

Intesa Sanpaolo: accordo su esodi e pensionamenti

In data 29 maggio è stato raggiunto un accordo per ulteriori 600 uscite per l'accesso al Fondo di Solidarietà e 1.000 uscite volontarie per pensionamento a seguito delle modifiche legislative in materia previdenziale.

L'accordo:

- Riapre i termini per la richiesta di **accesso al Fondo di Solidarietà** per i colleghi che raggiungono i requisiti pensionistici AGO entro il 31 dicembre 2023 secondo la normativa attualmente vigente e prevede che
 - la domanda dovrà essere inviata entro il 21 giugno 2019
 - la domanda potrà essere presentata sia dai colleghi che pur avendo i requisiti previsti dalla precedente normativa non avevano aderito alla precedente offerta, sia dai colleghi che maturano i requisiti ai sensi della normativa attualmente in vigore
 - in aggiunta alle finestre di uscita previste dal precedente accordo sono state introdotte quelle al 30 settembre 2019, 31 dicembre 2020 e 30 giugno. Le ultime due si applicano solamente a chi farà domanda ai sensi di questo nuovo accordo.
 - sarà effettuata una **graduatoria delle richieste per l'accoglimento di un massimo di 600 domande** con i seguenti criteri:
 - Legge 104/92 Art.3 comma 3 per sé alla data di richiesta
 - prossimità di maturazione del requisito pensionistico AGO
 - a parità di "maturazione del diritto", maggiore età

- restano confermate le ulteriori previsioni dell'accordo 12 ottobre 2017 (fondo sanitario, versamenti aziendali alla previdenza complementare, condizioni bancarie e creditizie agevolate, Lecoip).
- Consente ai colleghi che **matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2020** di richiedere, entro il 21 giugno 2019, il pensionamento volontario incentivato con una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi) con in aggiunta un premio di tempestività di 2 mensilità se la domanda perverrà entro il 14
- Consente ai colleghi che **matureranno il diritto alla pensione tra il 1° luglio 2020 ed il 31 dicembre 2021** di optare tra:
 - Pensionamento volontario incentivato con le previsioni di cui al punto b)
 - Adesione al Fondo di Solidarietà con le previsioni del punto a).
- **Quota 100**: i colleghi che aderiranno volontariamente alla cosiddetta "quota 100", entro il 21 giugno 2019, potranno risolvere il loro rapporto di lavoro con le seguenti previsioni:
 - l'indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi)
 - una maggiorazione pari al 1,5% della RAL per ogni mese, a partire dal 7° fino al 18° mese, di differenza tra quello di cessazione ed il primo requisito tra la pensione anticipata e la pensione di vecchiaia e pari al 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°,
 - la somma degli incentivi sopra indicati non potrà eccedere il 75% della RAL
 - In aggiunta a quanto sopra, per le domande pervenute entro il 14 giugno 2019, sarà

riconosciuto un premio di tempestività di 2 mensilità.

- **Opzione donna:** per le colleghe che opteranno per accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, entro il 21 giugno 2019, sarà riconosciuto:
 - un incentivo pari al 75% della RAL
 - un premio di tempestività di 2 mensilità per le domande pervenute entro il 14 giugno

Sarà fatta anche una **graduatoria delle richieste con accoglimento di un massimo di 1.000 pensionamenti** con i seguenti criteri:

- Legge 104/92 Art.3 comma 3 per sé alla data di richiesta
- prossimità di maturazione del requisito pensionistico AGO richiesto
- a parità di “maturazione del diritto”, maggiore età

Questo accordo integra quelli del 12 ottobre 2017 e del 21 dicembre 2017 recependo le novità della disciplina normativa in materia pensionistica (quota 100, opzione donna ed abolizione aspettativa di vita) e **risponde, sempre su base esclusivamente volontaria, alle richieste dei colleghi che erano rimasti esclusi dal precedente accordo** ma che, ai sensi delle nuove normative, ora maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2023.

Pur trattandosi di un accordo ad integrazione dei precedenti abbiamo ottenuto **ulteriori 150 assunzioni a tempo indeterminato, che abbiamo richiesto siano destinate** prioritariamente alle strutture commerciali della rete già fortemente in sofferenza per via delle costanti riorganizzazioni alle quali sono sottoposte le colleghe ed i colleghi.

Sono previsti a partire di luglio momenti di verifica sulle uscite e assunzioni, razionalizzazione della Rete, nuovi

mestieri e progetti, organizzazione del lavoro, nell'ambito dell'attuazione del Piano d'Impresa 2018-2021.

Non smetteremo di insistere con l'azienda sulla necessità di sopperire alla carenza di risorse nelle filiali rispetto alle criticità reali sul territorio!

Milano, 29 maggio 2019

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

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

Scarica l'accordo

Intesa Sanpaolo: si vota per rinnovare gli organismi del Fondo Pensione

Dal 16 maggio e fino al 26 maggio si vota per rinnovare gli organismi del nostro Fondo Pensione.

Vi ricordiamo le informazioni più importanti per il voto (qui trovate comunque una guida dettagliata e completa a tutte le operazioni di voto):

Agli iscritti al Fondo da qualche giorno dovrebbe essere arrivata una apposita mail con le istruzioni e le credenziali per esprimere il voto attraverso applicativo Web.

In caso di mancata ricezione o smarrimento della mail, è possibile richiedere un ulteriore invio delle credenziali tramite l'applicativo di voto, digitando il numero iscrizione, cliccando sul campo ***Hai dimenticato la password?***, e inserendo i dati richiesti.

