

Banca MPS: raggiunti tre importanti accordi



Si è conclusa ieri la prima fase del percorso negoziale riguardante la contrattazione di secondo livello di Banca Monte dei Paschi, basato sui demandi del Protocollo sulle relazioni sindacali centrali e periferiche del 23 dicembre 2022, che ha portato alla sottoscrizione di tre importanti accordi su premio aziendale, sviluppo professionale e condizioni ai dipendenti.

Tali accordi recuperano istituti contrattuali da tempo assenti nella normativa aziendale, segnando così un deciso cambio di passo rispetto alle politiche praticate negli ultimi anni nella gestione delle materie di più ampio interesse per le Lavoratrici ed i Lavoratori, i quali non hanno mai mancato di approfondire impegno e dedizione nel periodo di crisi che ha accompagnato la recente storia della Banca.

A distanza di tempo, si torna quindi a parlare di:

- **premio di risultato** – pari a 500 € – erogabile nel 2024 in caso di raggiungimento dell'utile netto nell'anno in corso, al contempo rispettando alcuni parametri di liquidità e di solidità;
- **percorsi di sviluppo professionale** indirizzati a tutti i Dipendenti, affiancati dal ripristino del processo promotivo ordinario su base annua e dalla formulazione di una nuova declaratoria inquadramentale, al momento indirizzata verso tutti i ruoli di Rete, con possibilità di ampliamento, anche

verso le strutture centrali, nelle fasi successive della contrattazione di secondo livello, da effettuarsi una volta concluso il percorso di rinnovo del CCNL;

- **condizioni praticate ai Dipendenti** su mutui e finanziamenti, con l'obiettivo di migliorare l'impianto complessivo disciplinato dal documento 600, oggetto di numerose revisioni – tutte migliorative- negli ultimi anni.

I contenuti sopra sintetizzati, codificati all'interno delle intese sottoscritte ieri che alleghiamo al presente comunicato, rispondono inoltre all'obiettivo di ripristinare un clima interno pesantemente compromesso dalle scelte strategiche e industriali degli ultimi anni e costituiscono, inoltre, un totale cambio di paradigma nelle dinamiche della contrattazione integrativa aziendale, la quale abbandona definitivamente il carattere difensivo che, per forza di cose, l'ha caratterizzata nel periodo successivo al 2012, orientandosi – auspicabilmente in maniera definitiva – verso obiettivi di acquisizione economica, normativa e gestionale.

Riteniamo che, in questo nuovo corso, le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Banca debbano occupare un posto preminente e privilegiato, a compensazione del disagio dagli stessi sostenuto nel tempo a difesa del Monte dei Paschi.

Siena, 8 agosto 2023

**Le Segreterie di Coordinamento
First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin
Banca Monte dei Paschi Siena**

ALLEGATI:

- Accordo Premio Aziendale
- Accordo Sviluppo Professionale
- Accordo Mutui a Tasso Variabile

“La via maestra, insieme per la Costituzione”: Cgil e associazioni il 7 ottobre in piazza a Roma

“La via maestra, insieme per la Costituzione”: è questo lo slogan scelto dalla Cgil e da più di cento associazioni e reti associative, che a loro volta raccolgono tantissime realtà della società civile, per la grande manifestazione nazionale che si terrà il prossimo 7 ottobre a Roma.

Si sfilerà per le strade della Capitale per il lavoro, contro la precarietà, per il contrasto alla povertà, contro tutte le guerre e per la pace, per l'aumento dei salari e delle pensioni, per la sanità e la scuola pubblica, per la tutela dell'ambiente, per la difesa e l'attuazione della Costituzione contro l'autonomia differenziata e lo stravolgimento della nostra Repubblica parlamentare.

Sono già in programma assemblee in tutti i posti di lavoro e nelle realtà territoriali per una consultazione straordinaria delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle donne, dei giovani, affinché siano protagonisti di una battaglia comune per unire e cambiare il Paese, per dare vita a un nuovo modello di sviluppo fondato sul lavoro, sulla centralità della persona, sulla sostenibilità ambientale.

In allegato l'appello integrale:

- Per i materiali e ulteriori informazioni www.collettiva.it
- Per i promotori dell'appello e tutte le adesioni, in continuo aggiornamento, CLICCA QUI

– Per aderire all'appello: adesioni7ottobre@collettiva.it

Appello 7 Ottobre 2023 La via maestra

Promotori e adesioni

Tassa sugli extraprofitti delle banche, tetto allo 0,1% dell'attivo

Il governo alza al 5% e al 10% le percentuali di calcolo della tassa sugli extramargini delle banche nel 2023. Il conto scende a meno di 2 miliardi

Giancarlo Giorgetti ha addolcito la botta per le banche al termine di una giornata convulsa per gli istituti in borsa. Alla fine è stato il Mef a correggere il tiro e alzare le soglie di calcolo del prelievo straordinario sui ricavi per margine d'interesse degli istituti di credito.

