

BdM. Valutati da un algoritmo: quando i numeri contano più delle persone!

Come ogni anno è arrivato il momento in cui vengono portate alla conoscenza dei colleghi le valutazioni sull'operato dell'esercizio precedente e, mai come quest'anno, non sono mancate le sorprese!

Ci preme sottolineare, prima di raccontarvi le novità, che questo momento di confronto tra il responsabile ed il collaboratore dovrebbe rappresentare **un'opportunità** per valutare, incoraggiare e sviluppare il contributo di ciascuno ed è dunque un elemento chiave per la valorizzazione delle persone, argomento che dovrebbe essere tanto caro all'Azienda, soprattutto se si tratta di un'azienda a partecipazione pubblica!

Ma quest'anno, grazie all'introduzione del tanto sbandierato "Performance management", nuovo sistema di valutazione **presentato al di fuori delle procedure ex CCNL ed adottato a fine 2023, ovvero al termine dell'anno di riferimento, e con obiettivi, addirittura, assegnati a gennaio 2024**, il processo valutativo non è stato condotto diciamo in modo "lineare" perché **il 75% della valutazione** (si avete capito bene...il 75%!) è dipesa non dal giudizio espresso dal Responsabile della struttura ma dai famigerati "Deliverables"...ovvero dal raggiungimento di obiettivi di budget! Relegando quindi il giudizio del valutatore ad un **mero 25%** che nessun peso ha e può avere sull'esito finale della valutazione.

Riteniamo che chi lavora fianco a fianco con il collega valutato sappia molto bene qual è il suo valore, qual è il suo impegno e qual è il suo rendimento in un ambiente che, come abbiamo più volte denunciato, non aiuta l'organizzazione del

lavoro. Nella nostra Banca invece si valuta il personale "leggendolo" solamente tramite un **"algoritmo" che tiene conto degli scostamenti di determinati parametri dai budget assegnati**: in pratica siamo valutati per i risultati e non per i mezzi, in piena violazione dell'Art.80 del CCNL che lo vieta espressamente, risultati che danno solo un'immagine limitata e parziale delle "persone"!

Ci chiediamo come sia possibile, in un Gruppo che si vanta di valorizzare le persone, standardizzare le valutazioni in questo modo basandole solo sui risultati e non sull'effettiva professionalità dei colleghi, con possibili effetti negativi anche sul pagamento del sistema incentivante e sul premio aziendale. Sorvolando poi sul fatto che non sono stati rispettati i termini contrattuali che prevedono la consegna delle valutazioni entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

Ricordiamo che il vigente CCNL prevede che la prestazione di lavoro subordinato sia una prestazione di mezzi e non un'obbligazione di risultato, e che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali, di per sé non può determinare una valutazione negativa e non costituisce inadempimento dei doveri contrattuali (Art. 80).

Consigliamo a tutti i colleghi, che ritengano di aver ricevuto un giudizio della valutazione professionale per il 2023 non rispondente alla prestazione svolta, di presentare ricorso alla direzione aziendale facendosi assistere dai rappresentanti sindacali aziendali.

Peraltro La nostra Azienda continua a macinare numeri assai soddisfacenti grazie allo straordinario impegno delle lavoratrici e dei lavoratori anche in questi primi mesi del 2024.

Nonostante ciò (speriamo di non dover dire "a causa di ciò") né la nostra Direzione né la Capogruppo danno ancora riscontro alle numerose istanze in sospeso ormai da mesi.

Bari/Orvieto, 23 Maggio 2024

**ODC BDM BANCA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

**RR.SS.AA. CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL**

Fisac: bene piano Mediocredito, vigileremo su riorganizzazione

“Un piano industriale con elementi che ci lasciano ben sperare, ora sarà importante valutare, nel tavolo di confronto sindacale che si aprirà a breve, dettagli e impatti su lavoratrici e lavoratori coinvolti nelle operazioni di accentramento mediante distacco (350) da Bdm Banca e CariOrvieto verso Mcc”.

Così la Fisac Cgil Gruppo Mediocredito Centrale commenta il piano presentato dal Gruppo alle Organizzazioni Sindacali di Mcc, di **Bdm Banca ex Banca Popolare di Bari** e di Cassa di Risparmio di Orvieto il Piano industriale 2024-2027.