Come nei precedenti casi di voto elettronico, si succederanno le videate relative a ciascuno dei tre Organi Collegiali del Fondo (Assemblea dei Delegati, CDA, Collegio dei Sindaci) con le relative candidature. Ogni videata va confermata prima di accedere a quella successiva.

Come prevede il Regolamento Elettorale, il sistema consente di esprimere fino a due preferenze per CDA e per l'Assemblea dei Delegati ed una sola per Collegio dei Sindaci. E' possibile esprimere il solo voto di lista o solo il voto al candidato/i. In questo caso il voto di preferenza si estenderà alla lista.

Chi si esprimerà attraverso il voto cartaceo (i colleghi lungoassenti ad esempio), dovrebbe aver ricevuto per posta le medesime istruzioni di voto, insieme al materiale elettorale. Come sempre si tratta di buste anonime nelle quali vanno inserite le schede votate ed una busta con l'indicazione dell'indirizzo della Commissione Elettorale del Fondo per la spedizione attraverso la posta. Per il voto cartaceo l'ultima scadenza utile per il pervenimento delle buste è il 5 giugno.

Qualora l'iscritto lungoassente non abbia ricevuto il materiale per il voto in tempo utile può inoltrare una mail di nuova richiesta a commissioneelettoraletfondois@intesasampaolo.com con documento di identità e codice fiscale.

Per ogni informazione è possibile contattare la Commissione Elettorale all'indirizzo mail su indicato oppure

telefonicamente allo 02/87947276 dalle 09.30 alle 12.30 e dalle 14.30 alle 16.30.

Con l'occasione vi ricordiamo i nostri Candidati:

Per il Consiglio di Amministrazione

Stefano **CASATI**

*con Felice **BONFANTI***

Laura **SOSTEGNI**

*con Luca **ONGARO***

Per l'Assemblea dei Delegati

Giuliana **CIRIELLO**

Stefano **FORNARI**

Bruno **ITA**

Antonio Francesco **MESIANO**

Assunta **PAGLIARO**

Per il Collegio dei Sindaci

Umberto **COLOMBRINO**

*con Massimiliano **MAZZEO***

dal sito internet Fisac Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo: erogazione premi SET (Sistema Eccellenza Tutela)

Sono in corso di spedizione ai colleghi da parte dell'azienda le mail che comunicano l'erogazione del Premio SET alle filiali che hanno raggiunto i parametri previsti. Qui di

seguito vi riepiloghiamo caratteristiche e criteri del SET, nonché gli importi che verranno erogati. Questo in attesa dell'incontro previsto per il 6 maggio in cui fare un punto generale su PVR e SET.

Il 4 maggio 2018 è stato raggiunto un accordo relativo al sistema incentivante per il collocamento di prodotti assicurativi destinato al personale delle Filiali della Divisione Banca dei Territori e agli specialisti Tutela delle Direzioni Regionali, denominato **Sistema Eccellenza Tutela (SET)**.

Il SET è aggiuntivo al PVR (ricordiamo che a maggio dell'anno scorso sono stati raggiunti oltre al SET anche gli accordi su PVR 2018, "Welcome Bonus" e Lecoip 2.0).

In caso di raggiungimento degli obiettivi di filiale sui prodotti assicurativi, il SET verrà riconosciuto a **tutti i colleghi della filiale**, con importi differenziati per ruolo professionale. L'accordo è stato importante quale inizio di una reale contrattazione dei sistemi incentivanti perché ha consentito di confermare il risultato di filiale e non individuale; a sua volta il riferimento di filiale permette di coinvolgere tutti i ruoli della filiale.

Per il finanziamento del SET 2018 è stato stanziato un bonus pool di 32 milioni di euro; nel caso in cui il bonus pool non sia capiente, i "premi teorici" previsti nel SET sono riproporzionati. L'Azienda ha comunicato che sono stati raggiunti gli obiettivi da un numero elevato di filiali e, di conseguenza, da un numero maggiore di personale e che pertanto ha proceduto a riproporzionare i premi finali.

BENEFICIARI

Il PVR spetta al personale a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato (assunto prima del 1° luglio 2018 e che sia in servizio alla data di erogazione) delle Filiali

della Divisione Banca dei Territori (Retail, Personal e Imprese) e agli specialisti Tutela delle Direzioni Regionali. Il SET, come il PVR 2018, **non spetta al personale delle ex Banche Venete.**

IMPORTO DEL PREMIO FINALE

RUOLI DI COORDINAMENTO	
Direttore di filiale F5	5.046
Direttore di filiale F4	5.046
Direttore di filiale F3	5.046
Direttore di filiale F2	4.037
Direttore di filiale F1	4.037
Coordinatore imprese	4.037
Coordinatore Commerciale	4.037

RUOLI DI GESTIONE	
Specialista Tutela	6.729
Gestore Privati e Aziende Retail	2.019
Gestore Imprese	2.019

RUOLI DI SUPPORTO	con IVASS	senza IVASS
Gestore Base	1.261	1.009

Addetto Imprese	1.261	1.009
Specialista Estero	1.261	1.009

I premi del personale delle Filiali che rientrano nel 20% delle migliori sono **raddoppiati**.

EROGAZIONE

Il riconoscimento del SET avverrà in concomitanza con l'erogazione del PVR.

Nella prima decade di maggio 2019 verrà quindi accreditato sul conto corrente l'importo netto del PVR, con sistemazione nel cedolino di fine mese.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il SET è ridotto in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio nel 2018, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi, per le assenze retribuite superiori a 60 giorni lavorativi con esclusione delle assenze:

- per ferie, permessi ex festività, PCR, Banca ore
- per permessi L. 104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG)
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità
- per i primi 60 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno.

Il premio è ridotto invece di 1/360 per ogni giorno di assenza non retribuita (es. aspettativa).

