

# 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](mailto: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 affermato 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

---

## **Da quest'orecchio non ci vogliono sentire**

A volte, leggendo i comunicati e le notizie che arrivano dal mondo bancario ed assicurativo, si fa davvero fatica a credere a ciò che abbiamo davanti agli occhi.

Ormai succede quotidianamente di aprire i quotidiani o i siti d'informazione e vedere come le nostre aziende abbiano **i riflettori costantemente puntati addosso**, e come le notizie che ci riguardano siano poco lusinghiere: si parla di irregolarità nella concessione di crediti, di clienti ingannati, di presunte truffe...

Dovrebbe essere chiaro a tutti che, ammesso e non concesso che ci sia mai stato un periodo in cui si poteva lavorare con maggiore superficialità, oggi operare con la massima correttezza e nel pieno rispetto delle normative è fondamentale per evitare di inguaiarci e di mettere in guai ancor più gravi i nostri datoti di lavoro.

Eppure sembra che il messaggio non sia stato ancora recepito.

Purtroppo il contatto quotidiano con i colleghi ci porta ad

ascoltare quotidianamente racconti di inviti più o meno espliciti, da parte di **superiori spregiudicati**, ad ottenere il risultato **“a qualunque costo”**, considerando l’etica e le normative come dei **“fastidi”** che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi, e dei quali si può fare tranquillamente a meno.

Di solito “suggerimenti” del genere vengono dati verbalmente, ed il motivo è fin troppo chiaro: alla fine dell’anno resterà il risultato conseguito a beneficio di chi ha spinto i sottoposti ad agire scorrettamente, mentre le responsabilità saranno tutte a carico dell’operatore.

**Nessuno dei suoi superiori ammetterà mai di averlo spinto a fare il “furbo”, e in ogni caso questo non esenterebbe da responsabilità l’operatore che ha agito in modo scorretto.**

Bisogna aggiungere che di fronte a comportamenti del genere l’atteggiamento delle aziende è di solito ambiguo: ufficialmente li condannano, poi però fingono di non sapere, di non vedere e di non sentire, rendendosi di fatto totalmente conniventi.

Nonostante tutto, di tanto in tanto capita che qualcuno, evidentemente del tutto ignaro di ciò che sta avvenendo nel mondo che lo circonda, arrivi a emanare disposizioni scritte in cui si invita ad utilizzare delle “scorciatoie” pur di ottenere il risultato. Ed in quei casi si fa fatica a credere a ciò che si legge.

L’ultimo esempio arriva dalla Puglia, dove i dirigenti di un Istituto Bancario di primaria importanza hanno dato disposizioni di sistemare, entro e non oltre il 30 aprile, tutte le posizioni prive di titolare effettivo, inventandosi una sorta di “modalità semplificata”, ovviamente **non prevista ed in contrasto con la normativa antiriciclaggio**, giustificandola con la necessità di smaltire l’arretrato in tempi brevi.

Di fronte alle perplessità espresse dai lavoratori attraverso le Rappresentanze Sindacali hanno reagito irridendo i

lavoratori, **promettendo “l’immunità da eventuali provvedimenti disciplinari”**, ed arrivando a sfidare apertamente i dissenzienti che osassero restare sulle loro posizioni.

Peccato che la violazione degli obblighi relativi all’adeguata verifica rappresenti un **illecito**, punibile con multe fino a € 30.000, rispetto al quale **le promesse d’impunità dei vertici aziendali non hanno nessun valore**.

Dobbiamo purtroppo sottolineare come **anche sul nostro territorio ci siamo trovati, nel recente passato, ad affrontare situazioni che presentavano notevoli analogie con quanto sta accadendo in Puglia, seppur presso un differente istituto bancario**.

Per chi volesse approfondire la notizia, pubblichiamo il link al volantino scritto dalle Rappresentanze Sindacali locali.

Tanto per ricordarci quello che può succedere dopo, **di come l’esecuzione delle disposizioni impartiteci non sia in alcun modo garanzia di tranquillità**, prendiamo spunto da un volantino pubblicato dalla Fisac Veneto in merito alla vicenda che ha visto alcune banche implicate nella vendita di diamanti alla clientela a prezzi molto diversi da quelli di mercato.