L'Ad del Gruppo Mcc Minotti, fa sapere la Fisac Cgil Mcc, *“ha confermato che non sono previsti esuberanti di personale o chiusure di filiali, ha prospettato un piano di sviluppo e crescita, basato sulla centralità delle persone, sulla parità di genere, sull'innovazione tecnologica e sulla sostenibilità, dandosi fra gli obiettivi quello della coesione sociale e territoriale con importante attenzione alla crescita del*

Mezzogiorno e sviluppo del brand MCC”

*“Saremo vigili su ogni aspetto della riorganizzazione di Bdm Banca e di CariOrvieto – afferma il segretario generale della Fisac Cgil Puglia e delegato della Fisac Cgil nazionale per il gruppo Mcc, **Francesco Balducci** – affinché ogni cambiamento sia accompagnato da adeguati percorsi di formazione. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di chi sarà interessato dai distacchi o sarà riassegnato a nuovi incarichi in Mcc, Bdm e CariOrvieto, sarà al centro del nostro impegno. Le organizzazioni sindacali hanno apprezzato la volontà di integrare al meglio le aziende del Gruppo Mcc, ma hanno evidenziato che su questa strada è necessario e opportuno che, anche in virtù delle modifiche previste all’orario di lavoro dal Ccnl sottoscritto pochi mesi fa, si possa rivedere l’applicazione dell’accordo di solidarietà vigente in Bdm Banca”, conclude Balducci.*

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

BdM Banca – Richiesta incontro urgente



A tutte le lavoratrici e lavoratori, rappresentiamo una richiesta di incontro per la trattazione di tematiche di particolare rilevanza.

Buon lavoro a tutte e tutti.

Segreteria di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Bari, 19/03/2024

Egr.Sig. Dott.
Franzon Claudio
Risorse Umane
BdM Banca Spa

Spettabile
Ufficio
Relazioni
Industriali
Gruppo MCC

e p.c.
Egr.Sig.
Dott. Carrus
Cristiano
Amministratore
delegato BdM
Banca Spa

Oggetto: Richiesta di incontro urgente.

Le scriventi OO.SS. chiedono la convocazione urgente di un incontro in presenza con all'OdG la verifica dell'Accordo Aziendale 10/06/2020 e ss. (con particolare focus in materia di verifiche tecniche e riconsiderazione della ROL).

Le 00.SS. chiedono inoltre che, nel corso dell'incontro, vengano calendarizzate ulteriori convocazioni a cominciare dai seguenti argomenti:

- *impatti derivanti dalla riduzione di orario di lavoro settimanale come previsto dal nuovo CCNL;*
- *conferma delle condizioni previste dall'art. 5 dell'Accordo del 31/10/2023;*
- *chiarimenti sullo stato dell'arte in merito alle libertà sindacali e definizione di modalità tempistiche condivise da utilizzare per le convocazioni aziendali;*
- *calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di Smart Learning, Smart Working e Telelavoro, come da precedenti intese;*
- *calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di inquadramenti minimi per le figure professionali introdotte negli ultimi anni e di percorsi professionali meritocratici per tutto il personale di BDM Banca;*
- *calendarizzazione di un incontro avente ad oggetto l'andamento della formazione finanziata e del ruolo operativo della Commissione Formazione.*

Dato il carattere prioritario e urgente delle tematiche da affrontare, si richiede che l'incontro si tenga entro venerdì 22 marzo p.v.

Distinti saluti.

Segreteria di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Ex Tercas, nuovi rimborsi in arrivo

Continuano le sentenze favorevoli agli azionisti che hanno perso i loro risparmi a causa della vendita con modalità ingannevoli di azioni dell'ex Tercas. L'ultima decisione del Tribunale di Teramo estende anche agli eredi il diritto al risarcimento.

Se n'è occupato il TG3 Abruzzo in questo servizio andato in onda il 22/3/2024, nel quale interviene anche il Segretario Regionale Fisac Abruzzo Molise, **Luca Copersini**.

Ex Tercas: clienti risarciti dalla data dell'acquisto

E' il nuovo principio stabilito dalla Corte d'Appello, che conferma "I risparmiatori non furono informati dalla Banca"

Le sentenze non sempre fanno la storia, ma costantemente rappresentano fonti per scriverla. E mai come in quella delle azioni ex Tercas i verdetti dei giudici scandiscono la battaglia per i risarcimenti di centinaia di risparmiatori che, all'epoca dei fatti, da un momento all'altro si

ritrovarono in mano titoli senza più valore.

