono concluse le assemblee unitarie tenute dalle Segreterie nazionali a Firenze, Torino, Milano, Roma e Napoli aventi all'ordine del giorno la cessione del ramo di azienda dell'ICT di Ade-R a Sogei, così come previsto dalla Legge di Bilancio 2023, e la riforma fiscale prevista dalla Legge delega con particolare riferimento alla riorganizzazione della riscossione.

Le assemblee sono state un primo momento informativo e di dialogo con le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente ed hanno visto un'ampia partecipazione dei colleghi a sottolineare come il momento che il Settore sta attraversando sia particolarmente critico; è stata confermata la netta contrarietà alla modalità con cui è stata disposta la **cessione del ramo d'azienda** soprattutto riguardo alle ricadute che ne deriverebbero per i lavoratori rispetto alle condizioni economiche, giuridiche, previdenziali e dal mantenimento

dell'attuale sede di lavoro.

La disposizione contenuta nella legge non solo prevede per i colleghi coinvolti dalla cessione del ramo l'azienda " *l'applicazione della contrattazione collettiva di primo e di secondo livello applicata presso la SOGEI Spa e con salvezza di eventuali differenze retributive specificamente riscontrate con riferimento ai soli trattamenti minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati* " ma nemmeno garantisce i diritti acquisiti in materia di previdenza.

Tutto questo dovrà essere corretto e trovare il giusto riconoscimento nella stesura del Decreto Ministeriale, previsto dall'art. 1 c. 263 della Legge di Bilancio, che stabilirà le modalità applicative.

Al fine di poter tutelare adeguatamente le lavoratrici ed i lavoratori, abbiamo inviato al Ministro dell'Economia e delle Finanze formale richiesta di incontro urgente per essere coinvolti durante i lavori di definizione di suddetto Decreto Ministeriale, ma, al momento, non abbiamo ricevuto alcuna risposta.

A fronte di questo assordante silenzio riteniamo indispensabile mettere in campo delle iniziative per proseguire una vertenza che dia voce ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che dovranno essere garantiti e stiamo pertanto organizzando un Presidio da tenersi davanti alla Sede del Ministero dell'Economia e delle Finanze cui seguiranno ulteriori forti iniziative che potranno anche prevedere il coinvolgimento diretto di tutte le colleghe ed i colleghi.

Siamo di fronte ad un nuovo attacco che attraverso una legge è stato indirizzato all'intera Categoria e potrebbe rappresentare un precedente pericoloso per tutte le lavoratrici ed i lavoratori .

E' importante essere preparati ad affrontare in modo adeguato la situazione che si sta delineando tenendo presente che sul Settore grava l'incognita della Legge di delega fiscale che , attraverso la previsione di interventi organizzativi sul Settore della riscossione "mediante il trasferimento delle funzioni e delle attivita` attualmente svolte dall'Agente nazionale della riscossione, o di parte di esse, all'Agenzia delle Entrate, in modo da superare l'attuale Sistema, caratterizzato da una netta separazione tra l'Agenzia delle Entrate, titolare della funzione della riscossione e l'Agenzia delle entrate-Riscossione, soggetto che svolge le attivita` della riscossione", rappresenta una grave minaccia all'esistenza stessa della Categoria.

Proprio con riferimento alla delega fiscale approvata dal Governo e giunta recentissimamente in Parlamento per l'inizio dell'iter di legge, le Scriventi Segreterie nazionali chiederanno un'audizione presso la Commissione a cui sara` assegnata la discussione del testo al fine di sensibilizzare e far conoscere al Parlamento le perplessita` su un'operazione che non condividiamo e che, in ogni caso, non puo`essere fatta senza le necessarie tutele ed il rispetto delle legittime aspettative della Categoria.

Roma, 29 marzo 2023

Le Segreterie Nazionali del Settore della Riscossione

Aggiornamento Guida FISAC "La

busta paga ABI”

Pubblichiamo l'aggiornamento 2023 della nostra guida alla lettura della Busta Paga nel settore ABI, che ci auguriamo possa essere un valido strumento di approfondimento e lavoro.