Diversi nostri colleghi, la cui colpa è in molti casi solo quella di aver eseguito le disposizioni senza interrogarsi sulla correttezza delle stesse, si trovano non solo a doverne rispondere in tribunale, ma in alcuni casi hanno visto i loro nomi e cognomi pubblicati sulla stampa locale in quanto implicati nelle indagini. Ovviamente la magistratura dovrà appurare la verità, ed altrettanto ovviamente speriamo che venga dimostrata la buona fede di tutti i lavoratori coinvolti: ma anche in caso di assoluzione, **la loro immagine resterà comunque macchiata**. E tutto questo per aver fatto ciò che veniva chiesto loro.

Ricordiamo, ancora una volta, che pensare di aggirare le

regole pur di arrivare agli obiettivi è **un comportamento del tutto privo di senso**. Agire in questo modo produce i seguenti effetti:

- **Non giova all'azienda**, che prima o poi si troverà immischiata in problemi legali che potrebbero portarla a dover indennizzare i clienti, subendo danni di gran lunga maggiori degli apparenti benefici immediati.
- **Non giova ai lavoratori**, che si espongono al rischio di mettere in discussione non solo il posto di lavoro, ma di veder stravolta la loro stessa intera esistenza.
- **Giova invece ai dirigenti ad ai vari capi**, che intanto possono intascare i loro (troppo) ricchi premi lasciando che siano altri ad assumersi tutti i rischi (e questo basta a spiegare gran parte di ciò che succede).

### Ne vale la pena?

Continuiamo a ribadire che il contrasto a tutte le forme di pressione illecita è **una battaglia che vede la FISAC** in prima fila. Ricordiamo che, per quanto riguarda il comparto ABI, è stato sottoscritto in data 8 febbraio 2017 un accordo che ha per obiettivo il contrasto a queste pratiche scorrette.

**Nessuno deve sentirsi solo, nessuno deve subire passivamente questo tipo di pressioni**. Oggi si possono segnalare tutte le anomalie anche restando anonimi, quindi senza il timore di ritorsioni. Possiamo affermare che, in molti casi, stiamo riuscendo ad ottenere risultati concreti in questo senso.

Per questo l'invito rimane sempre lo stesso: **appena vedete o sentite qualcosa che non vi convince, contattate immediatamente il vostro rappresentante sindacale**.

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/con-la-fisac-contro-le-press>

# **Popolare di Bari: contestazioni disciplinari spropositate e strumentali**

Non si può assistere al fatto che Colleague e Colleague, di ogni grado e di ogni struttura dell' Azienda, subiscano contestazioni disciplinari e conseguenti sanzioni **del tutto spropositate e strumentali.**

Forte è la "rabbia" per il mancato riconoscimento di quanto ognuno di noi ha sempre fatto e continua a fare, con la massima professionalità, rispondendo anche di persona ad un territorio ed ad un contesto sociale estremamente esasperato da iniziative commerciali e notizie di stampa. Il tutto aggravato da un contesto aziendale di tecniche intimidatorie e di controllo "riesumate nella storia della BPB", di cui le pressioni commerciali – inopportune, esasperate ed esasperanti – rappresentano " la punta dell' iceberg ! "

**I dipendenti tutti sono diventati improvvisamente  
inaffidabili?  
Impossibile!**

Riteniamo, piuttosto, che dietro tali iniziative si celi il maldestro e destabilizzante obiettivo di scaricare sui lavoratori le inefficienze e gli errori del management – attuale o precedente è la stessa cosa – e quindi tagliare, proditoriamente e cinicamente, posti di lavoro.

Le contestazioni, infatti, sono spesso caratterizzate da eccessiva genericità, intempestività, violazione della riservatezza della vita personale, con l'impiego addirittura di investigatori privati.

E' una vera vigliaccata nei confronti dei Lavoratori e delle Lavoratrici contestare la **mancata fruizione dei corsi di formazione FAD nel 2018** ! Quasi a dimenticare quale "cerchio dantesco" sia stato lavorare in rete nel 2017, nel 2018 ... ed ancora oggi, a causa di una gestione che sta "stressando tutta l'azienda".

Ridicola l'affermazione del "nuovo" management quando attribuisce le colpe a **chi c'era prima** !!!! E chi c'era prima ? ... gli stessi che oggi si ripropongono alla guida di una ennesima "trasformazione" aziendale, con l'ennesimo annuale piano industriale preannunciato, annunciato, da mesi .... ma ancora tutto da conoscere.