Un flusso di informazioni arrivato a tappe. Rispetto alla bozza circolata lunedì 7 agosto, subito dopo l'annuncio a sorpresa del vicepremier Matteo Salvini, il comunicato ufficiale della riunione del CdM ha rivisto al rialzo le percentuali dello scarto tra i margini d'interesse per il 2022 e per il 2023 sul 2021, superati i quali scatta il balzello.

In serata il ministero dell'Economia ha poi aggiunto informazioni sul tetto massimo del prelievo, che non potrà

superare lo 0,1% del totale dell'attivo. Questo nella versione finale elaborata dal Mef.

La proposta entrata in CdM parlava al contrario di un limite fissato al 25% del patrimonio netto.

La differenza è notevole, in meglio per le principali banche italiane, Intesa e Unicredit in primis, che, se dovesse restare così la norma, potrebbero dover pagare un importo molto consistente ma inferiore a un miliardo di euro.

I primi chiarimenti sulla misura fortemente voluta da Giorgia Meloni sono arrivati soltanto dopo una lunga mattinata di attesa, segnata dal tracollo in borsa degli istituti. Un iniziale segnale di chiarezza in attesa dei testi definitivi da pubblicare in *Gazzetta Ufficiale*.

Meno di 2 miliardi di gettito

Dal gettito potenziale, si parla di circa 2 miliardi di euro nell'ultima versione rispetto a circa 3 miliardi ipotizzati lunedì, alla platea coinvolta. Ad esempio sarà fuori dall'applicazione il **Credito Sportivo** assieme forse ad altri istituti, mentre in **Cassa Depositi e Prestiti** erano in corso approfondimenti per capire se la spa del Tesoro rientri nella norma ma non dovrebbe esserci. In generale la confusione è però ancora molta e non si escludono nuovi colpi di scena fino alla pubblicazione del decreto in *Gazzetta Ufficiale*. Lì si apriranno davvero i giochi.

Inconvenienti dell'effetto sorpresa del provvedimento, messo a punto, secondo quanto emerso, senza un confronto preventivo con il settore bancario.

Confermata l'aliquota al 40%

Le spiegazioni arrivate ieri hanno confermato l'aliquota del 40%, che sarà applicata sul maggior valore del margine di interesse dell'esercizio 2022 che eccede per almeno il 5% il margine del 2021, e tra il margine di interesse relativo al 2023 che eccede -in questo caso- per almeno il 10% il margine sempre del 2021.

Nella prima versione le soglie era state invece fissate al 3% e al 6%. L'imposta straordinaria dovrà essere versata nel corso del 2024, per la maggior parte degli istituti entro giugno e non sarà deducibile ai fini delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive, ha precisato Palazzo Chigi.

Conferme anche sulla destinazione del gettito. Le maggiori entrate saranno destinate al finanziamento del fondo per i mutui sulla prima casa e per interventi volti alla riduzione della pressione fiscale di famiglie e imprese.

Su questo punto insistono i comunicati dei **parlamentari di Fratelli d'Italia e della Lega**. Dall'opposizione, senza plausi, Pd e Movimento Cinque Stelle salutano l'intervento con un meglio tardi che mai. Con i ricavi destinati ai mutui «si dimostra quanto questo esecutivo guardi ai problemi reali degli italiani», è il commento del leghista Massimo Garavaglia, presidente della commissione Finanze del Senato.

Mef ancora in pressing sulla remunerazione dei depositi

La nota del Mef si chiude con una postilla-monito: gli istituti bancari che hanno già adeguato i tassi sulla raccolta così come raccomandato lo scorso 15 febbraio con specifica

nota da Bankitalia non avranno impatti significativi come conseguenza della norma.

Su questo punto aveva insistito il ministro Giorgetti in occasione dell'**assemblea Abi**, chiedendo un rapido riequilibrio della remunerazione dei depositi. A oggi sono poche le banche che si sono adeguate dopo la nota di via Nazionale. La trattativa con il Mef è solo all'inizio.

Fonte: Milano Finanza

Covid, finisce l'obbligo di isolamento per i positivi

Con il nuovo provvedimento sarà possibile uscire di casa e andare al lavoro anche con la malattia in corso. Cade anche l'indicazione per le Regioni di comunicare quotidianamente i dati sui contagi a ministero e Iss

Cade l'ultimo obbligo di legge legato al Covid: l'isolamento di cinque giorni per le persone positive .