La Busta Paga nelle Banche Edizione 28 Febbraio 2023

Ricordiamo che tutte le guide aggiornate sono disponibili nella nostra sezione

Guide e manuali

Fisac Abruzzo Molise: eletta la nuova Segreteria Regionale

Si è svolta nella mattinata odierna, presso la Camera del Lavoro di Pescara, l'Assemblea Generale della Fisac/Cgil Abruzzo Molise.

La votazione, presieduta dal Presidente dell'Assemblea **Francesco Trivelli**, ha visto l'assemblea esprimersi all'unanimità, accogliendo la proposta del Segretario Generale **Luca Copersini**.

Al termine della votazione la nuova Segreteria Regionale risulta così composta:

- **Luca Copersini** (Segretario Generale)
- **Silvia Biello**
- **Stefano Carra**

- Gabriele D'Andrea
 - Adriana Malandra
-

Fondazione PescarAbruzzo. D'Alfonso scrive a Mattoscio: “Non ricandidarti”

Il 4 aprile prossimo, la Fondazione PescarAbruzzo sceglierà il nuovo presidente che resterà in carica per i prossimi tre anni. Da 27 anni, la poltrona di presidente è occupata da **Nicola Mattoscio**.

In occasione della nomina al vertice della fondazione bancaria, il deputato Pd **Luciano D'Alfonso** scrive una lettera aperta a Mattoscio intitolata «*se 27 anni sembrano pochi*». D'Alfonso chiede a Mattoscio di non ricandidarsi e lasciare la guida dell'istituzione che opera nel sociale, cultura e promozione dello sviluppo economico: «*In questa realtà della piccola-grande Italia laboriosa sono subito circolate voci e illazioni che non fanno onore né alla sapienza dell'intellettuale, né all'intransigenza etica del militante per la libertà: si va dicendo che il professor Mattoscio*», dice il deputato, «*vorrebbe farsi eleggere per altri tre anni al vertice dell'istituzione di corso Umberto, superando nella durata così il ventisettennale pontificato di Giovanni Paolo II e, nelle ipotesi, la stessa durata del regno di Vittorio Emanuele II, che non arrivò all'anniversario trentennale. Sono certo che tutte queste voci malevole*», dice il parlamentare, «*saranno fugate con un atto degno della schiettezza e del rigore di Nicola Mattoscio, ben consapevole dell'inopportunità di protrarre ulteriormente un mandato che per sua ammissione*

fu da ultimo costretto ad accettare solo per fronteggiare la pandemia di Covid».

Ma adesso, dice D'Alfonso, l'emergenza Covid è passata «e possiamo serenamente ritenere che il professor Mattoscio potrà liberarsi di questa incombenza assunta solo per senso di responsabilità e restituire al consiglio di indirizzo la piena possibilità di nominare un presidente nuovo che possa compiere i passi necessari a dare vita a una nuova stagione nella fondazione PescarAbruzzo, senza dimenticare i successi e i risultati conseguiti nella ancora interminata era Mattoscio».

*D'Alfonso racconta la lunghezza di 27 anni in cui tutto, o quasi, può cambiare: «Nel 1996 un **Romano Prodi** poco più che cinquantenne diventava per la prima volta Presidente del Consiglio, Clinton ed Eltsin erano rievocati precedenti, veniva clonata la pecora Dolly, si telefonava con cellulari simili a cabine telefoniche, alcune imprese puntavano ancora sulla svalutazione competitiva della lira per piazzare nel mondo i loro prodotti. Tutto è cambiato da allora, forse salvo il fatto che in quell'anno iniziò la produzione e la trasmissione di "Un posto al sole", una serie televisiva apparentemente interminabile, come l'assetto di vertice della Fondazione PescarAbruzzo». E D'Alfonso parla di «rischio gravissimo che si corre quando l'infinità di fatto dell'incarico porta alla coincidenza tra la persona fisica di chi guida un ente e la persona giuridica dell'ente stesso. È un pericolo terribile, che tra le altre cose, determina una rigidità nella stessa capacità progettuale operativa dell'istituzione, che alla fine ne causa la sclerotizzazione, il che, come ovvio, appare più foriero di sventura».*