Si ripete, ma in condizioni e contesti ormai degenerati, il "dèjà vu" del 2011, del 2016, del 2017, del 2018, ....

**Il gioco non è cambiato e nemmeno i giocatori che continuano a soffrire sotto il peso di pessime scelte e peggiori rimedi.**

Non siamo disponibili a tollerare questo **ignobile disegno**. Queste OO.SS. continueranno a tutelare i Lavoratori e le Lavoratrici anche da questo "massacro" aziendale.

Le Assemblee sinora tenute hanno dimostrato inequivocabilmente che le Lavoratrici ed i Lavoratori sono preoccupati, stanchi, stufi e pronti alla MOBILITAZIONE.

Con questi presupposti sarà inevitabile una stagione di aspra conflittualità, ove la parola SCIOPERO, sarà non più una semplice enunciazione!!!

Alla prossima.

*Bari, 5 Marzo 2019*

Scarica il volantino

---

## **BNL: dopo il presidio la mobilitazione continua**

Le Organizzazioni Sindacali del gruppo BNL hanno manifestato ieri con un presidio dinanzi alla Sede della Direzione Generale di Roma (zona Tiburtina) per gridare a gran voce tutta la contrarietà dei colleghi a quanto il management sta attuando nella rete commerciale.

L'iniziativa, che ha registrato una grossa partecipazione, è una delle tappe di una mobilitazione avviata a seguito di una riorganizzazione che sta generando impatti senza precedenti nella storia della banca.

**I Sindacati dicono “BASTA” a trasferimenti senza senso ed a demansionamenti inaccettabili, allo svuotamento delle filiali, a scelte che allontanano la banca dalla propria clientela, al fatto che un lavoratore possa essere lasciato ad operare in solitudine in filiale.**

I lavoratori di BNL sono da sempre la principale risorsa della banca, ma oltre ad essere investiti da misure così drastiche e controproducenti, continuano ad essere destinatari di continue pressioni commerciali orientate a fare budget, da parte di **un management che nel frattempo vede incrementare i propri**

**emolumenti.**

La Banca ascolti i propri lavoratori: la prossima settimana i Sindacati incontreranno l'Amministratore Delegato e chiederanno misure concrete ed immediate per porre rimedio a quanto sta avvenendo, in assenza delle quali la mobilitazione continuerà, non escludendo alcuna forma di contestazione.

*Roma, 07/03/2019*

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/le-ceneri-di-bnl.html>

---

## **Il piano industriale di BPER: la solita WAY?**

Come previsto, questa mattina l'Amministratore Delegato del Gruppo BPER **Alessandro Vandelli** ci ha illustrato il Piano Industriale 2019-2021 alla presenza dei segretari generali nazionali di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN.

Valutiamo positivamente la presentazione del piano, a oltre un anno dalla scadenza di quello precedente, in quanto ci fornisce finalmente il quadro di insieme e strumenti per gestire con maggiore certezza i cambiamenti dei prossimi tre anni.

Fra le operazioni principali che vedranno coinvolti i lavoratori evidenziamo in particolare

- la fusione in BPER Banca di Unipol Banca, Cr Bra e Cr Saluzzo;
- l'incorporazione di BPER Services in BPER Banca;
- il rafforzamento della società di credito al consumo;
- la "razionalizzazione" della rete mentre per le politiche commerciali è prevista la "focalizzazione" sul comparto Bancassicurazione, lo sviluppo della multicanalità e il rafforzamento del credito al consumo. Il tutto avrà come conseguenza:
  - l'uscita di 1.700 dipendenti (di cui 230 mancati rinnovi di contratti di somministrazione) compensati da 400 assunzioni;
  - la chiusura di 230 filiali (il 16% delle filiali del Gruppo) e la trasformazione di altre 300 con servizi di cassa nulli o limitati.

Inoltre, fra le operazioni previste, c'è un'ulteriore cessione di NPL (crediti deteriorati).

Abbiamo evidenziato all'Amministratore delegato la necessità che **la "creazione di valore per gli stakeholders" non si risolva nella sola garanzia di dividendi per gli azionisti, nei compensi per i manager e nelle spese per consulenze.** Abbiamo inoltre dichiarato la necessità della **stabilizzazione di tutti i contratti precari** nonché l'assoluta insufficienza, rispetto agli obiettivi di sviluppo che la banca si è data e alle **carenze di organico** che abbiamo più volte denunciato nell'ultimo anno, delle 400 assunzioni previste.