Il provvedimento

Il provvedimento è stato varato nel «*decreto Omnibus*» e abolisce l'articolo 10 ter del decreto legge 52 del 2021 che prevedeva appunto il divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora fino all'accertamento della guarigione.

Sarà quindi possibile da ora uscire di casa e andare al lavoro anche con la malattia in corso. L'obbligo era fissato a 5 giorni a partire dal tampone positivo o dall'insorgere dei sintomi.

Cessa anche l'autosorveglianza per i contatti di persone positive, con l'obbligo di indossare le mascherine FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti.

Cade anche l'indicazione per Regioni e Province autonome di comunicare quotidianamente i dati sui contagi a ministero e Iss: saranno invece comunicati *«con periodicità stabilita con provvedimento della direzione generale del ministero della Salute»*.

Il futuro

Subito dopo il varo del decreto, si apprende che il ministero della Salute trasmetterà alle Regioni una circolare per le vaccinazioni autunnali per il Covid-19. Non è previsto un ritorno all'obbligo, ma si punta a proteggere anziani e soggetti fragili. Saranno utilizzati i vaccini aggiornati autorizzati contro la variante attualmente più diffusa, la Xbb.

*«Si tratta di una norma di buon senso – ha spiegato il ministro della Salute **Orazio Schillaci** al termine del consiglio dei ministri –. L'andamento epidemiologico non rende più necessaria questa misura. Abbiamo superato l'emergenza sanitaria ma continuiamo a monitorare e, come ministero della salute, se servirà adotteremo le misure necessarie di contrasto»*.

A favore

«L'addio all'obbligo di isolamento può essere una misura ragionevole ma deve essere controbilanciata con un'importante campagna di vaccinazione anti-Covid, a partire da settembre per i soggetti immunodepressi», afferma all'Adnkronos Salute **Claudio Maria Mastroianni**, presidente della Società italiana

di malattie infettive e tropicali (Simit). *«Era una norma assolutamente vecchia e ormai superata, è un segno di buon senso, di ritorno alla completa normalità»*, ha commentato all'agenzia stampa **Matteo Bassetti**, infettivologo del San Martino di Genova.

I dubbi

«Lo stop è una scelta rischiosa perché il Covid non è un'influenza e sta emergendo una variabile, EG.5, in USA e Asia molto più contagiosa e sfuggente dal punto di vista immunitario che presto arriverà anche in Europa, la retorica del lasciamoci tutto alle spalle non è l'approccio epidemiologicamente e scientificamente più corretto e saggio», afferma **Walter Ricciardi**, docente di Igiene all'Università Cattolica di Roma. *«Non è finito nulla, forse solo nelle speranze di qualcuno ma non nelle certezze e la scelta del Governo è solo un atto politico senza alcuna base scientifica»*, dichiara **Massimo Galli**, già direttore del reparto di Malattie infettive dell'ospedale Sacco di Milano.

Fonte: Il Corriere della Sera

Unicredit: terza ed ultima tranche di aumenti del buono

pasto elettronico

Grazie agli effetti degli accordi 2 aprile 2020, siglati dalla Fisac CGIL, insieme alle altre OO.SS. e l'Azienda, dal 1° luglio 2023 – con effetto sul cedolino di agosto – inizierà ad essere erogata la terza ed ultima tranche di aumento del buono pasto elettronico.

Per i dipendenti a tempo pieno o in part time verticale, per le giornate ad orario pieno l'incremento del buono pasto elettronico sarà il seguente:

- **7,00 euro** dal 1° luglio 2023;

Al personale a tempo parziale orizzontale, invece, il buono pasto sarà riconosciuto in forma elettronica nella misura di:

- **6,00 euro** dal 1° luglio 2023.

A partire dal prossimo cedolino, oltre al numero di buoni pasto elettronici spettanti, vedremo quindi il controvalore aggiornato con il nuovo importo.

Ricordiamo a tutte e tutti che l'importo spettante del buono pasto elettronico verrà caricato mensilmente sulla tessera nel giorno di erogazione dello stipendio. Nel tuo cedolino stipendio troverai una apposita voce che ti indicherà il numero di buoni pasto a cui hai diritto nel mese di competenza.

Come nel passato, la modalità di calcolo avviene sulla base dei giorni di presenza al lavoro nel mese precedente a quello di consegna (nelle giornate di Smart Working – fatta eccezione per lo Smart Working effettuato da un hub – l'Azienda non prevede la corresponsione del buono pasto).

Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori

Il numero di buoni spettanti è calcolato in base ai giorni di

presenza al lavoro che hai fatto nel mese precedente a quello di calcolo e di consegna.

Ad esempio: in ottobre (mese di calcolo e consegna) si calcolano e si consegnano i buoni sulla base delle presenze fatte registrare nel mese di settembre.

Le assenze, retribuite o meno, della durata di almeno 1 giorno o anche di durata inferiore purché comprendenti l'orario previsto per l'intervallo del pranzo (salvo il caso di rientro al lavoro nell'arco della

stessa giornata) fanno venir meno, per qualunque motivo, il riconoscimento del buono pasto sia che tu sia impiegato a tempo pieno sia a tempo parziale di tipo verticale.

Risultano sottratte a questa regola generale, e pertanto non pregiudicano la spettanza del ticket, le seguenti assenze:

Permessi giornalieri per accudire il figlio nel primo anno di vita e, tra quelli previsti dalla legge 104, i permessi frazionati (non a giornata intera):

- fruiti dal dipendente portatore di handicap;
- utilizzati dal genitore di disabile sino al 3° anno di vita;
- chiesti dal genitore di disabile oltre il 3° anno di vita;
- riconosciuti per l'assistenza al genitore disabile;
- riconosciuti per l'assistenza al coniuge disabile.

Le assenze giornaliere (retribuite o meno) di durata superiore a 1/3 della normale prestazione lavorativa fanno venir meno il riconoscimento del buono pasto se sei impiegato a tempo parziale di tipo orizzontale.

Ricordiamo che ai neoassunti, per il primo mese di lavoro, non viene consegnato alcun buono (non essendovi i tempi tecnici per prenotarne in tempo l'assegnazione). Alla fine di questo

primo mese di lavoro (o del secondo quando la decorrenza dell'assunzione non permette la prenotazione in tempo utile) viene consegnata una dotazione fissa di 41 buoni, il cui valore – memorizzato negli archivi informatici – verrà recuperato in bollettino stipendio alla fine del rapporto di lavoro con apposita voce ("Recupero buoni pasto anticipati") o al passaggio alla categoria dei Dirigenti: i buoni pasto spettano infatti a tutto il personale, esclusi i Dirigenti.

A partire dal secondo mese di lavoro viene applicato il metodo di calcolo generale già esposto.

Utilizzo del buono

Il buono pasto elettronico, come per quello cartaceo, è sostitutivo del servizio mensa e deve pertanto essere utilizzato con le seguenti modalità:

- è personale e non cedibile, come anche la card sulla quale il buono pasto viene accreditato;
- può essere utilizzato solo per l'intero valore giornaliero, non sono consentiti pertanto utilizzi parziali;
- può essere utilizzato in modo cumulativo fino al limite di 8 buoni pasto al giorno;
- deve essere utilizzato solo per servizi di ristorazione;
- non dà diritto a ricevere somme di denaro, beni o prestazioni diverse da quelle sopradescritte;
- deve essere utilizzato esclusivamente presso gli esercizi convenzionati;
- non può essere convertito in denaro e non è possibile ottenere un resto in contanti qualora il costo del pasto consumato sia inferiore a quello del buono (al contrario, se il costo del pasto fosse superiore al valore del buono, la differenza può essere erogata in denaro da parte del dipendente);
- deve essere comunque utilizzato entro la scadenza stabilita, pena la perdita di valore del buono.

Ricordiamo che, per quanto riguarda la scadenza, il buono pasto elettronico segue le stesse regole applicate ai buoni pasto cartacei.

Fonte: Fisac Unicredit

Rialzo dei tassi di interesse, emergenza mutui ed altro

Il progressivo aumento da parte della BCE dei tassi di interesse sta facendo velocemente aumentare, in maniera importante, la rata dei mutui a tasso variabile, e impatta, ovviamente, anche sui nuovi mutui e le surroghe a tasso fisso, così come su tutti i prestiti in genere; questo a sicuro danno delle famiglie e delle imprese. Su tale fronte la CGIL e la Fisac sostengono che la soluzione non è nel solo rialzo dei tassi di interesse, se allo stesso tempo non si scommettere su una maggiore inflazione da domanda, attraverso il ruolo economico dello stato, che devono promuovere la piena e buona occupazione, sostenere i redditi e la spesa pubblica per investimenti e welfare.

In tale contesto dove possibile, comunque in stretto raccordo tra tutte le nostre strutture, ci troviamo impegnati al confronto con le aziende per ottenere, dalle stesse, la revisione delle condizioni di prestito a tasso agevolato ai propri dipendenti. In alcuni casi (vedi ad esempio alcuni accordi raggiunti in questi ultimi giorni), si stanno ottenendo risultati in tal senso. Risultati che possono poi in

parte essere vanificati dalla attuale normativa fiscale.