Al personale a part time sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

In caso di variazione della filiale/ruoli professionale, il SET è determinato pro quota, in proporzione ai periodi svolti nelle diverse filiali/ruoli professionali.

Il SET non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto; è comprensivo dell'eventuale "indennità perequativa" ex Cariplo; non è considerato utile ai fini dell'eventuale "assegno di rivalsa" ex Cariparo.

EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per i vincoli dati dalla Banca d'Italia, il SET non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso del 2018, il provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Il SET non viene riconosciuto in caso di valutazione negativa "non in linea con le attese di ruolo" ed è ridotto del 50% nel caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo"

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo: il punto su PVR 2018

Ricordiamo che a maggio dell'anno scorso sono stati raggiunti

gli accordi sul PVR 2018, che prevedevano un incremento del premio base di € 1.200 denominato "Welcome Bonus" per il Piano d'Impresa 2018-2021 erogato in via anticipata a luglio per permettere la sottoscrizione del Lecoip 2.0, e del Sistema Eccellenza Tutela (SET).

L'Azienda ha comunicato che, in base ai risultati del Bilancio di Gruppo relativo al 2018, è stato superato del 6,4% il budget relativo al Risultato Corrente Lordo di Gruppo. Per effetto di ciò, **l'accordo prevede un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.**

L'Azienda ha anche comunicato che le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno invece raggiunto il 100% del budget: l'accordo ha migliorato la salvaguardia in tali situazioni e pertanto **è comunque prevista l'erogazione dell'intero premio aggiuntivo ma queste Divisioni non avranno l'erogazione del Premio di eccellenza.** L'Azienda ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni.

Come abbiamo già dichiarato all'Azienda fin dall'incontro del 28 febbraio, siamo contrari a queste iniziative discrezionali che non tengono conto dell'apporto collettivo di tutti i colleghi al raggiungimento dei risultati di Bilancio: l'impegno e la professionalità che, anche nella difficile situazione di mercato, ha contraddistinto l'operato di tutto il personale del Gruppo, deve avere un giusto riconoscimento economico.

Giovedì 14 marzo è stato sottoscritto inoltre il verbale di accordo in merito alla verifica delle condizioni richieste per l'applicazione della normativa sulla detassazione del PVR 2018 e, come negli anni precedenti, i colleghi potranno optare per il Conto Sociale in modo da beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa di legge. Agli inizi di maggio, dopo l'approvazione del Bilancio da parte

dell'Assemblea degli azionisti, sarà accreditato sul conto corrente l'importo netto del PVR, con sistemazione nel cedolino di fine mese. A breve sarà disponibile la procedura per destinare l'erogazione del PVR nel Conto sociale.

Per quanto riguarda il Sistema Eccellenza Tutela (SET) destinato al personale delle filiali di Banca dei Territori e agli Specialisti Tutela delle Direzioni Regionali (con esclusione dei colleghi ex Banche Venete), l'Azienda ha comunicato che sono molte le filiali che hanno raggiunto il budget. L'Azienda ha comunicato che sono ancora in corso i conteggi e che sarà in grado di comunicare gli importi dei premi per i colleghi delle filiali che hanno raggiunto il budget **solo ai primi giorni di maggio.**

Con l'occasione vi informiamo anche che abbiamo aggiornato la Guida PVR e Conto Sociale. Come al solito le parti variate sono evidenziate in giallo in questo modo. Abbiamo anche creato una mail dedicata infopvr@informafisac.net a cui rivolgersi per chiarimenti e consulenze personalizzate. Vi ricordiamo infine che potete contattare anche i nostri sindacalisti sul territorio.

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

L'errore di Bruxelles ha fatto fallire le 4 banche. La

Corte UE: “Annullare decisione su Tercas”

Il Fondo Interbancario voleva intervenire su Tercas, ma la Commissione lo vietò. Quel divieto impedì di salvare gli altri istituti. Patuelli (Abi): “Vestager si deve dimettere”.

E ora chi lo dice ai risparmiatori delle quattro banche che hanno perso i loro risparmi? La corte Ue ha dato ragione all'Italia nel ricorso presentato contro la decisione della Commissione Europea del 2015 nel caso delle Casse di Teramo (Tercas): **l'intervento del Fondo interbancario di Tutela dei depositi (Fitd) non integra un aiuto di Stato**. La decisione del Tribunale europeo su Tercas è strettamente intrecciata con la risoluzione delle quattro banche alla fine del 2015. È quindi utile riavvolgere il nastro per capire come la pronuncia della Corte di giustizia in Lussemburgo getti ombre pesanti su Bruxelles, e in particolare sulle decisioni della Dg Competition di **Margrethe Vestager**.

Nel 2015 l'Antitrust Ue giudicò come aiuto di Stato l'intervento del Fidt, consorzio di banche private, a sostegno di Tercas perché a detta dei funzionari di Bruxelles il fondo interbancario avrebbe agito “per conto dello Stato italiano”, quindi in netto contrasto con le norme Ue sugli aiuti di Stato. Oggi il giudice Ue ha bocciato quella decisione affermando che “*spettava alla Commissione disporre d'indizi sufficienti per affermare che tale intervento è stato adottato sotto l'influenza o il controllo effettivo delle autorità pubbliche e che, di conseguenza, esso era, in realtà, imputabile allo Stato*”. Anzi, aggiunge: “*La Commissione non disponeva d'indizi sufficienti per una siffatta affermazione. Al contrario, esistono nel fascicolo numerosi elementi che indicano che il FITD ha agito in modo autonomo al momento dell'adozione dell'intervento a favore di Tercas*”. Non è finita, perché il Tribunale sottolinea che l'autorizzazione di

Banca d'Italia all'intervento del FITD a favore di Tercas non costituisce un indizio che consenta d'imputare la misura di cui trattasi allo Stato italiano.