Ci pare infine contraddittoria la progettualità di ulteriori cessioni di NPL considerato che all'interno del Gruppo è presente **BPER Credit Management che è in condizione di poter gestire efficacemente tale processo.**

Nei prossimi mesi si aprirà la stagione di contrattazione che

ci vedrà impegnati per gestire le “ricadute” sui lavoratori prevedendo:

- uscite volontarie e incentivate;
- assunzione di personale anche, come ha dichiarato BPER, a “supporto del ricambio generazionale”.

Particolare attenzione dedicheremo ai colleghi che rimarranno in azienda in modo da **garantire loro un ambiente di lavoro più sereno e non in continua emergenza**, migliorando in questo modo la qualità della vita.

Ci attendiamo infine che gli annunciati investimenti in tecnologia e innovazione possano offrire servizi sempre più adeguati alla clientela e favoriscano e accompagnino la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi.

Nel momento in cui i vari progetti verranno attuati, misureremo la coerenza delle azioni del Gruppo BPER sui suoi slogan “le persone al centro dello sviluppo futuro” e la “relazione con i clienti”.

Modena, 1 marzo 2019

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-nel-piano-al-2021-utile-a-450-milioni-e-1-300-esuberi.html>

---

# 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 Regulatori 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](http://www.fisacintesasanpaolo.it)**

---

## **Le “ceneri” di BNL**

Il 6 marzo 2019 (mercoledì delle ceneri) le OO.SS. aziendali di FABI, FIRST, FISAC, UILCA,UGL e UNISIN hanno indetto una manifestazione di fronte alla nuova sede di BNL BNP Paribas in zona Tiburtina a Roma.

È la prima di una serie di attività messe in campo per **costringere la proprietà della storica Banca romana a chiarire i progetti futuri sulla stessa**. L'attenzione dei Sindacati nasce dall'approssimazione, non disgiunta dall'arroganza, con cui i manager della Banca stanno attuando l'ennesima riorganizzazione operativa, discussa anche con le OO.SS. che, già in fase procedurale, la ritenevano di pura fantasia.

La preoccupazione è tale perché dalla pura fantasia si è passati ad una sorta di “anarco” determinazione che, non

tenendo conto dello scopo sociale di una Banca come BNL nel tessuto economico nazionale, anziché essere il volano anche per il rilancio delle imprese e delle famiglie, vuole orientarsi verso una **clientela di nicchia considerata meritevole solo in funzione della redditività garantita alla Banca.**

Questo stato di cose sta portando ad un progressivo e, in alcuni casi, anche traumatico depauperamento della rete a scapito sia della serenità dei lavoratori, che **oramai non sanno più dove lavorano e con che ruolo**, ma soprattutto nei confronti della clientela che perde quotidianamente punti di riferimento e certezze. Quest'insieme di fattori allarma le OO.SS. non tanto per la stigmatizzata approssimazione attuativa, quanto per le certe ricadute future anche in termini occupazionali e, considerato che i lavoratori di BNL, con grande spirito di responsabilità, hanno già affrontato per il rilancio della Banca in cui credono grossi sacrifici in termini economici (giornate di solidarietà, blocco degli inquadramenti, ecc...) mentre, aldilà delle belle dichiarazioni, il top management nello stesso periodo si è aumentato lautamente le proprie già elevate retribuzioni, il Sindacato non può in questo momento restare silente quando è sotto gli occhi anche dei più sprovveduti, la débâcle a cui si va incontro. Pertanto, anziché aspettare e far finta di nulla per poi dover discutere fra poco tempo di ulteriori crisi occupazionali, **ritiene doveroso costringere la proprietà ed il top management ad assumersi le proprie responsabilità e dichiarare chiaramente gli obiettivi strategici futuri.**

D'altronde è storia che il Sindacato tutto di BNL, nei momenti critici del passato (come quando la Banca stava per finire nelle mani dei cd. "furbetti del quartierino") abbia giocato un ruolo determinante affinché ciò non avvenisse.

Oggi non ci sono più furbetti ma forse è il caso che chi di dovere prenda coscienza della realtà per come essa è e non per come la si vuol rappresentare.

