

La valutazione delle prestazioni 2018

Nei prossimi giorni i Colleghi e le Colleghe riceveranno – a chiusura del consuntivo della valutazione professionale relativa al 2018 – i cosiddetti «giudizi professionali di sintesi». Si tratta di una procedura stabilita dal CCNL il cui percorso deve completarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, con una specifica comunicazione scritta accompagnata da una sintetica motivazione.

Ricordiamo che, in ogni caso, la consegna/ricezione della valutazione **non implica in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale assegnato e lascia impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro tale valutazione e di farsi assistere da un rappresentante sindacale della FISAC CGIL.**

Nel nostro comunicato originale allegato, riportiamo di seguito l'art. 75 del CCNL ABI 31.03.2015, del quale evidenziamo il comma 6 ed il comma 7 che disciplinano le modalità di presentazione dell'eventuale ricorso da parte del Lavoratore/Lavoratrice e un fac-simile di lettera da utilizzare per presentare l'eventuale ricorso contro il giudizio professionale 2018 (predisposto con riferimento ad UniCredit S.p.A. e quindi da personalizzare in caso di utilizzo da parte di colleghe/i di altre aziende del Gruppo). In ogni caso sottolineiamo che, a norma di contratto, il ricorso va presentato per iscritto alla struttura aziendale competente **entro 15 gg.** dalla comunicazione del giudizio medesimo.

La Segreteria Fisac/Cgil Gruppo UniCredit

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

UNIPOL Banca: ecco BPER!

Questa mattina è stata ufficializzata l'operazione di cessione di Unipol Banca al Gruppo BPER, **propedeutica all'incorporazione in BPER BANCA entro la fine di quest'anno**.

Ovviamente non siamo contrari, in linea di principio, all'operazione: il Gruppo BPER è un Gruppo solido, strutturato, con una grande tradizione bancaria, ma tutti i lavoratori di Unipol Banca sono amareggiati, sgomenti, oseremmo dire **ARRABBIATI** per i contenuti del video pubblicato questa mattina sulla intranet di Gruppo, dove l'Amministratore Delegato **Carlo Cimbri**, annunciando la cessione di Unipol Banca a BPER, ammette candidamente come il Gruppo Unipol non sia stato in grado di gestire il progetto Unipol Banca e lo abbia definito, senza mezzi termini, la peggiore esperienza nella più che cinquantennale storia del Gruppo. Una gestione definita "**superficiale**", condotta in passato da persone non all'altezza dello "standard" Unipol!

I meriti del risanamento della Banca, oltre al supporto finanziario della Capogruppo, sono stati riconosciuti da Cimbri esclusivamente a una parte dei colleghi e in particolare alla attuale triade dirigenziale, nominando espressamente **Stefano Rossetti, Danilo Torriani** (recentemente pensionato) e **Claudio Strocchi**.

Ma i dipendenti di Unipol Banca, nella loro totalità, non hanno avuto alcun ruolo nel sostenere la Banca in condizioni di lavoro assurde? Sono stati forse loro a scegliere 5 diverse dirigenze in meno di 20 anni? Sono stati forse loro a fare le scelte strategiche, tutte oggi dichiaratamente inadeguate?

Peccato, caro Cimbri, che lei non si sia risparmiato in ringraziamenti vari tranne che nei confronti di **TUTTI i colleghi che in questi 20 anni hanno contribuito a sostenere il cammino della Banca.**

Sono questi dipendenti che hanno dovuto sopportare, e tuttora subiscono, pressioni commerciali subdole, costretti ad una ricerca spasmodica della marginalità immediata in un regime di organici sempre più critico a causa delle politiche di estrema riduzione dei costi.

Caro Cimbri, **se la Banca è riuscita oggi a risollevarsi non è solo merito della marea di denari che il Gruppo Unipol ha speso ma, soprattutto, dei LAVORATORI, che hanno sempre agito con serietà, professionalità, competenza e dedizione, ben al di sopra degli "standard" Unipol!**

Informiamo i colleghi che i coordinatori delle scriventi OO.SS. sono stati convocati per una informativa nel pomeriggio di martedì 12 febbraio. In quella occasione intendiamo chiedere ai rappresentanti del Gruppo Unipol che tipo di interventi sono disponibili a mettere in campo per ridurre al massimo i disagi che i dipendenti di Unipol Banca potranno incontrare in futuro.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNIPOL Banca Spa

Scarica il volantino

Pop. Bari: “chiusura” della solidarietà e ripristino contribuzione ai fondi pensione

Il giorno 7 febbraio 2019, presso l’Hotel Palace di Bari, si è tenuta l’Assemblea Generale delle Lavoratrici e dei Lavoratori delle Filiali e Uffici della Banca Popolare di Bari presenti in Bari e Provincia di Bari.