Infatti, nel caso in cui il tasso applicato al prestito risulti inferiore al tasso di riferimento BCE, la differenza degli interessi da ciò derivante costituisce un benefit ed impatta sul trattamento fiscale relativo ai "fringe benefit", quindi anche se si ha un vantaggio rispetto l'onerosità degli interessi da corrispondere si può incorrere in un impatto penalizzante sulla tassazione fiscale.

Per *approfondire:*
<https://www.fisac-cgil.it/124305/i-fringe-benefit-e-le-modifiche-per-il-2022>

Come noto anche su questo tema, già da tempo, la CGIL e la Fisac sono fortemente impegnate, anche in sede parlamentare (con emendamenti e ordini del giorno), per provare a correggere strutturalmente la stortura fiscale che sta comportando grandi problemi alle lavoratrici e ai lavoratori beneficiari di prestiti o mutui erogati a tassi di interesse agevolati.

Per *approfondire:*
<https://www.fisac-cgil.it/131088/segreteria-nazionale-fisac-fringe-benefit-e-mutui-il-decreto-lavoro-non-risolve-il-problema-ma-non-e-finita>

La Fisac-CGIL è disposizione di tutti voi e continuerà ad esercitare insieme alla CGIL tutte le pressioni del caso per risultare incisivi, auspicando che già nella prossima Legge di bilancio possano essere previste misure utili ad alleviare le gravi difficoltà in cui versano le colleghe ed i colleghi coinvolti.

Roma lì 4 agosto 2023

BPER: abbiamo un grande futuro alle nostre spalle



Sono stati resi noti i risultati del primo semestre 2023. Un utile netto di periodo che sfiora i 705 milioni, che ha portato l'AD **Montani** a definirsi *"orgoglioso per il miglior semestre di sempre"*.

Come dipendenti non possiamo che essere felici del traguardo raggiunto, e sentirci a nostra volta orgogliosi per un dato che è frutto del lavoro quotidiano di ognuno di noi, e che porterà enorme gratificazione ad azionisti e manager (molto meno ai dipendenti).

Qualche giorno prima, la rivista **Altroconsumo** aveva pubblicato la tabella che riportiamo, che rappresenta l'altra faccia della medaglia del *"miglior semestre di sempre"*.

Istituti di credito: la soddisfazione dei clienti

L'indagine è stata effettuata a dicembre 2022 su un campione di soci di Altroconsumo, per un totale di 34.643 risposte ricevute. In tabella, le banche migliori in assoluto e l'indice di soddisfazione dei dieci istituti di credito con più sportelli (secondo i dati di Bankitalia).

Istituti di credito	Valutazione su 100					SODDISFAZIONE COMPLESSIVA	
	Trasparenza	Costi e commissioni	Servizio clienti	Home banking	App		
LE BANCHE MIGLIORI							
Fineco	83	78	82	90	86	83	★★★★★
Banca Popolare Etica	85	76	79	81	79	83	★★★★★
Illimity Bank	83	88	77	82	81	82	★★★★★
Webank	80	81	76	84	82	81	★★★★★
Banca Mediolanum	76	75	84	82	82	80	★★★★★
Widiba	80	80	77	85	81	80	★★★★★
I RISULTATI DEGLI ISTITUTI PIÙ DIFFUSI							
Banca Sella	77	74	77	81	80	78	★★★★★
Credem	69	62	69	77	74	71	★★★★
BancoPosta	66	64	59	71	74	66	★★★★
Banco BPM	63	57	65	77	76	65	★★★★
Crédit Agricole	63	56	64	75	74	65	★★★★
Intesa Sanpaolo	61	52	62	76	76	64	★★★
BNL - BNP Paribas	62	55	62	72	74	64	★★★
Monte dei Paschi di Siena	61	56	65	76	72	64	★★★
Unicredit	60	52	59	74	71	62	★★★
Bper	59	52	62	65	66	61	★★★

★★★★★ ottimo; ★★★★ buono; ★★★ media; ★★ mediocre; ★ pessimo

■ qualità ottima ■ qualità buona ■ qualità media

La nostra banca risulta la meno gradita al campione degli intervistati, ed è un dato che ci deve preoccupare. Se andiamo a esaminare le ragioni di questo piazzamento, scopriamo che

due sono i valori che maggiormente ci penalizzano. **“Costi e commissioni”** ritenuti eccessivi da metà degli intervistati, ma evidentemente funzionali al raggiungimento del “miglior semestre di sempre”. Ma soprattutto, ed è un dato terribilmente preoccupante, il fatto che oltre 4 intervistati su 10 ci considerino **poco trasparenti**. Tradotto in termini più chiari: il 41% del campione non ha abbastanza fiducia nella nostra banca, e questo è un dato che getta ombre inquietanti sul nostro futuro.