Il Presidio del 6 marzo, davanti al Palazzo di Tiburtina, sede della DG della BNL, è indetto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali che intendono difendere e rilanciare il futuro di questa Azienda e quindi il futuro di tutte le lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo in Italia.

*Roma, 4/03/2019*

---

## **La formazione in Unicredit: dovere e opportunità**

L'accordo siglato il 21 dicembre 2018 introduce importanti novità in materia di formazione.

La competenza delle lavoratrici e dei lavoratori è, da sempre, una chiave di successo per le Aziende e un valore per chi lavora.

Negli ultimi anni, nella nostra Azienda abbiamo sperimentato una trasformazione radicale di questa regola: la Formazione, fruita sul computer del proprio posto di lavoro mentre si viene interrotti continuamente dai clienti, dai colleghi, è diventata in breve tempo discoltosa, faticosa, poco efficace e, in definitiva, un motivo in più di pressione psicologica, e di malessere.

L'accordo firmato lo scorso mese di Dicembre da UniCredit con le Organizzazioni Sindacali, si pone, tra gli altri, il compito di modificare questa situazione, attraverso alcune novità.

- **Il Codice PF0 bloccante.** A partire dal prossimo mese di Maggio per accedere ai corsi di formazione on-line sarà

necessario inserire un codice di assenza, il PF0, che bloccherà la possibilità di accedere alle procedure del LOGON. In questo modo, sarà impossibile per le colleghe e i colleghi interrompere il corso che stanno seguendo per rispondere alle richieste che dovessero arrivare da clienti o superiori;

- **La “rigorosa programmazione dei turni di formazione in capo al Responsabile”.** Sviluppare il proprio sistema di competenze è un momento fondamentale della vita lavorativa di Siamo. Siamo convinti del fatto che uno dei fattori che rendono difficile fruire dei corsi on-line sia il fatto che ognuno di noi abbia avuto, fino ad oggi, il compito di scegliere quando farlo. In passato, i corsi di formazione, che avvenivano in aula, erano pianificati per tempo, così come è sempre avvenuto per le ferie. Riteniamo di grande importanza riprendere questa abitudine, per evitare che il Responsabile, come capita troppo spesso, possa contestare il fatto che i propri collaboratori e le proprie collaboratrici siano in formazione “anziché produttivi”.

**Si tratta di trasformazioni importanti,** il cui funzionamento deve essere monitorato con attenzione. Per questo l'accordo prevede che, nel corso del secondo semestre del 2019, le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda si incontrino per verificare quale impatto abbiano prodotto, perché il nostro compito è quello di fare in modo che l'accordo sia applicato fino in fondo.

A queste, si aggiungono due sperimentazioni:

- Le “iniziative di formazione anche con corsi non esclusivamente in forma digitale / on line”. Per dirla in altri termini, **il ritorno della Formazione in aula.** L'aula non è un luogo come altri: garantisce, oltre alla possibilità di entrare in contatto con nuove conoscenze e nuove capacità, anche quella di avere un confronto, di scambiare opinioni, di allenare capacità e comportamenti

che, attraverso i corsi digitali, non si riesce a sviluppare con altrettanta efficacia. Prova ne sia il fatto che, negli ultimi anni, la formazione in aula ha continuato ad essere praticata, ma solo per i manager;

- Le **“possibili sperimentazioni di forme di lavoro agile finalizzate all’attività formativa”**. In altre aziende, del nostro settore, è già possibile fruire dei corsi online e digitali anche da altre filiali, o da L’accordo prevede che si inizi a sperimentare questa modalità, per valutarne l’efficacia e, perché no, la comodità.

**A tutte e tutti voi chiediamo di informare costantemente i vostri rappresentanti sindacali per farci sapere se anche una sola di queste non venga applicata correttamente, perché la Formazione torni a essere un’opportunità e un valore, per ognuna e ognuno di noi.**

**Le Componenti e i Componenti FISAC/CGIL della Commissione  
Formazione Gruppo Unicredit**

---

## **Rinnovo CCNL ABI: primi significativi passi avanti**

Nell’incontro svoltosi a Roma lo scorso 25 febbraio tra l’ABI e le OO.SS. del settore credito si sono raggiunte alcune importanti convergenze. In sintesi, queste le intese raggiunte:

- Proroga della validità del CCNL, scaduto il 31/12/2018, fino al 31/5/2019. Entro la fine di marzo le OO.SS. si ripromettono di presentare la piattaforma per il rinnovo

del contratto, da sottoporre all'approvazione delle assemblee dei lavoratori, che costituirà la base della trattativa.