*Il deputato dem chiede a Mattoscio di seguire un precedente italiano: «Nella più importante, prestigiosa e vitale fondazione italiana, la fondazione Cariplo, un gigante come **Giuseppe Guzzetti** non volle prostrarre la sua universalmente apprezzata presidenza, durata sino al 2019, passando la mano a **Giovanni Fosti** che, trascorsi i suoi*

*quattro anni di mandato, si è adoperato per favorire il subentro di un nuovo presidente nella persona del rettore **Giovanni Azzone**».*

Fonte: Il Centro

Scandalo PopBari, lusso e aerei privati: la vita d'oro degli ex vertici

Gli atti della Procura: gli Jacobini e l'ex ad Papa sono costati 10 milioni in 3 anni. «I tagli? Soltanto agli stipendi dei dipendenti»

Dal 2017 al 2019 gli ex vertici della Popolare di Bari, ovvero **Marco Jacobini** e i figli Gianluca e Luigi, e l'ex amministratore **Giorgio Papa**, sono costati alla banca poco meno di 10 milioni di euro. Non solo per i megastipendi che si erano nei fatti autoassegnati. Ma anche per viaggi, automobili ristoranti, taxi, persino l'aereo privato che l'ex patron utilizzava per spostarsi tra Roma e Milano. Tutto a spese dei soci ma, quello che è ancora più rilevante, **in violazione delle stesse regole di funzionamento che l'istituto si era dato.**

A scoprirlo sono stati i commissari nominati da Bankitalia, Enrico Ajello e Antonio Bladini, in un report dell'Internal auditing di Bpb che i vertici di via Nazionale hanno trasmesso al procuratore di Bari, Roberto Rossi. Il documento, commissionato anche sulla base delle richieste del vecchio

collegio sindacale guidato dal commercialista Alberto Longo, è finito agli atti dell'inchiesta che l'8 marzo ha visto contestare a Marco e **Gianluca Jacobini**, a Papa ma anche all'altro ex ad **Vincenzo De Bustis** e all'ex direttore generale **Gregorio Monachino** la nuova accusa di **aggiotaggio**: l'aver nascosto **mezzo miliardo di crediti marci** – secondo l'impostazione del procuratore Rossi e dei pm Savina Toscani, Luisiana Di Vittorio, Federico Perrone Capano e Lanfranco Marazia, con i consulenti Massimiliano Cassano, Michele Danza e Marco Giorgino – avrebbe tratto in inganno i risparmiatori, che hanno continuato a investire in quella che ritenevano una banca solida.

Negli ultimi tre anni della sua gestione, Marco Jacobini ha portato a casa emolumenti totali per 4 milioni di euro, dei quali 984mila euro nel 2017 e 3,1 milioni nel 2018 (nel 2019 ha rinunciato al compenso). A questo si aggiungono i 763mila euro che la banca ha speso per gli aerei privati utilizzati dall'ex presidente e 103mila euro in spese di rappresentanza vere e proprie. Il totale fa 4,9 milioni di euro. A 1,22 milioni di emolumenti nel triennio si sono fermati i figli Gianluca, ex vicedirettore e condirettore generale, e Luigi (che dalle inchieste è uscito con l'archiviazione), mentre 1,8 milioni ha ottenuto Giorgio Papa. Per tutti la cifra risulta poi incrementata da generose spese di rappresentanza (Gianluca e Luigi hanno speso rispettivamente 30mila e 46mila euro di ristoranti), nonché da polizze assicurative costate alla banca 88mila euro in un triennio.