La numerosa affluenza e l’accurato contributo fornito dai partecipanti, hanno connotato questo incontro come una pagina importante della storia sindacale della Banca.

L’evento ha rivelato una piena presa di coscienza e consapevolezza, da parte di tutti, del ruolo che ciascuno può assumere in questo momento critico, innegabilmente **tra i più bui nella vita dell’Azienda.**

La riunione si è svolta con l’illustrazione unitaria, da parte dei massimi rappresentanti delle sigle sindacali presenti nel Gruppo BPB, di quanto discusso e definito negli ultimi incontri sindacali tenuti con la controparte aziendale.

In premessa è stato ricordato come l’azienda, di fronte al senso di responsabilità manifestato dalle parti sociali con l’adesione all’accordo dell’agosto 2017, e di fronte al reale sacrificio assolto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, abbia fatto emergere tutti i suoi limiti organizzativi manifestando, nei comportamenti e nei risultati, **livelli di inadeguatezza manageriale probabilmente tra i peggiori registrati nel mondo bancario.** Stigmatizzando, poi, come il non rispetto degli impegni assunti sui tavoli sindacali

costituisca un fattore recidivante da parte dell'azienda, infatti **anche i precedenti accordi sono stati disattesi per unilaterale inerzia manageriale.**

Con particolare riguardo all'accordo di agosto 2017, anche su sollecitazione di alcuni specifici interventi dei presenti, volti ad ottenere riscontri puntuali sull'argomento, è stato precisato che i lavori svolti dalla "commissione tecnica", incaricata di vigilare sul rispetto dell'accordo, hanno permesso il **primo aumento del contributo aziendale al fondo pensione** (25%), collegato ad una prima ripresa dell'indice del cost income registrata nel primo trimestre 2018.

Con i dati pervenuti in occasione della semestrale di giugno 2018, si è dovuto prendere atto dell'evidente scostamento da quelli che erano gli obiettivi pattuiti, verosimilmente attribuibili al perdurare dell'adozione di bad practices da parte dell'azienda in materia di cost saving. Ed infine la **contraddittoria assunzione di personale, in particolare di quello già cessato dal servizio; le pressioni commerciali e il metodo, a dir poco discutibile, imposto per la fruizione delle giornate di solidarietà.** Ultima strabiliante "performance" negli ultimi incontri sindacali è stata l'affermazione, da parte della delegazione aziendale, che *"non è stato ancora formulato il piano industriale per il quinquennio 2019 - 2023"*, e che *"è stato compiuto esclusivamente il primo step: l'approvazione delle linee guida" !*

Durante l'ultimo incontro la delegazione aziendale, finalmente presieduta dal Direttore Generale (responsabile del personale secondo regolamento banca), ha finanche asserito che è stato riformulato l'organigramma aziendale, ma che il nuovo assetto *"non è collegato al prossimo piano industriale"* e che *"non presenta ricadute sul personale dipendente"*.

Di contro la delegazione aziendale ha espresso, a parziale modifica dell'Accordo 2017, la "sospensione del regime di solidarietà" a partire dal 2019 e "l'incremento al 50% della

quota aziendale di contribuzione ai fondi pensione”.

La delegazione sindacale, unitariamente, ha proposto, invece, la “chiusura” della solidarietà così come già effettuata e l’impegno della Banca di ripristinare integralmente la quota di contribuzione ai fondi pensione entro il 31 dicembre 2019, ed a condizione che quest’ultimo punto non possa più essere preso in considerazione per eventuali e future negoziazioni per la riduzione dei costi, vedi lo sconosciuto nuovo piano industriale.