- Ricalcolo, con decorrenza 1/1/2019, della quota da accantonare al TFR, che dal 1/1/ 2015 al 31/12/2018 era stata calcolata esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare. Per effetto dell'accordo l'importo da accantonare tornerà ad essere calcolato su tutte le voci previste dall'art. 81 del CCNL (quindi incluse indennità, automatismi economici ecc...)
- Proseguimento dell'attività del Fondo per l'Occupazione, la cui operatività era prevista nel precedente contratto fino al 31/12/2018.
- Rinnovo del protocollo delle agibilità sindacali, con estensione anche ai lavoratori delle filiali ubicate nei centri di minori dimensioni della possibilità di partecipare alle assemblee del personale aventi per oggetto i rinnovi di contratti collettivi.

Il segretario nazionale della Fisac/Cgil, Giuliano Calcagni, ha rilasciato in proposito la seguente dichiarazione:

*“La proroga del contratto collettivo nazionale di lavoro al prossimo 31 maggio 2019 conferma la centralità della piattaforma rivendicativa che dovrà a breve passare al vaglio delle assemblee delle lavoratrici e lavoratori. L'aver mantenuto la decorrenza al 1 gennaio 2019 del trattamento di fine rapporto pieno ai lavoratori, oltre ad aver garantito il proseguimento dell'operatività del Fondo per l'occupazione (FOC) è da considerarsi un ottimo risultato. Questi tre punti pongono le basi per il rinnovo del CCNL del settore bancario, in un'ottica sindacale unitaria, saranno ora i lavoratori a valutare la piattaforma che presenteremo al più presto”*

---

# Bper, nel piano al 2021 utile a 450 milioni e 1.300 esuberi

*Il nuovo piano industriale prevede la chiusura di 230 filiali.*

Utile netto in crescita a 450 milioni di euro tra due anni, capitale rafforzato e riduzione del personale di 1.300 unità, chiudendo 230 filiali. Sono questi i cardini del nuovo piano industriale della Bper, che copre il periodo fino al 2021.

La banca è reduce da un inizio di 2019 molto intenso, come ha ricordato lo stesso amministratore delegato, **Alessandro Vandelli**, a corredo della presentazione del piano. Bper ha da poco siglato l'intesa col gruppo assicurativo bolognese **Unipol** per rilevare Unipol Banca, le quote di minoranza del Banco di Sardegna e il controllo di Arca Holding. *“Questo Piano giunge quindi nel momento più opportuno per valorizzare quanto definito in questo mese e per costruire una prospettiva di crescita e di redditività”*, ha detto Vandelli.

L'istituto modenese punta a conseguire nel 2021 un utile netto di 450 milioni di euro, a rafforzare il capitale, con un indice Cet1 ratio in area 12,5%, e ad assicurare un ritorno sul capitale tangibile (rote) di circa il 10%. Previsto nell'arco di piano un pay-out medio (quota di utili destinata a dividendo) del 25% circa e un'accelerazione del derisking, con una riduzione delle esposizioni deteriorate (npe ratio) sotto il 9%.

La reazione del mercato non è stata particolarmente entusiasmante.

Il piano industriale prevede inoltre **1.300 esuberi** entro il 2021: ci saranno circa 1.700 uscite con l'istituzione di un

Fondo di Solidarietà e la riduzione del numero di collaboratori di circa 1.500 dipendenti e, infine, il lavoro interinale sarà ridotto di circa 230 persone. Nell'arco di piano, tuttavia, sono previste **400 assunzioni** per favorire il ricambio generazionale. A regime i benefici saranno di 80 milioni annui, a fronte di costi una tantum di 180-200 milioni. È inoltre prevista la razionalizzazione della rete di filiali, con la chiusura di circa 230 filiali, di cui circa la metà entro quest'anno. Si tratta di **quasi il 20 per cento** delle filiali, considerando che al 31 dicembre scorso Bper contava 1.218 sportelli, presenti in diciotto Regioni. L'organico era di 11.615 dipendenti.

Fonte: [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it)

Scarica la presentazione