Il report parla di una «*generale incoerenza*» della spesa, in presenza di «*generalì azioni di cost saving sul complessivo aggregato delle "altre spese amministrative" e sulle spese per il personale*». Tradotto: **mentre tagliavano gli stipendi dei dipendenti, i vertici della banca si concedevano ogni tipo di lusso**, visto il costante «*superamento del budget assegnato*», in un contesto di «*carente monitoraggio*».

A cosa sono servite queste spese? La relazione dice che non è

stato possibile capirlo. Per viaggi, soggiorni e ristoranti, costati 246mila euro in un triennio, *«per la quasi totalità dei casi esaminati non è stata rispettata la normativa interna in materia»* che prevedeva di indicare i motivi della missione, il nome degli ospiti ed il loro rapporto con la banca. Le spese di rappresentanza, in alcuni casi, sarebbero state rimborsate *«sulla base di asseriti pagamenti in contanti effettuati dai soggetti apicali non comprovati da documenti a supporto»*.

Per quello che riguarda le auto, l'audit ha rilevato rimborsi per l'utilizzo del mezzo privato *«sebbene i nominativi avessero in dotazione l'auto aziendale a uso promiscuo»*. Gli ispettori hanno scoperto che Gianluca e Luigi Jacobini avevano ottenuto come benefit due polizze assicurative *«fantasma»*, *«che si sommano ad altre due polizze "previdenziali integrative"»* stipulate con Allianz Ras (la compagnia di cui Marco Jacobini è da sempre agente generale a Bari). Lo stesso patron aveva un plafond di 25mila euro in conto corrente per spese di rappresentanza, contro i mille euro previsti per ciascun dirigente dai regolamenti interni alla banca: **i soldi sono stati utilizzati prevalentemente in una nota gioielleria di Conversano**, o attraverso prelevamenti in contanti. Anche il budget per l'aerotaxi del patron, variabile tra i 150 e i 200mila euro l'anno, è stato superato per circa 230mila euro nel triennio: la documentazione disponibile *«non consente di ricostruire le motivazioni sottostanti l'utilizzo»* dell'aereo privato.

Agli atti dell'indagine sono finiti pure gli accertamenti della Finanza sui conti correnti bancari della famiglia Jacobini e sui soldi spostati da un istituto all'altro in una girandola di bonifici, ma anche l'analisi dei contenuti dei cellulari degli ex vertici. Da uno screenshot trovato nel telefonino di Gianluca, secondo i militari, emerge *«l'intercessione»* dell'ex vicedirettore nei confronti di un dirigente della banca per un *«finanziamento di circa 500mila*

euro a Gigi D'Alessio per chiudere altre posizioni debitorie di prossima scadenza».

Fonte: La Gazzetta del Mezzogiorno

MPS: risolvere velocemente la questione Bonus 110%



Coordinamenti Banca Monte dei Paschi Siena S.p.A.

A pochi giorni dalla scadenza per comunicare ad Agenzia delle Entrate la cessione dei crediti fiscali relativi alle spese sostenute per la ristrutturazione degli immobili (Bonus incentivi fiscali 110%), la Banca Monte dei Paschi si trova nella situazione di dover gestire migliaia di pratiche incomplete o incagliate.

Come organizzazioni sindacali, denunciando la mancanza di chiarezza e trasparenza sul tema nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori della banca che si trovano a dover dare imbarazzanti giustificazioni a clienti ormai esasperati da mesi di silenzio e di ambiguità.

Da molto sollecitiamo soluzioni che non sono mai arrivate, assistendo ad un rimpallo di responsabilità tra Banca e piattaforma EY.

Chiediamo una immediata presa di posizione aziendale nei confronti dei Lavoratori e della clientela.

Chiediamo che i responsabili di questa grave situazione organizzativa diano risposte in prima persona e che si assumano la responsabilità di tutta la vicenda.

È intollerabile che ancora una volta siano le Lavoratrici e i Lavoratori a dover affrontare in solitudine le difficoltà create dalle decisioni del management.