Dopo gli svariati pronunciamenti di primo grado a favore dei risparmiatori, ora c'è una nuova sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila a stabilire che da parte dell'istituto bancario non solo non ci fu un'adeguata informazione ai clienti (così come stabilito anche da altri pronunciamenti di secondo grado) ma che i risparmiatori *“debbono essere risarciti con rivalutazioni ed interessi dalla data dei rispettivi ordini d'acquisto fino all'effettivo soddisfo”*.

La sentenza assume una doppia valenza riformando su questo punto in particolare quella di primo grado e accogliendo in toto un nuovo ricorso della Federconsumatori che in questi anni ha assistito più di 300 risparmiatori.

Anche in questo caso i fatti contestati risalgono a prima del finanziamento Tercas del 2012 e, di conseguenza, a prima dell'ingresso della Banca Popolare di Bari. Quattro, in questo caso, i risparmiatori, per somme che sfiorano centomila euro.

Scrivono i giudici: *“Non può ritenersi assolto l'obbligo informativo della banca in ordine al tipo di strumento proposto come ogni forma d'investimento, nella specie titoli azionari Tercas, quali titoli illiquidi, non potendo di certo ritenersi sufficiente a tal fine l'informazione fornita con le informazioni riportate in via generale nel contratto quadro e nel contratto di consulenza, trattandosi di informazioni generali sulla tipologia di strumenti di investimento del tipo poi oggetto dell'ordine di acquisto e non invece, come avrebbe dovuto, di informazione specifica proprio di quel particolare titolo d'investimento oggetto dell'ordine di acquisto con riferimento e raffronto con il profilo dell'investitore e valutazione di adeguatezza e appropriatezza di quel tipo di investimento con la persona e gli interessi concreti di quel singolo investitore.”*

Pronunciamento che trae linfa da diverse sentenze della Cassazione.

E precisano i giudici d'appello in un altro passaggio della sentenza: *“In relazione a un investitore con una profilatura relativa a un rischio medio, con investimento di durata da uno a tre anni, e unica precedente esperienza del medesimo titolo di cui contesta ugualmente la mancanza d'informazione e consapevolezza, non può ritenersi adempiuto l'insieme di doveri informativi della banca al fine di valutare l'adeguatezza dell'operazione proposta in relazione al tipo d'investitore, considerata l'esistenza di un dichiarato conflitto d'interessi che imponeva la prova da parte della banca di un investimento del tutto consapevole e la mancata informazione specifica sulla natura del titolo proposto ed acquistato come titolo illiquido che esauriva peraltro il 100% del portafoglio investimenti del ricorrente”*.

Va detto, così come evidenzia la Corte d'appello, che sul punto si è più volte espresso anche l'ACF (Arbitro per le Controversie Finanziarie della Consob) che, in casi simili e proprio in linea con la Cassazione, *“ha ritenuto violati gli obblighi informativi degli istituti di credito”*.

Fonte: Il Centro

Leggi anche

Sentenze per le azioni ex Tercas: rimborsati già quattro milioni

Banca del Mezzogiorno: accordo per distacchi in MCC



Dopo 50 giorni di intensa e articolata trattativa, in data 10 novembre, com'è noto, la Delegazione Sindacale di Gruppo Mcc e quella aziendale trattanti hanno sottoscritto verbale di accordo su accentramento in MCC di Lavoratrici e Lavoratori appartenenti a U.O. di funzioni di controllo, in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO e relazioni industriali.

I colleghi interessati dal suddetto accentramento di funzioni sono circa 180 tra BdM e CRO e il loro distacco avrà durata annuale, rinnovabile.

L'accordo in questione tutela e garantisce i colleghi sia per quanto riguarda la mobilità territoriale, sia per quanto riguarda la mobilità funzionale. Per tutti i distaccati restano confermati tutti gli automatismi contrattuali in corso di maturazione previsti da CCNL e CIA dell'impresa distaccante.

Parimenti, sono state fissate garanzie anche per la costituenda Business Unit Capital Light, per la gestione delle legacy pre-commissariale; la Capital Light Division sarà una U.O. individuata ed operante all'interno di BdM con all'incirca 40/50 colleghi interessati.

Ulteriore parte dell'accordo riguarda la riorganizzazione ed il potenziamento del ruolo commerciale di BdM.

L'Azienda si è impegnata a ridurre al minimo il ricorso alla mobilità territoriale, e in ogni caso, è stato definito il seguente trattamento di mobilità giornaliera: 0,45€*(km tratta-20 km) X2, con un massimo di 80km per ogni giorno di presenza in servizio; l'intervento avrà la durata massima di 36 mesi.