Unanime e corale, di fronte a quanto riassunto ed illustrato dai rappresentanti delle sigle sindacali, l’indignazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti. Si tratta di un segnale chiaro e forte che esprime un unico significativo concetto:

BASTA !

Questo segnale importante conferisce ai sindacati la forza necessaria ed il mandato per poter affrontare con determinazione e con la certezza di compatto e nutrito sostegno, le inevitabili battaglie che il momento storico lascia presagire.

Le sigle tutte esprimono unanimemente il più sentito e accorato ringraziamento a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori per aver espresso liberamente le proprie considerazioni e vissuti e auspicano un identico spirito partecipativo da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori che saranno convocati nelle prossime imminenti assemblee che saranno tenute in tutti i territori dove ci siano i nostri iscritti.

Il calendario sarà pubblicato a breve.

Ogni sviluppo delle “questioni” aperte, sarà portato a conoscenza di tutti con tempestività e chiarezza.

Bari, li 11 febbraio 2019

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

Gruppo Banca Popolare di Bari

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-forte-preoccupazione.html>

Bper ufficializza l'acquisto di Unipol Banca e del 100% del Banco di Sardegna

Il gruppo **Unipol** ha ceduto a **Bper**, di cui possiede il 15%, il 100% di **Unipol Banca** per 220 milioni di euro. Secondo l'ad **Carlo Cimbri** l'operazione "cambia radicalmente la posizione di rischio di Unipol" perché fino a quando la banca era nel perimetro del gruppo Unipol sarebbe stata "costretta a metterci i soldi" nel caso in cui, anche a seguito delle richieste del regolatore, ci fosse stata l'esigenza di **ricapitalizzare**. L'accordo prevede anche l'acquisto da parte di **UnipolRec**, la società del gruppo che si occupa di recupero **crediti deteriorati**, di un portafoglio di crediti in

sofferenza del gruppo Bper per un ammontare lordo pari a 1,3 miliardi di euro, a fronte di un corrispettivo di 130 milioni.

La vendita di Unipol Banca è costata 338 milioni di **minusvalenze** sul bilancio di Unipol e 50 milioni su quello di UnipolSai. La cessione della controllata, spiega la compagnia bolognese, *“completa il processo di riqualificazione della propria strategia nel comparto bancario”, “accentua la focalizzazione sul core business assicurativo” e “valorizza la partecipazione detenuta in Bper Banca, supportandone il processo di crescita con potenzialità di sviluppo di ulteriori business in futuro”*. Bper prevede ora di **“razionalizzare”** la sua rete e di *“integrare la sede”* della banca bolognese con la propria. Ulteriori efficienze sono attese sul fronte *“del costo della raccolta”* alla luce del fatto che quello di *“Unipol Banca è il doppio di quello di Bper”*. Unipol Banca, una volta acquisita e fusa in Bper, *“scomparirà” e “diventerà Bper banca”*, ha detto Cimbrì. Unipol dal canto suo intende salire dal 15 al 20% del capitale di Bper.

La cessione di Unipol Banca a Bper è stata preceduta dall'esercizio da parte di UnipolSai nei confronti di Unipol dell'opzione di vendita sul 27,49% del capitale di Unipol Banca e di UnipolReC. L'esercizio dell'opzione ha fatto salire la quota di Unipol in Unipol Banca all'85,24% del capitale mentre a UnipolSai è rimasto in portafoglio il 14,76% del capitale. Le quote sono state poi cedute a Bper.

Oltre all'acquisizione di Unipol Banca, Bper ha approvato anche una seconda operazione straordinaria che riguarda il **Banco di Sardegna**, di cui già deteneva una partecipazione del 51%. La **Fondazione di Sardegna**, che aveva il 49%, trasferirà tutte le sue azioni ordinarie al gruppo bancario, che in cambio emetterà a suo favore 33 milioni di nuove azioni Bper (circa 514 milioni) e un bond subordinato convertibile al valore nominale di 150 milioni di euro. La Fondazione riceverà le azioni a seguito di un aumento di capitale riservato da 180 milioni.