La Corte Ue ha smontato per intero l'impianto della Commissione Ue nel caso **Tercas**, salvata dalla Popolare di Bari grazie al sostegno del Fondo. Ma il suo impatto è dirompente soprattutto per le quattro banche (**Etruria, Chieti, Ferrara e Marche**) mandate gambe all'aria con l'applicazione delle norme sul burden sharing in fretta e furia per evitare gli effetti ancora più nefasti dell'entrata in vigore della direttiva Ue sul bail-in (BRRD) dal gennaio successivo. Dopo la decisione assunta da Bruxelles nel caso Tercas, Banca d'Italia ha spiegato di aver escluso il ricorso al Fitd per impedire o limitare le perdite dei risparmiatori: *"Se l'intervento del FITD non fosse stato configurato come aiuto di Stato, l'operazione di salvataggio delle quattro banche da parte del FITD non avrebbe comportato il sacrificio dei diritti dei creditori subordinati e sarebbe avvenuta valutando le sofferenze delle banche a valori di bilancio"*, ha spiegato. Escluso il Fitd, le soluzioni alternative al burden sharing erano allora state considerate da Palazzo Koch più penalizzanti per azionisti e creditori – come la liquidazione coatta – o non percorribili – come l'intervento volontario delle banche.

Quest'ultimo merita un capitolo a parte. Dopo la decisione dell'Antitrust Ue su Tercas, il primo fondo interbancario restituì le somme versate alle banche del consorzio di istituti privati. Successivamente le risorse vennero versate nuovamente nel fondo "parallelo" ma volontario, nato per aggirare i paletti posti da Bruxelles. Grazie all'aiuto del Fitd con una cifra tutto sommato non proibitiva (poco meno di 300 milioni) la Popolare di Bari riuscì così a completare l'acquisizione di Tercas. La decisione di Bruxelles arrivò quando i colloqui tra banche, autorità e Fondo interbancario erano ormai a uno stadio già avanzato. Si stava lavorando su

uno stanziamento di circa due miliardi per evitare il collasso dei risparmi dei quattro istituti. Il pesante divieto posto da Bruxelles mandò tutti i piani all'aria. Non ci fu più il tempo materiale per intervenire visto che il fondo volontario nacque una settimana dopo l'avvio della risoluzione, resasi oramai necessaria per il drastico peggioramento delle condizioni delle quattro banche. Ora la Corte Ue dice che **il divieto posto da Bruxelles, da cui deriva l'ingente distruzione di ricchezza e di fiducia dei risparmiatori italiani, non era legittimo**. Il presidente dell'Abi Antonio Patuelli ha chiesto le dimissioni della Commissaria Vestager.

La Banca Popolare di Bari valuterà "azioni di rivalsa e richieste di risarcimento nei confronti" della Commissione.

Fonte: www.huffingtonpost.it

ISP Marche, Abruzzo e Molise: quanto resiste la corda prima di spezzarsi?

A cavallo tra il vecchio e il nuovo anno si sono svolte, nelle Aree di Marche Abruzzo e Molise, oltre 20 Assemblee nel corso delle quali, dopo l'illustrazione dei capitoli del contratto di secondo livello, i colleghi sono intervenuti sulle varie problematiche quotidiane, con particolare riguardo al clima aziendale e alle condizioni di lavoro.

Le criticità lamentate dai colleghi, in quasi tutte le piazze, sono quelle che ormai si ripetono da tempo ma, purtroppo, con

un decorso in **continuo ulteriore deterioramento**. Il tema dominante è sempre quello delle pressioni commerciali, che accompagnano quotidianamente l'attività sempre più frenetica, in molti casi al limite della schizofrenia, di tutti i colleghi, dai Gestori Base a quelli Privati, Personal e Imprese. Persistono, nonostante le nostre ripetute segnalazioni e contrariamente a quanto ci viene puntualmente riferito negli incontri istituzionali, le richieste di reportistica "artigianale" ridondante e quindi **contraria agli accordi vigenti** a livello di Gruppo e ABI. Oltre alle continue sollecitazioni a compilare, con la produzione effettuata nella giornata, file excel di vario tipo, qualcuno, con un guizzo di ingegno, chiede di indicare anche la presunta produzione futura, attribuendo ai colleghi **poteri divinatori** che, se effettivamente riscontrati, sarebbero utilizzati dagli stessi, con sicuro maggior profitto, al di fuori dell'ambiente di lavoro. Riguardo a ciò, sollecitiamo l'azienda ad invitare Capi Area e Direttori di Filiali, a porre fine a questo deleterio comportamento, e che tale richiamo sia tempestivo ed inequivocabile, una volta per tutte!

Ci vengono poi ancora segnalati, seppur con modalità diverse, (non più con mail scritte ma con colloqui, lynch e telefonate) comportamenti poco corretti e discutibili da parte di qualche Capo Area o Direttore; riceviamo segnalazioni di controlli ossessivi sulle agende, che vengono analizzate sia nel numero di appuntamenti, sia entrando nel merito di quanto riportato dal Gestore; molto probabilmente chi esercita tali controlli o formula determinati rilievi forse non ha ancora usufruito della tanto decantata "*Scuola dei capi*" o, se lo ha fatto, necessita di qualche ripetizione, perché l'agenda, da strumento di pianificazione del lavoro, sembra divenuta uno strumento di controllo e di pressione e, in diversi casi, si percepisce un atteggiamento inquisitorio da parte di chi esercita tale controllo. Invitiamo i colleghi a segnalarci sempre, con puntualità, i disdicevoli comportamenti sopra descritti, che sarà nostra cura portare a conoscenza delle

strutture preposte e, laddove si presenti la necessità, inviare la segnalazione alla casella

iosegnalo@intesasanpaolo.com

Ricordiamo sempre a tutti che il nostro obbligo contrattuale è di dare *“collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive dell’impresa e le norme contrattuali...”*, (cfr art 38 CCNL) e con diligenza, ma **senza nessun obbligo di risultato**.