In caso di ricorso a mobilità funzionale, la stessa dovrà essere realizzata ricercando assegnazione a mansioni coerenti con le ultime svolte e con la salvaguardia degli inquadramenti del livello retributivo acquisito.

Le OO.SS. hanno espresso perplessità sulle linee di intervento relative alla riorganizzazione voluta e finalizzata al "dichiarato" potenziamento della rete commerciale BdM, perplessità mitigate dalle garanzie richieste dalle scriventi OO.SS. ed inserite nell'accordo. Ribadiscono all'azienda la massima attenzione da riservare alle politiche commerciali che dovranno essere indirizzate ad uno sviluppo sostenibile.

Le OO.SS. vigileranno, così come previsto nell'accordo, sull'applicazione dello stesso e monitoreranno con puntualità gli impatti sulle Lavoratrici e sui Lavoratori derivanti dai provvedimenti di distacco e dal programma di riorganizzazione/potenziamento della rete commerciale.

Bari, 21 novembre 2023

Segreterie OdC

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Banca del Mezzogiorno: accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da

raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

7. **Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
BdM Banca – Gruppo MC

B. Pop. Bari: non c'è ancora chiarezza in MCC



Non c'è ancora chiarezza

Si entra nel vivo del progetto di accentramento e della

riorganizzazione di gruppo MCC, ma le perplessità aumentano con l'andare della discussione.

L'esigenza di MCC di dotarsi di un'ossatura funzionale, **espianando gli uffici di quella che fu la BPB**, non può farsi a discapito delle prerogative contrattuali e dei diritti delle persone interessate e neanche si può pensare che tutto avvenga a costo zero.

CCNL e CIA sono gli ambiti nei quali agire.

Per le 178 persone di BdM, per le 6 di CRO e per le 100 di MCC ora coinvolte, e comunque per tutti i distacchi, non si può lasciare alla mera discrezionalità aziendale la crescita professionale e la mobilità lavorativa.

Per quel che attiene il riassetto del modello distributivo – 207 le persone coinvolte – solo numeri dei dipendenti per strutture coinvolte sono stati forniti, ma nulla di preciso su come si intenda far funzionare meglio, con continuità e pienezza operativa, le filiali, nel rispetto delle dotazioni (ferie, bdo, Rol permessi vari...) senza metter mano alla semplificazione/riduzione delle attività amministrative/burocratiche, oggi in capo alle filiali.

L'Azienda intende aumentare le figure professionali itineranti ed estrapolarle dalle filiali che andrebbero a privarsi di ruoli stanziali con il risultato di ridurre, di fatto, il costo del lavoro – **per effetto degli inquadramenti che non scatterebbero più** – contro un incremento dei carichi e ritmi dell'attività lavorativa.

Su tutto questo grava, poi un quesito irrisolto: quale sarà la durata di questo ridisegno del Gruppo MCC? Sappiamo essere in definizione un nuovo piano industriale della Capogruppo: è legittimo domandarsi se e in che misura questo riassetto si rapporti alla costruenda futura configurazione di MCC.

Non sarà mica che ci stiamo arrovellando da agosto in questa

procedura e, tra pochi mesi, tutto verrà messo in discussione? I lavoratori e le lavoratrici di MCC, BdM, CRO hanno tutto il diritto di saperlo.

Allo stato, dunque, non si vedono le condizioni per addivenire ad un accordo, auspichiamo l'azienda riconsideri le proprie posizioni.

Per quanto attiene, infine, le facilitazioni per il personale BdM, sono state fissate le date del 30 del 31 ottobre, mentre, per il prosieguo della procedura in corso, saremo di nuovo in Roma il 18 prossimo.

Vi terremo costantemente aggiornati

Roma, 13 Ottobre 2023

**Delegazioni Sindacali di Gruppo MCC
FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Banca Tercas: dietrofront della Commissione, non fu aiuto di stato

Con la decisione del 21/9, la **Commissione europea** ha concluso che il sostegno concesso dal **Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (FITD)** nel 2014 a **Banca Tercas non costituisce un aiuto di Stato** ai sensi delle norme UE.

Questa decisione fa seguito alla sentenza della **Corte di giustizia** del 02 marzo 2021, C-425/19P, che ha confermato la precedente sentenza del **Tribunale UE** che annullava la

decisione della Commissione del 2015.