Come si è arrivati a questo dato?

Da anni, ormai, le banche ragionano solo sul presente: bisogna ottenere tutto e subito, massimizzando i profitti e senza pensare a ciò che avverrà domani. Ciò che conta è far crescere, sempre di più, i dividendi per gli azionisti e i premi per i top manager.

Questo comporta varie conseguenze. Prima di tutto bisogna guadagnare il massimo possibile da ogni cliente, cercando di convincerlo a sottoscrivere tanti prodotti: quindi bombardarlo di offerte e di proposte, in ogni occasione. **E' così strano che cominci a guardarci con sospetto?**

Poi c'è la ricerca spasmodica del taglio dei costi, visto esclusivamente come strumento per massimizzare il profitto immediato, senza preoccuparsi delle conseguenze future. Quindi si chiudono le filiali, abbandonando i territori a loro stessi e recidendo il legame con la clientela, illudendosi di sostituire il rapporto personale con una app, spesso bloccata da malfunzionamenti a loro volte fonte di sfiducia verso la banca. Ci sarebbero le risorse per investire e migliorare il sistema informatico, ma farlo significherebbe togliere qualche euro ai dividendi degli azionisti, quindi non si può (e non si vuole)

Con la stessa logica si pensa di vendere pezzi pregiati dell'azienda, privandosi tra l'altro di elevate professionalità, nonostante siano fonte di profitti. E' il

caso della paventata cessione del ramo d'azienda rappresentato da tutta l'attività di recupero: si massimizza il beneficio oggi, rinunciando agli introiti degli anni futuri, che potrebbero dare linfa preziosa ai bilanci qualora l'andamento dovesse rivelarsi meno florido.

Infine c'è la fede, totalmente illogica, nella **crescita inarrestabile**. Ogni anno bisogna crescere, all'infinito. Ogni anno bisogna aumentare i profitti, le polizze, il gestito, gli impieghi, il numero di clienti. Ed ogni anno la crescita percentuale dev'essere maggiore di tutti gli anni precedenti. Ogni anno dev'essere **"il migliore della nostra storia"**.

Tutto questo all'interno di un sistema economico che non solo non è infinito, ma presenta popolazione in calo e con età media crescente, oltre a una capacità di spesa delle famiglie in forte riduzione.

Quanto potrà durare questa folle idea di crescita perenne?

Andiamo di corsa come un'auto che sfreccia a fari spenti nella notte, incuranti di ciò che accade intorno a noi. Fare risultati diventa sempre più difficile? Si alza il livello delle pressioni: come se rendere sempre più impossibile la vita dei propri dipendenti potesse sovvertire la realtà (e la matematica). Corriamo fino a quando andremo a sbattere, fino a quando non sarà più possibile crescere, e dovremo fare i conti con i danni prodotti.

E allora ci accorgeremo che, all'insegna del "tutto e subito", abbiamo distrutto il legame con i territori, abbiamo perso la fiducia dei clienti, abbiamo rinunciato ad importanti flussi di profitto vendendo i gioielli di famiglia.

Davvero possiamo affermare che il primo semestre 2023 sia stato il migliore di sempre? O sarebbe più giusto sostenere che è quello in cui **la banca ha massimizzato il profitto come mai aveva saputo fare prima?**

Consentiteci di chiudere con una provocazione. Cosa sarebbe successo se invece di 705 milioni di utile ne avessimo realizzati 600, rallentando un pochino per cercare di

ricostruire il rapporto con la clientela, per ricominciare ad ascoltare le esigenze di famiglie ed imprese e provare a recuperare una minima parte della fiducia perduta?

Davvero sarebbe stato un risultato peggiore?

BNL: è colpa tua!

Le riorganizzazioni creano sempre disagio per le persone che ne saranno impattate, soprattutto se da tale riorganizzazione diminuiscono le persone presenti ed i carichi di lavoro sono i medesimi (se non maggiori).

In sede di Evento Ascoltiamoci del 26 luglio, in risposta ad una legittima preoccupazione espressa a seguito alla recente riorganizzazione in DG su incrementi dei carichi di lavoro, la risposta della nostra AD è stata che l'aumento dei carichi di lavoro deriva dal fatto che noi lavoriamo male. Lavoriamo male e dunque i carichi di lavoro sono una diretta conseguenza del lavoro fatto male. Quindi occorre lavorare meglio!!