È necessario che l'azienda sollevi da ogni responsabilità i gestori dei rapporti con i clienti.

Pretendiamo risposte e le pretendiamo subito.

Siena, 24 marzo 2023

Le Segreterie

Bper Centro Est. FOL, ovvero come sguarnire i territori e vivere infelici

Nei giorni scorsi numerosi colleghi sono stati chiamati per notificargli il trasferimento nelle nascenti Filiali On Line (FOL) **dell'Aquila**, di Ancona e nella già esistente Filiale di **Chieti**.

Sono molteplici i motivi di preoccupazione legati a quest'operazione.

I trasferimenti sono stati disposti senza tener conto delle preferenze, delle esperienze, delle esigenze familiari e personali delle persone coinvolte.

Perché non è stato aperto un job posting?

E' forte la sensazione di una totale discrezionalità degli Area Manager, i quali notoriamente non hanno tra le priorità quella di ascoltare e motivare i lavoratori.

Nonostante proprio in questi giorni stia avvenendo la chiusura di diversi sportelli, si è deciso di sguarnire le filiali che restano, suscitando non pochi dubbi sull'affidabilità della Bper quando sciorina i suoi dati. Fino al 31/12/22 gli organici (da noi ritenuti quantomeno risicati) venivano considerati adeguati dagli infallibili algoritmi aziendali. Oggi scopriamo che avanzavano decine di persone...

Cos'è cambiato in questi tre mesi?

Conseguenza immediata di questo svuotamento al quale – possiamo scommetterci – non seguirà un ridimensionamento degli obiettivi commerciali delle filiali sguarnite, sarà un netto peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro di chi dovrà sopperire ai tagli, e che si troverà a subire pressioni anche maggiori da parte di chi, posto di fronte alle accresciute difficoltà, non troverà niente di meglio che rispondere: *“Non voglio sentire scuse.”*

Conseguenza differita sarà, prevedibilmente, un'ulteriore serie di chiusure di filiali nelle nostre Regioni. Sono eclatanti i casi dell'**Abruzzo** e del **Molise** nelle quali, è bene ricordarlo, a fronte di una cinquantina di colleghi usciti dal lavoro per effetto del piano industriale ancora in corso, si contano sulle dita di una sola mano gli assunti che effettivamente operano nei territori che si stanno svuotando.

Non possiamo sottovalutare il fenomeno a cui stiamo assistendo: in diversi casi, i colleghi individuati per popolare le FOL sembrerebbero quelli considerati, a torto o a ragione, come meno performanti dal punto di vista commerciale. **Questo ha fatto sì che, per molti di loro, il trasferimento**

sia stato vissuto in modo estremamente negativo, con buona pace di quanto previsto dall'accordo nazionale sulle politiche commerciali: *"il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non costituisce motivazione per l'assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti"*.

Ogni lavoro ha una sua dignità e merita il massimo rispetto; appare tuttavia innegabile che lavorare all'interno di un contact center, se da un lato consentirà di acquisire nuove competenze, per i colleghi interessati significherà comunque disperdere il patrimonio di conoscenze ed esperienza accumulato in tanti anni di filiale.

Ricapitolando: si riduce drasticamente la presenza della Bper in Abruzzo, Marche e Molise, e nel frattempo si dequalifica il lavoro di chi resta, affidandogli mansioni meno stimolanti o gratificanti.

Si dirà che questo è il futuro del lavoro di bancario, ma non possiamo fare a meno di notare che è un futuro basato solo sul desiderio di accrescere a dismisura il guadagno del management aziendale e degli azionisti – che nel 2023 vedranno **raddoppiare** il loro dividendo – senza riconoscere nulla alle persone che quei guadagni li hanno prodotti, che anzi vengono sminuite, e magari vendute al miglior offerente (come la banca sembra intenzionata a fare per i colleghi di BCM e del Credito Anomalo).