Invitiamo pertanto tutti a seguire il metodo indicato e a riportare in agenda anche il tempo dedicato alla necessaria attività amministrativa che quotidianamente dobbiamo espletare, tempo spesso molto lungo e oneroso ma di cui l’azienda **continua a ignorare l’esistenza**. Così come continua a non tenere conto delle attività di post-vendita ed il flusso spontaneo di clienti (o potenziali clienti) che vengono in filiale al di fuori degli appuntamenti.

Ricordiamo che **non c’è obbligo di garantire nessun numero di appuntamenti né tantomeno di successi**. Inoltre ricordiamo che, nella pianificazione del lavoro, una attenzione specifica va riservata al tempo da dedicare alla **formazione** rispetto alla cui fruizione, purtroppo, continuiamo a registrare enormi difficoltà. Su questo argomento chiediamo a tutte le strutture aziendali di fare la loro parte affinché i colleghi possano essere messi in condizione di poter fruire della necessaria formazione, in orario di lavoro e in modalità protetta.

Altra criticità emersa pressoché ovunque ma con alcuni picchi preoccupanti è quella della **carenza di organici**: l’Azienda continua ad affermare che le filiali sono correttamente dimensionate, ma la realtà vissuta e percepita è quella di unità operative che fanno **grande fatica** a gestire la sempre più pressante quotidianità lavorativa, con ripercussioni sulla salute psico-fisica delle persone e, giocoforza, sul servizio svolto alla clientela. Diverse filiali Flexi, pur dando atto di qualche correttivo effettuato, continuano a fare fatica ad

organizzare turnazioni “normali”, facendo ricadere spesso su pochi colleghi i turni più disagiati. Nelle filiali più periferiche, con il personale già ridotto all’osso, **qualsiasi tipo di assenza, programmata o improvvisa, mette in grandi difficoltà la gestione ordinaria**, con la conseguente negazione della possibilità di usufruire delle opportunità di conciliazione tempi vita-lavoro, meritoriamente previste dal contratto di secondo livello, di cui il Gruppo si fa vanto in ogni occasione.

Ma, come se tutto ciò non fosse già sufficiente a causare disagi gravi a tutti i colleghi, si è andati al di là’ di ogni pessimistica aspettativa con la partenza, il 28 gennaio scorso, del **NUOVO MODELLO DI SERVIZIO**, e con la conseguente nuova portafogliatura dei clienti Imprese, la creazione dei “Team Specialisti Estero” e la creazione dei team Aziende nelle Filiali Retail.

Purtroppo eravamo stati facili profeti (subito tacciati dall’Azienda di predire sciagure) quando in occasione dell’incontro trimestrale del 30 novembre scorso, in sede di illustrazione del nuovo modello, avevamo avanzato tutte le nostre perplessità circa le modalità della riorganizzazione e le prevedibili ricadute sui lavoratori. Ebbene, ad oltre un mese dall’avvio, possiamo affermare che **la riorganizzazione è stata gestita in modo pessimo, sia nei tempi che nei modi**. Tutti i portafogli sono stati modificati, molti dei quali radicalmente (e tutta da verificare è la conseguente variazione di complessità soprattutto per il segmento Imprese), con il risultato, nelle Filiali Retail, della creazione di portafogli sproporzionati e ingestibili di oltre 350 clienti, con picchi, in alcuni casi, di oltre 400 in capo ai malcapitati Gestori Aziende Retail. Chiunque abbia un minimo di buon senso capisce che **portafogli di questo tipo non possono essere gestiti da una sola persona** per la quale, tra l’altro, non è prevista alcuna figura di collaboratore.

E il paradosso di tale situazione è che, secondo quanto

affermando dall'Azienda, il motivo per cui è stato "riorganizzato" il segmento Imprese doveva essere quello di fornire un miglior servizio alle aziende più piccole o meno strutturate.

Con queste modalità operative riteniamo che tale motivazione sia **una vera "presa in giro" per i clienti, oltre ad essere grave fonte di stress per i colleghi.** Auspichiamo a gran voce, pertanto, una immediata riconsiderazione dei numeri, sia in termini di clienti che di organizzazione del lavoro, pena il forte rischio di "effetto boomerang" in termini di quote di mercato.

E la situazione in molte filiali è pesante anche nei portafogli privati. In diverse filiali sono stati ridotti i portafogli sovraccaricando i rimanenti gestori oppure i portafogli "dinamici" in carico al Direttore che poi, di fatto, vengono lavorati dagli stessi gestori.

Inoltre, come se ciò non bastasse, ancora più problematica è stata la nuova organizzazione dei Team Specialistici Estero, costituiti in numero di 7 per tutta la Direzione ERMAM e solo 3 in M.A.M (Pesaro, Civitanova e Pescara) sui quali saranno convogliate tutte le pratiche di estero non transazionale (quindi le più complesse e delicate e perciò remunerative) di tutta la clientela Imprese delle Filiali delle Aree Nord e Sud.