Per la nostra AD il fardello dei carichi di lavoro è **COLPA NOSTRA**.

Cara AD, una tale affermazione non rende giustizia a tutte le colleghe e tutti i colleghi che lavorano rispettando i tempi, i modi, ma soprattutto la normativa di cui la banca si è dotata.

La colpa di lavorare male viene fatta ricadere sulle lavoratrici e sui lavoratori, che non lavorano smart, che non lavorano in modo efficiente...

Cara AD, ben lungi ti sei guardata dal dire che molto probabilmente vi sono carenze numeriche, queste sì che

impattano sugli enormi carichi di lavoro, o vi sono obiettivi sempre piu`sfidanti che ponete sulle scrivanie di colleghe e colleghi senza alcun ritegno del loro lavoro svolto che ha permesso di conseguire i risultati positivi delineati dai risultati semestrali.

Cara AD, noi lavoriamo seguendo le norme di legge (vedi IVASS, FATCA, normativa fiscale, TUB, TUIR, ecc.) e le norme regolamentari di cui la banca si è dotata.

Le leggi e le normative vanno conosciute ed applicate: le lavoratrici ed i lavoratori tutti i giorni si confrontano con tali dettati anche quando sono incomprensibili od articolate od incongruenti.

Cara AD, i carichi di lavoro potrebbero essere meno pesanti se accanto a leggi, gia`di per se complicate, ci fossero magari normative piu`semplici da interpretare, meno astruse da applicare: questo si`renderebbe davvero piu`facile lavorare senza la spada di Damocle, sempre esistente, di sbagliare.

È evidente che le alte sfere non si sono mai preoccupati di leggere, quanto meno, la normativa (che tutti dovrebbero almeno una volta nella vita leggere) oppure magari l'hanno letta e dopo due pagine hanno chiuso perché non hanno capito nulla.

Infine, cara AD, addossare la colpa dei carichi di lavoro su noi che lavoriamo male non agevola neanche il miglioramento del sentimento di sentirsi parte di un gruppo unito, come pochi minuti prima aveva dichiarato l'AD ascoltando i talenti.

Sara`per questo che tanti ragazzi si sono dimessi? O è colpa loro?

Imprese artigiane, Abruzzo regione Cenerentola d'Italia

Studio CNA: nei primi sei mesi del 2023 male manifatturiero, autoriparazione, ristorazione e trasporti.

Saraceni: «Da due anni ferma una legge regionale che favorisce l'accesso al credito delle microimprese»

Abruzzo sul gradino più basso, tra le regioni italiane, per andamento delle imprese artigiane nei primi sei del 2023: un primato negativo in cui spiccano settori in grande sofferenza come manifatturiero, riparazione auto, trasporti e ristorazione. Lo dice lo studio realizzato da **Aldo Ronci** per la CNA regionale, su dati di Movimprese: una ricerca che rivela come **la nostra regione si attesti all'ultima piazza della graduatoria tra i diversi territori italiani**, con una flessione assoluta di 126 unità e una perdita percentuale dello 0,45%, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a fronte di una crescita media nazionale dello 0,18%. *«Il peggioramento rispetto al primo semestre dell'anno scorso – illustra il curatore dello studio – si spiega con il fatto che, da un lato, le iscrizioni sono diminuite di 29 unità e, dall'altro, le cessazioni sono aumentate di 62».*

Tra i territori, i segnali di maggiore sofferenza arrivano dall'Aquilano e della provincia di Chieti, con flessioni rispettivamente di 44 e 40 unità: numeri assai negativi che pongono le due realtà a 97esimo e 99esimo posto (su 105 province in totale) della graduatoria italiana. Performance leggermente meno negative sono invece quelle realizzate dalle province di Teramo (-23) e Pescara (-19). Quanto ai settori produttivi, i primi sei mesi dell'anno fanno registrare andamenti particolarmente negativi per quel che riguarda manifatturiero (-69); riparazione auto e prodotti per la casa

(-35); trasporti (-26); ristorazione (-31). Con gli unici incrementi di una certa entità registrati nelle costruzioni a Pescara (+14) e Teramo (+13), e nei servizi alla persona all'Aquila (+10).