Bper prevede che l'acquisizione del Banco di Sardegna possa concludersi "entro il terzo trimestre del 2019", dopo che l'assemblea straordinaria di Bper abbia deliberato l'aumento di capitale riservato a favore della Fondazione Banco di Sardegna. Un'analoga tempistica è stimata per il closing su Unipol Banca, che resta "subordinato" al via libera delle **authority** e dell'**antitrust** "nonché al mantenimento di determinati livelli di raccolta totale effettiva da parte di Unipol Banca".

MPS: ASO volontarie 2019

In data 31/12/2018 è stato sottoscritto l'accordo tra azienda e sindacato sulla sospensione temporanea dell'attività lavorativa (ASO) che prevede anche la possibilità di richiedere la fruizione **volontaria** di un maggior numero di giorni di solidarietà.

Purtroppo ci giungono numerose segnalazioni di comportamenti non corretti da parte delle funzioni periferiche di HR, in modo particolare sulla Rete, che colloquiando i richiedenti propongono **pesanti tagli** alle richieste di ASO volontarie, pena la non autorizzazione delle stesse.

È del tutto evidente che i lavoratori che rinunciano a una grossa fetta di salario e contribuzione lo fanno per necessità vere, pertanto le indebite pressioni aziendali esercitate in questi giorni per rivedere al ribasso le richieste rivestono un ruolo puramente penalizzante per i dipendenti che con il loro sacrificio anche economico hanno continuato a credere e sostenere il Mps.

Invitiamo pertanto l'Azienda a fornire spiegazioni di tali comportamenti lesivi della dignità dei lavoratori e di chi li rappresenta considerando che l'accordo è stato sottoscritto anche dalla Banca che adesso non può disapplicarlo in maniera evidente e contraddittoria.

A tale proposito abbiamo richiesto immediatamente un incontro con l'azienda di cui Vi terremo informati.

Siena 07/02/2019

Le Segreterie

FABI

FIRST/CILS

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Pop. Bari: forte preoccupazione

COMUNICATO STAMPA

Le Segreterie di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN del Gruppo esprimono **forte preoccupazione** per le **ricadute occupazionali e professionali sul Personale dipendente e per le ripercussioni sui territori di interesse rivenienti dall'annunciato Piano Industriale 2019/2023.**

Il personale, mai citato nel martellante proliferare di articoli di stampa, è stato e resta patrimonio fondamentale

delle Banche del Gruppo e non può essere ignorato nè chiamato a correo della loro gestione.

Le OO.SS. scriventi si opporranno con ogni mezzo al tentativo di far pagare ancora una volta alle Lavoratrici e ai Lavoratori il prezzo delle inefficienze gestionali del management aziendale.

Bari, 4 Febbraio 2019

**Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin
Banca Popolare di Bari**

Scarica il comunicato stampa

Detrazioni fiscali 2018: le novità

Con una nota pubblicata sul proprio sito internet, l'Agenzia delle Entrate rende noto che sono state approvate e pubblicate le bozze del modello 730/2019 per la dichiarazione dei redditi del 2018. Vediamo quali sono le novità in tema di detrazioni e deduzioni.

In analogia a quanto già previsto in materia di detrazioni fiscali per la **riqualificazione energetica degli edifici**, occorre trasmettere per via telematica all'ENEA le informazioni sugli interventi terminati nel 2018, che accedono alle detrazioni fiscali del 50% per le ristrutturazioni edilizie che comportano risparmio energetico e/o utilizzo

delle fonti rinnovabili.

L'invio della documentazione all'ENEA va effettuato attraverso il sito: <http://ristrutturazioni2018.enea.it>.

L'invio deve avvenire entro il termine di 90 giorni a partire dalla data di ultimazione dei lavori o del collaudo.

Soltanto per gli interventi la cui data di fine lavori (collaudo) è compresa tra il 01/01/2018 e il 21/11/2018, il termine dei 90 giorni decorre dal 21/11/2018. Per fine lavori o collaudo fino al 31/12/2017 l'invio della documentazione ad ENEA NON è necessario.