I poli sono costituiti di 7 colleghi a Pesaro, 8 a Civitanova e 6 a Pescara, alcuni soggetti a mobilità rispetto alle precedenti sedi e mansioni e molti "totalmente a digiuno" di operatività estera. Era stato preannunciato un "imponente piano di formazione" per questi colleghi ma ad oggi, di tale piano non se ne vede neanche l'ombra. Nel frattempo, però, l'operatività è partita a spron battuto e soprattutto sui colleghi più esperti si scarica tutta la lavorazione delle pratiche provenienti dalle tutte le Filiali, con **carichi di lavoro insostenibili** e con conseguente alta possibilità di

errori che, in questo comparto, possono costare molto cari.

E se tali errori si verificheranno, di chi sarà la responsabilità?

Al di là della poco probabile efficacia a regime di un siffatto modello (analoghe esperienze in ex banche confluite nel gruppo hanno portato a risultati disastrosi e conseguenti veloci dietro-front) anche in questo comparto auspichiamo che la situazione si “normalizzi” nel più breve tempo possibile, a tutela in primis della salute psico-fisica dei colleghi coinvolti e anche dell’immagine dell’Azienda, nella quale il comparto estero ha sempre rappresentato un’eccellenza nei confronti della clientela e della concorrenza.

Rinnoviamo pertanto il nostro “grido di allarme” e ci aspettiamo risposte concrete da parte dell’Azienda già nell’incontro annuale in Direzione Regionale del prossimo 2 aprile.

13 marzo 2019

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

COORDINATORI DI AREE MARCHE ABRUZZO MOLISE

Scarica il volantino

Intesa Sanpaolo: PVR 2018 e Sistema Eccellenza Tutela

Nell'incontro odierno l'Azienda ha comunicato che, in base ai risultati del bilancio di Gruppo relativo al 2018, **sono state raggiunte le condizioni minime richieste dai Regolatori necessarie per il riconoscimento del PVR 2018** e per l'applicazione della normativa sulla detassazione del premio. Inoltre, come negli anni precedenti, i colleghi potranno optare per il Conto sociale.

L'accordo, per effetto di un risultato di Gruppo superiore del 6,4% del valore di budget, determina un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.

L'Azienda ha invece comunicato che le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno raggiunto il 100% del budget e conseguentemente **per tali divisioni non è possibile procedere con l'erogazione dell'eccellenza**. L'Azienda ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni.

Abbiamo ribadito con forza che non condividiamo tale iniziativa discrezionale. Riteniamo invece che i premi debbano valorizzare l'apporto collettivo al raggiungimento dei risultati.

Abbiamo evidenziato che i risultati complessivamente conseguiti testimoniano l'impegno e la professionalità che, anche nella difficile situazione di mercato, ha contraddistinto l'operato di tutto il personale del Gruppo.

Richiediamo pertanto un riconoscimento economico adeguato allo sforzo profuso che ha consentito il raggiungimento di un utile netto di oltre 4 miliardi di euro.

Con riferimento al Sistema Eccellenza Tutela (SET) per Banca dei Territori previsto dall'accordo, l'Azienda ha comunicato che sono stati raggiunti gli obiettivi da un numero elevato di filiali e che si procederà all'erogazione del premio.

Nel corso della prossima settimana verranno forniti gli importi dei premi base, aggiuntivo e SET.

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

Fonte: www.fisacintesasanpaolo.it

Truffa su vendita di diamanti, indagate 5 banche.

Nell'indagine sono coinvolte Banco Bpm, Unicredit, Intesa Sanpaolo, Mps e Banca Aletti, più le due società Idb e Dpi, con le accuse di truffa aggravata e autoriciclaggio. Tra i clienti anche Vasco Rossi, Federica Panicucci, Simona Tagli e l'industriale Diana Bracco

Un diamante è per sempre, diceva la pubblicità. E doveva essere per forza così per decine di migliaia di risparmiatori i quali, se avessero rivenduto le pietre che avevano comprato spinti e invogliati da funzionari di banca, **ci avrebbero rimesso fino al 50 per cento dell'investimento**. Una truffa, secondo un'indagine della Procura della Repubblica di Milano che coinvolge 75 indagati, cinque banche e due società, ha portato al sequestro di oltre 700 milioni di euro e vede tra le presunte vittime nomi del calibro del cantante **Vasco Rossi**.

Ci sono voluti più di due anni agli investigatori per venire a capo di un'inchiesta nata da un servizio della trasmissione Report del 2016 sui cosiddetti «diamanti da investimento». Un mercato nel quale spiccavano la **Intermarket Diamond Business Spa**

di Milano, che operava attraverso UniCredit, Banco Bpm e Banca Aletti, e la **Diamond Private Investment Spa** di Roma, che si appoggiava ad Mps e Banca Intesa Sanpaolo.

Gli accordi formalmente prevedevano che le banche mettessero solo a disposizione nelle loro filiali il materiale pubblicitario delle due società, ma in realtà, secondo le indagini della Guardia di finanza di Milano coordinate dal pm Grazia Colacicco e dell'aggiunto Riccardo Targetti, erano i loro direttori e consulenti finanziari che *«proponevano ai clienti l'investimento»* presentandolo in modo *«parziale, ingannevole e fuorviante»*. I diamanti, cioè, venivano fatti apparire come un *«bene rifugio»* garantendo un rendimento costante annuo del 3-4% del capitale, molto più di un qualsiasi titolo di Stato. Lo dimostravano, dicevano, le quotazioni di mercato stampate su un giornale economico, che però non erano che un listino prezzi (gonfiato rispetto ai valori reali) pubblicato a pagamento furbescamente sulle pagine dei titoli di Borsa. Non era assolutamente così, e i clienti se ne sarebbero resi conto, è proprio il caso di dirlo, a loro spese.