In questo quadro tutt'altro che rassicurante, il mondo delle micro imprese torna a invocare con urgenza misure in grado di sostenere le aziende, aiutandole a uscire dal pantano. E il nodo del credito viene certamente al primo posto nell'agenda delle richieste al mondo delle istituzioni, Regione in testa. Così, il presidente regionale di CNA Abruzzo, **Savino Saraceni**, ricorda come *«da due anni sia ferma nel cassetto una norma contenuta nella legge numero 9 del maggio 2021, votata all'unanimità dal Consiglio regionale»*. *«Una norma – spiega – che prevede l'assegnazione di 5 milioni di euro attraverso il sistema dei confidi, con il rilascio di un voucher per l'abbattimento dei costi degli interessi e della garanzia»*. *«Assieme alle altre associazioni della micro e piccola impresa – conclude – siamo tornati a sollecitarne il rapido sblocco, perché di tempo a disposizione ne abbiamo pochissimo: assistiamo a un'impennata che ha portato i tassi d'interesse praticati dalle banche tra l'8 e il 9%. Insostenibile davvero, per un mondo di imprese che continua a mandare alle istituzioni pressanti richieste di aiuto»*.

28/7/2023

Comunicato stampa CNA Abruzzo

BCC: definito l'accordo sui profili professionali e classificazione del personale



Si e` concluso nella tarda serata di mercoledì` 2 agosto l'incontro politico tenuto tra Federcasse, le Segretarie Nazionali e i Coordinatori di Gruppo sul tema dei Profili Professionali e della Classificazione del Personale.

Dopo oltre otto mesi di confronto tecnico e politico, intervallati anche da un periodo di "pausa di riflessione" richiesto da Federcasse, si è finalmente giunti alla definizione di un accordo che rappresenta un primo punto di partenza, visto che la materia degli inquadramenti era ormai "cristallizzata" dal lontano 2009.

Si tratta, quindi, di un impegno sottoscritto tra le Parti nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'11 giugno 2022 e che le stesse hanno definito non senza uno sforzo evidente ed una conclusione sostenibile.

Sara`senz'altro compito della prossima e imminente stesura di piattaforma di rinnovo del CCNL sviluppare un piu`complessivo e maturo processo di revisione e attualizzazione dei profili professionali e dei ruoli emergenti nel settore del Credito Cooperativo.

In pillole, si è addivenuto ad un'intesa che norma a livello di Quadro Direttivo – primo livello retributivo:

- il Responsabile dei processi di gestione dei crediti problematici (NPL);
- il Coordinatore/Responsabile dell'attività dei Lavoratori che siano addetti in via stabile ed esclusiva alla gestione di gruppi di clientela ad elevata complessità, famiglie o imprese, che non siano in organico a succursali;
- Personale che ha la responsabilità di migliorare i prodotti, offre supporto specialistico ai Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela, a cui erogano consulenza e formazione, studia le caratteristiche dei prodotti, anche assicurativi, e dà attuazione alle strategie di posizionamento;
- Personale delegato ai rapporti con altre funzioni dell'ambito assicurativo, responsabile dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi per la rete commerciale, che provvede a tenere i rapporti con le Società con le quali la Banca ha stipulato convenzioni.

Un passo è stato compiuto anche relativamente alle Lavoratrici e ai Lavoratori delle Aree Professionali che:

- curano la comunicazione e la relazione con i soci;
- gestiscono le azioni di sostenibilità ambientale, sociale ed energetica dell'azienda;
- provvedono all'istruttoria della gestione dei Crediti Problematici (NPL);
- sono addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie e imprese, con la previsione di un percorso di graduale aumento inquadramentale legato ai mesi di effettivo svolgimento di tale attività
- addetti allo sviluppo commerciale e consulenza prodotti.

Con riferimento alle succursali con oltre 5 addetti si prevede, inoltre, la figura del vice preposto, ove nominato, a cui verrà riconosciuta un'indennità mensile pari al 60% dell'indennità di preposto. Inoltre, in caso di assenza del reggente di filiale, verrà liquidata l'intera indennità oltre

all'eventuale differenza retributiva.

Con una punta di rammarico, invece, dobbiamo prendere atto che non è maturata una sintesi sui profili professionali relativi al mondo ICT (information communication technology) per visioni nettamente contrastanti sul tema.

L'eventuale superamento della 1° e 2° area professionale avverrà in seguito con specifiche sessioni dedicate all'argomento in questione, anche al fine di favorire processi di internalizzazione dei Colleghi e delle Colleghe addetti/e in queste due aree.

Le Organizzazioni Sindacali apprezzano questo positivo risultato dell'accordo raggiunto, in quanto necessario da tempo e senz'altro utile per consentire alle trattative di secondo livello di meglio approfondire e sviluppare la nuova architettura degli inquadramenti sui rispettivi modelli distributivi adottati dai Gruppi Cooperativi Bancari dopo la riforma del Settore.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**

⇒ **SCARICA L'ACCORDO**