A differenza di quanto già in atto per alcune casistiche, con la medesima norma vengono fatti rientrare nel beneficio anche **gli impianti di climatizzazione, gli infissi, le caldaie e gli eventuali elettrodomestici di classe A/A+ collegati all'acquisto di mobili a seguito di ristrutturazione.**

ULTERIORI NOVITA' SULLE DETRAZIONI E DEDUZIONI

Nel nuovo modello 730/2019 è ora possibile detrarre anche:

- il 19% delle spese sostenute per l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici necessari all'apprendimento, nonché per l'uso di strumenti compensativi che favoriscano la comunicazione verbale e che assicurino ritmi gradualmente di apprendimento delle lingue straniere, per chi soffre di **disturbi dell'apprendimento**. Le spese che si possono detrarre sono quelle sostenute in favore dei minori o di maggiorenni con diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento (DSA) fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado. Per detrarre le spese sostenute per gli studenti con disturbi dell'apprendimento, è necessario un certificato medico che attesti il collegamento funzionale tra i sussidi e gli strumenti acquistati, il tipo di

disturbo dell'apprendimento diagnosticato e il documento di spesa che attesti l'esborso sostenuto;

- Le spese sostenute per la sistemazione di **aree verdi private** (bonus verde). Si tratta di una detrazione IRPEF legata alla casa, ma a essere agevolato questa volta è il verde. L'agevolazione riguarda, infatti, le spese sostenute per i giardini, per le recinzioni, per gli impianti di irrigazione, i pozzi, le terrazze, e le pertinenze varie. Si tratta di una detrazione IRPEF del 36% sulle spese sostenute da ripartire in 10 quote annuali di pari importo. L'agevolazione fiscale, concessa fino a un limite massimo di spesa di 5.000 euro per ogni unità immobiliare, consente una detrazione che può arrivare fino a un massimo di 1.800 euro in 10 anni;
- Anche gli **abbonamenti per i mezzi pubblici** come treni e bus trovano posto nel modello 730/2019 con una detrazione fiscale IRPEF del 19%. La detrazione fiscale spetta per le spese sostenute sia per i familiari fiscalmente a carico sia per il contribuente stesso per un importo complessivo non superiore a 250 euro;
- È prevista inoltre una detrazione fiscale per i **premi di assicurazione che hanno a oggetto il rischio di eventi calamitosi per le unità immobiliari a uso abitativo**. I premi relativi alle assicurazioni aventi a oggetto il rischio di eventi calamitosi devono essere stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2018 e la detrazione fiscale prevista ammonta al 19%.

È necessario quindi fare attenzione alla documentazione da presentare in fase di elaborazione del 730/2019 per poter usufruire delle detrazioni sopra richiamate.

5 febbraio 2019

Dipartimento Comunicazione FISAC CGIL di Unicredit

BNL: missione compiuta!

Caos in agenzia: trasferimenti a pioggia e cambi di ruolo indiscriminati. Primo effetto: clientela disorientata.

“Io ne ho viste cose che voi umani non potreste immaginarvi...” non può che iniziare con la citazione del celebre monologo dell'androide di Blade Runner questo comunicato inerente alla Riorganizzazione che sta vedendo in queste settimane le sue prime fasi attuative.

Affermare *“lo avevamo detto”* – tanto da far scrivere in calce al verbale di chiusura della procedura (secondo le previsioni del CCNL) la contrarietà sindacale – è pleonastico. La Banca sta compiendo in assoluta autonomia le sue scelte (già non convincenti su carta!) e i risultati sono evidenti nella loro drammaticità, malgrado quanto le OOS siano riuscite a impedire.

Un esempio: **è stato respinto l'attacco all'accordo sul pendolarismo**, preservando non solo le indennità ma anche le tutele particolari (si pensi solo alle mamme con figli fino ad 8 anni di età) che sono patrimonio specifico della nostra azienda frutto di conquiste sindacali che vanno ben oltre le previsioni di legge e contratto.

Allo stesso modo, **abbiamo osteggiato e continuiamo a respingere l'idea di mantenere aperta una succursale con un unico addetto presente.**

La banca ha scelto una strada che prevede trasformazioni nel modello di agenzie (passando a filiali e succursali) e con esso il taglio di diverse posizioni di direttore di agenzia con il conseguente cambio di ruolo per numerosi colleghi. Il tutto imponendo ritmi accelerati sulle previsioni attuative. Ma ciò cui stiamo assistendo va ben aldilà di ogni più funesta

previsione.