Nel dicembre 2015, infatti, la Commissione ha ritenuto che il sostegno concesso dal Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (FITD) italiano a Banca Tercas **costituisse un aiuto di Stato illegale** e ne ha ordinato il recupero.

In particolare, la Commissione ha rilevato che il FITD è intervenuto a favore di Banca Tercas per coprire le sue perdite e sostenere la sua vendita alla **Banca Popolare di Bari**.

Nel 2015 la Commissione ritenne che, così facendo, il FITD avesse agito per conto dell'Italia e che quindi il sostegno fosse configurabile quale aiuto di Stato.

Nel marzo 2019, a seguito di un ricorso dell'Italia, della **BPB** e del FITD, il Tribunale ha annullato la decisione della Commissione del 2015.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto che la Commissione non avesse sufficientemente dimostrato che la decisione del FITD di sostenere Banca Tercas fosse imputabile all'Italia.

Nel marzo 2021, la Corte di giustizia ha confermato la sentenza del Tribunale.

Con la decisione odierna, la Commissione ha riesaminato il caso in conformità con le sentenze degli organi giurisdizionali europei e ha concluso che il sostegno concesso dal FITD a Banca Tercas non era imputabile all'Italia e quindi non costituiva un aiuto di Stato illegale.

La versione non riservata della decisione sarà resa disponibile con il numero **SA.39451** nel registro degli aiuti di Stato sul sito web della **Commissione** dedicato alla concorrenza, una volta risolte le questioni di riservatezza.

Banca Popolare di Bari: cambia il nome, ma la banca?



Dopo l'incontro tenutosi martedì 4 u.s. con l'alta dirigenza Banca Popolare di Bari alla presenza anche di un rappresentante MCC, l'Azienda si è resa disponibile ad avviare un dialogo costruttivo e concreto con le Organizzazioni Sindacali dopo il fortissimo segnale di malessere espresso dallo sciopero del personale del 17 aprile scorso.

In questa circostanza, è parso davvero che si voglia intraprendere un **nuovo corso**, teso anche a trovare soluzioni per recuperare il potere d'acquisto dei salari, provvedimenti sull'organizzazione del lavoro e sua sostenibilità, temi, questi, al centro dell'azione sindacale in BPB.

I punti emersi:

- L'impegno, da risolversi in tempi brevissimi, di ritoccare al ribasso i tassi dei mutui liquidità e delle sovvenzioni al personale;
- La disponibilità, a partire dagli incontri previsti nei giorni 17 e 18 luglio p.v., di rivedere, al rialzo il valore dei buoni pasto;
- L'apertura a discutere di altri strumenti, diffusi per

tutti e tutte, tesi a mitigare il gravosissimo impatto economico della riduzione oraria del lavoro;

- L'impegno alla valutazione di sostenibilità finanziaria dell'adeguamento delle condizioni economiche dei dipendenti del Gruppo a quelli dei dipendenti MCC;
- L'imminente assunzione, a tempo determinato per 5 mesi, di 15 persone nel ruolo di addetto famiglia per dare manforte alle filiali;

Certo, stante il carattere emergenziale di queste assunzioni, sarebbe stato corretto conoscere, per trasparenza, criteri, come e dove in anticipo e non a cose fatte, ma la reticenza sembra essere la discutibile cifra comunicativa di quest'Azienda.

Nella tarda serata del trascorso 5 luglio hanno cominciato a girare i primi articoli degli organi di informazione su di un Consiglio di Amministrazione straordinario che ha deciso il cambio del nome da Banca Popolare di Bari a Banca del Mezzogiorno – Bidiemmebanca.

Tali articoli davano anche anticipazioni di un prossimo piano industriale con numeri e percentuali.

Nel mentre, purtroppo, giungevano notizie di video-riunioni dai toni alterati con affermazioni che preannunciavano che il costo dell'operazione di ridefinizione del marchio aziendale determinerà *un aumento dei costi che dovrà essere ripagato da ulteriori sforzi della rete*: che tristezza...

Atteso che la U.O. Relazioni Industriali non ha potuto darci informazioni e delucidazioni al riguardo, siamo comunque a chiedere a MCC tutti i chiarimenti del caso.

Mostrino dunque la Banca, la Proprietà, in maniera univoca, il loro vero volto.

Ove così non fosse, se alle dichiarazioni sul tavolo di confronto non seguirà una coerente condotta aziendale, saremo

pronti per una nuova fase di mobilitazione.

Bari, 12 luglio 2023

Segreterie OdC

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Banca Popolare di Bari – Gruppo MCC