Possiamo assicurare ai colleghi che faremo fino in fondo il nostro dovere, chiedendo con forza quanto segue:

- Rispetto degli accordi in materia di part-time per i colleghi trasferiti nelle FOL e nelle filiali con organici ridimensionati. Gli accordi individuali dovranno essere rinnovati alla scadenza e i turni di lavoro predisposti nel pieno rispetto delle esigenze personali e familiari degli interessati.
- Possibilità, per coloro che ne faranno richiesta, di accedere allo smart working, che dovrà essere svolto nel

rispetto di tutte le previsioni del CCNL.

- Rispetto tassativo delle normative in materia di controllo a distanza e di pressioni commerciali, sia nelle FOL che nelle filiali tradizionali.

Ai colleghi interessati diciamo: coinvolgeteci! Ragioneremo insieme sulle esigenze personali e professionali, vi assisteremo nel percorso formativo, vi accompagneremo nel nuovo lavoro che ha vantaggi e svantaggi, fino all'eventuale richiesta di uscire dalle FOL.

Dalla Bper gradiremmo un minimo di coerenza: viste le logiche che animano le scelte aziendali, sarebbe il caso che i suoi rappresentanti nelle nostre Regioni evitassero di parlare di banca vicina al territorio.

Se davvero Bper è una banca vicina al territorio, lo è per territori diversi dai nostri.

22 marzo 2023

Le RSA della Fisac CGIL del Comitato Territoriale Centro Est

BCC: profili professionali e classificazione del personale, Federcasse 'sospende' la trattativa



Uno schiaffo a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori del Credito Cooperativo!

Gli accordi sindacali si devono fare in due.

Purtroppo Federcasce ha dimostrato la sua pochezza e poca dimestichezza nel cercare di ragionare e condividere un reale e serio confronto a tutto tondo sulla materia dei profili professionali e della classificazione del personale, e le giornate del 15-16 marzo scorso ne sono state la conferma.

Troppi gli anni intercorsi dall'ultima architettura d'insieme definita sulla materia e sulle declinazioni dei livelli professionali che non hanno permesso a Federcasce di comprendere come la realtà del lavoro in banca di Credito Cooperativo abbisognasse di un **aggiornamento, adeguamento o addirittura di una "innovazione"** per mettere al centro la **Lavoratrice ed il Lavoratore e riconoscere un più corretto, consono e coerente inquadramento.**

Un "bagno" di contemporaneità che come Oo.Ss. abbiamo sostenuto e rappresentato fin dall'inizio attraverso ragionamenti e documenti finalizzati a smuovere una discussione e ricercare concrete soluzioni con la controparte.

Per tutta risposta dopo alcuni timidi e parziali passi in avanti compiuti da Federcasce, nonostante la dichiarata volontà politica di voler procedere su questi temi, la stessa Federcasce ha sospeso a tempo indeterminato il confronto.

Ovviamente troviamo molto scortese e assai irrituale questo modo di non voler accettare di rimanere sul tavolo negoziale e motivare la propria posizione in modo non chiaro né

comprensibile.

Il confronto tra le Parti è sempre complesso e complicato ma è altrettanto ineludibile quanto indispensabile se si vogliono dare soluzioni positive nell'interesse del "**bene comune**" rappresentato dal "**valore**" delle Persone che operano quotidianamente nel e per lo sviluppo del Credito Cooperativo.

Se Federcasse mette in onda la pubblicità, possiamo assolutamente dire di non aver compreso a quale film stessero rivolgendo la mente e lo sguardo.

Per il sindacato rimane fermo il sacrosanto principio di non lasciare mai nulla d'intentato per ricercare un approdo di buon senso e positiva conclusione di ogni negoziato.

Nel mentre che Federcasse manda in onda la "reclame" le Organizzazioni sindacali tenteranno ogni strada e praticeranno ogni iniziativa utile a riprendere il cammino fin qui interrotto.

Roma, 20.03.2023

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FABI

**FIRST/CISL
CREDITO**

**FISAC/CGIL
UILCA**

UGL