Autorizzando il sequestro preventivo, il gip Natalia Imarisio scrive che le vittime non erano in grado di capire che metà dei loro soldi se ne andava tra Iva, commissioni delle banche e profitto delle società e che se avessero voluto disinvestire avrebbero dovuto versare un ulteriore 10%. A convincerli erano i consulenti finanziari o i direttori di filiali delle banche *«che conoscevano da anni e di cui si fidavano»* e che nella sostanza garantivano *«l'intrinseca genuinità dell'investimento e l'affidabilità delle due società»*.

Un centinaio, per ora, le vittime identificate, anche se sono migliaia i clienti che si sono già mobilitati per una class action. Il rocker **Vasco Rossi** ha investito oltre 2,5 milioni nei diamanti attraverso la società Idb: l'acquisto gli è stato proposto da Banco Bpm, e il cantante ha pagato con tre bonifici il 20 luglio 2009, il 22 marzo 2010 e il 14 ottobre 2011, rispettivamente 1,043 milioni di euro, 520mila euro e poco più di un milione. L'imprenditrice farmaceutica milanese **Diana Bracco** ha versato più di 1,3 milioni. Anche la conduttrice tv **Federica Panicucci** potrebbe averci rimesso parte dei suoi 55 mila euro, un po' meno la ex showgirl **Simona Tagli**, che ne ha messi 36 mila. Il lungo elenco contempla anche molti piccoli imprenditori e semplici risparmiatori.

Le banche, precisa il gip, si sono difese sostenendo di *«essersi limitate a segnalare la possibilità di investire in diamanti»* ottenendo solo *«ricavi marginali»*. Che nei loro uffici si fosse consapevoli che le cose non erano proprio

chiare lo dimostrerebbe, ad esempio, una telefonata intercettata in cui un dipendente del Banco Bpm parla di un cliente e dice che **«compra a 100 e vale 44, perché se legge (bene la documentazione, ndr) non lo compra»**.

In un caso, quello di un signore che ha versato 400 mila euro, una perizia gemmologica ha accertato che **le pietre valevano addirittura appena il 20% di quanto erano state pagate**.

Per ingraziarsi i dipendenti degli istituti di credito e garantirsi la loro collaborazione, Intermarket Diamond Business e Diamond Private Investment non lesinavano regali come viaggi e benefit, in un caso anche donazioni per 150 mila euro a una Onlus fondata in memoria del figlio scomparso di un manager, ma anche investimenti per milioni in azioni delle stesse banche, **garantendo così ai dirigenti di raggiungere gli obiettivi di budget e ottenere i premi di risultato**. Questo ha fatto scattare anche l'accusa di corruzione tra privati, di autoriciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza illecita.

Fonte: www.corriere.it

Banche: in Abruzzo persi 736 posti in 3 anni, male la Provincia dell'Aquila.

L'andamento dell'occupazione nel settore bancario nella Regione Abruzzo presenta un trend discendente ormai da oltre un decennio; negli ultimi anni tale tendenza si è accentuata in modo drammatico. Infatti, nel triennio 2015-2017 il numero complessivo dei bancari si è ridotto di 736 unità, pari al 17% degli occupati.

Per quanto concerne la nostra Provincia è doveroso specificare che subito dopo il sisma l'occupazione nel settore bancario aveva fatto registrare un forte incremento in provincia

dell'Aquila, quantificabile all'incirca nel 34% degli impiegati totali, soprattutto a seguito della scelta del Gruppo Intesa Sanpaolo di aprire un centro di Back Office nel Capoluogo. I livelli occupazionali sono rimasti praticamente stabili per tre anni toccando un massimo di 1.071 addetti, salvo poi subire **un brusco calo tra il 2011 ed il 2013: una perdita di 190 posti di lavoro, pari al 17% in soli due anni.**

Due le cause di questo calo: il progressivo disimpegno degli istituti da un territorio che i danni del sisma avevano reso meno allettante dal punto di vista economico, ma soprattutto **l'incorporazione della storica banca locale, la Carispaq, all'interno della BPER.**

Lo stesso Gruppo Intesa Sanpaolo ha progressivamente ridimensionato la sua presenza sul territorio.

Se guardiamo quindi l'andamento degli impiegati nel settore a partire dal 2010 al 2017, rileviamo **una perdita complessiva di 294 posti di lavoro, pari al 27% del totale, con una media annua del 3,4% degli addetti, più che doppia di quella rilevata a livello nazionale (1,5% nel medesimo periodo).**

Avendo chiarito che i dati nella nostra Provincia sono tutt'altro che confortanti, non possiamo fare a meno di esprimere forte preoccupazione per ciò che succederà in futuro.

Tutti i grandi gruppi bancari stanno programmando chiusure di sportelli ed ulteriori tagli di personale: in un territorio come il nostro, dove esistono numerosi comuni siti in zone montane o comunque logisticamente svantaggiate, il rischio che molte delle chiusure vadano a penalizzare le aree interne è estremamente concreto.

Dobbiamo rilevare come anche nel Capoluogo la riduzione di sportelli si sia fatta sensibile: se la chiusura delle sedi danneggiate dal sisma aveva dato modo di ridurre sensibilmente il numero di filiali (e spicca la scelta di Intesa Sanpaolo, che concentrò in una sola sede i 5 sportelli preesistenti), altrettanto sta avvenendo con il lento ritorno nel centro cittadino degli Istituti bancari: un esempio è rappresentato

dal Monte Paschi di Siena, che è appena tornato nella storica sede chiudendo però le due filiali che avevano operato fino al giorno prima.

Ulteriore elemento di preoccupazione è rappresentato dalla **riforma delle BCC** e dai processi di aggregazione che inizieranno dal prossimo anno. Ad oggi la BCC di Roma rappresenta una delle più importanti realtà occupazionali del settore bancario nella nostra Provincia: abbiamo avuto modo di verificare nel recente passato quanto pesante sia stato il costo da pagare in termini di occupati totali in occasione dell'incorporazione della Carispaq.

La riforma delle BCC potrebbe avere un'ulteriore conseguenza negativa. La Regione Abruzzo, a differenza di quanto avvenuto nelle altre regioni dove la Banca d'Italia ha conservato un'unica filiale posta nella città capoluogo, vanta ad oggi due sedi dell'Istituto di Vigilanza: quella dell'Aquila e quella di Pescara. **Il venir meno di tante piccole BCC ridurrà notevolmente gli adempimenti svolti dalla filiali della Banca d'Italia, con il rischio più che concreto di chiudere almeno una delle due sedi presenti in Regione.**

Il progressivo smantellamento della rete fisica di sportelli ha come unico scopo la massimizzazione dei profitti delle banche; contrariamente a quanto affermato dal top management degli istituti di credito **non è una scelta che va incontro alle esigenze della clientela**

Chiudere le filiali significa **isolare i piccoli comuni**, i cui abitanti rischiano di dover percorrere decine di chilometri anche per un piccolo prelievo.

Significa **emarginare un'intera fascia di popolazione**, che per varie ragioni ha difficoltà nell'accesso e nell'utilizzo della rete internet, privandola di molti servizi bancari.

Significa **disumanizzare alcuni processi**, come ad esempio la concessione di prestiti, trasformandoli in freddi algoritmi senza nessuna possibilità di colloquio tra cliente ed impiegato.

In una Provincia che non riesce ancora a superare i traumi dovuti agli eventi sismici che l'hanno colpita negli ultimi anni, significa creare ulteriori ostacoli ad una rinascita che appare sempre più problematica.

Un'ultima considerazione: con i suoi 20.946 euro procapite, L'Aquila è la prima provincia d'Abruzzo per ammontare dei depositi bancari e postali, leggermente al di sotto della media nazionale (€ 21.460) ma al terzo posto in tutto il centro-sud dopo Roma e Avellino. Questo renderebbe la nostra provincia meritevole di altre attenzioni e di un miglior presidio del territorio da parte delle le grandi banche nazionali, che spesso si limitano invece a vederla **come una zona in cui venire a raccogliere soldi destinati ad essere impiegati in altre Regioni**

MPS torna nella storica sede aquilana (ma ne chiude due)

Dopo dieci anni dal sisma, la banca Monte dei Paschi di Siena torna in centro. Da lunedì sarà operativa la filiale di corso Federico II, sede storica dell'istituto bancario toscano, che l'ha acquisita nel lontano 1979.

«Una scelta fortemente voluta, per dare un segnale importante alla città»: così l'ha definita il direttore Mps dell'Aquila, **Stefano Simi**, che ha invitato le altre realtà creditizie che operano sul territorio *«a seguire la stessa strada»*.

Le banche, dunque, stanno tornando in centro: lo scorso anno la Banca di credito cooperativo del Gran Sasso d'Italia ha inaugurato la filiale aquilana su via XX Settembre, in una zona più periferica. Di recente, anche la Fondazione Carispaq

ha ripreso possesso della vecchia sede, nel palazzo dei Combattenti, alla Fontana Luminosa, ma senza sportello Bper. In centro anche Banca Intesa e la Carichieti è lì da anni,

SCelta IDENTITARIA. *«Da un anno e mezzo dirigo la filiale Mps di viale Corrado IV, dove per un decennio ha trovato una collocazione provvisoria l'agenzia di corso Federico II», spiega Simi, «ho conosciuto L'Aquila prima del sisma, era una bellissima città. Mi dispiace constatare come ancora non riprenda la sua piena funzionalità. Penso al centro storico, dove stanno aprendo bar, pub, ristoranti e anche molti negozi. Ultimamente si è vista una spinta propulsiva, ma gli esercizi commerciali sono alle prese con mille difficoltà. Il centro storico deve tornare ad essere attrattore e le banche devono dare un segnale concreto, di partecipazione a questa rinascita».*

I NUMERI MPS. Monte dei Paschi di Siena è presente all'Aquila da 40 anni (l'anniversario dell'inaugurazione della prima agenzia cade a settembre). Tre le filiali attive sul territorio: corso Federico II, al piano terra del palazzo del Grand Hotel, **che ingloberà anche la filiale della Fontana Luminosa**, operativa fino al 31 dicembre scorso, Paganica e Barisciano. 27 i dipendenti totali, di cui 20 nell'agenzia principale in centro, 4 a Paganica e 3 a Barisciano.

INAUGURAZIONE A FEBBRAIO. Il trasloco è stato fatto, in tutta fretta ieri per consentire la piena operatività degli sportelli Mps a partire da lunedì, ma l'inaugurazione ufficiale è prevista a febbraio.

«Sarà una cerimonia di apertura alla città», sottolinea Simi, «con la partecipazione del management nazionale e delle istituzioni locali, con l'intento di lanciare un preciso messaggio e dire agli aquilani: noi ci siamo. Un segnale vero di appartenenza e vicinanza alla comunità locale, oltre che di partecipazione attiva alla rinascita economica e sociale del territorio». «Monte dei Paschi di Siena è tra le prime banche a riaprire gli sportelli in centro», dichiara Simi, «mi sento

di dover lanciare un appello anche agli altri istituti di credito perché seguano il nostro esempio e tornino all'interno delle mura cittadine, per dare sostegno e supporto alla ripresa delle attività produttive».

Fonte: www.ilcentro.it