Minimizzare il grido di protesta che viene da tutti i territori attraverso le nostre rappresentanze, sarebbe un errore fatale. Quel grido è la consapevolezza che con tanta indeterminazione, faciloneria, confusione e soprattutto umiliando il personale non si crea alcuna buona premessa per ottenere i risultati che i vertici auspicano.

È sempre accaduto che per esigenze organizzative le persone fossero spostate o il ruolo modificato: la risposta dei colleghi è sempre stata data con senso di responsabilità!

Le lavoratrici e i lavoratori non solo hanno supportato (e sopportato), ma **spesso hanno addirittura trovato soluzioni alle innumerevoli inefficienze** che negli anni si sono verificate e avvengono ancora oggi, anche per colpa di riorganizzazioni miopi e poco centrate.

Quattro slide non fanno un processo operativo corretto ed efficiente! Non danno di per sé un buon servizio alla clientela! Neanche a quella meritevole!

Eppure, i colleghi sono stati lì a testa bassa.

Durante le varie ristrutturazioni è successo di tutto, perfino accordi disattesi e percorsi di carriera non riconosciuti in maniera più o meno surrettizia. Ma in questi giorni si sta inaugurando una stagione di arroganza e incertezza nei confronti del personale che non ha precedenti!

La quasi totalità dell'organico di varie filiali viene spesso cambiata in un colpo solo! Anche quando ciò non è dovuto a cambi ruolo, assistiamo ad avvicendamenti **senza senso**, almeno **senza senso evidente** e sicuramente **senza buon senso!**

Per non parlare del mancato rispetto da parte della Banca della sua stessa normativa visto che la circolare sulla mobilità parla di forma scritta per quanto riguarda il trasferimento in altra unità produttiva!!

E ancora: cambi di ruolo con conseguente uscita dal percorso comunicati al volo dai Direttori di Filiali o dai DGA. **Budget elevati** a livelli fuori da ogni contesto di mercato in agenzie che in alcuni casi hanno visto dimezzare il numero dei gestori. **Portafogli “imbottiti” di NDG** a tal punto che se un collega dovesse attenersi al numero minimo di incontri annuali che vuole la Banca dovrebbe incontrare 10 clienti al giorno!

Superfluo evidenziare come tutto ciò generi, notevoli costi anche in termini di indennità di pendolarismo (sì, proprio quello che volevano tagliare e abbiamo difeso!) in una fase in cui ci è stato abbondantemente e continuamente ripetuto che bisogna contenere i costi (non scorderemo i sacrifici richiesti al personale nella riorganizzazione 2016 per molto tempo!).

Meno superfluo è, a nostro avviso, denunciare il disorientamento che questo caos provoca nella clientela che vede in un solo colpo svanire tutti i propri punti di riferimento in agenzia. Qualche cliente ha temuto una retata della polizia quando non ha trovato alcuno dei volti noti in Agenzia.

L'unica discontinuità invocata dal Sindacato, ovvero quella riguardante i manager che ci hanno portato a questo, non c'è stata!

In compenso nel nome della discontinuità la Banca ha azzerato intere agenzie! Con buona pace di NPS e NSS!

Non ci risulta che i risultati vengano da mondi astratti, ma dalla clientela alla quale – meritevole o no, che sia direct, hybrid o altro – dobbiamo fornire un servizio efficiente e competente.

Una strada per ottenerli passa attraverso un personale motivato e rispettato; non è un caso che dipendenti soddisfatti, partecipi e coinvolti portino valore all'azienda. Sono le persone il vero fattore critico di successo, ancor prima degli investimenti nelle nuove tecnologie.

Per lo stesso motivo le Direzioni Risorse Umane fatte di persone giuste al posto giusto hanno una funzione strategica.

Coloro che di questo non si occupano, le menti illuminate che hanno pensato a queste misure, così come quelle geniali che le stanno attuando, hanno pensato al possibile effetto boomerang? O dobbiamo pensare che sia questo il vero indichiabile obiettivo?

Tutto ciò avviene in un contesto in cui le Risorse Umane, a livello centrale e periferico, appaiono condizionate e subordinate alle direzioni business!

La concorrenza nel settore è agguerrita più che mai e il mercato è saturo.

Per essere competitivi abbiamo necessità di competenze tecniche e digitali soggette ad una frenetica obsolescenza; quindi per garantire all'azienda un futuro non si può prescindere dallo sviluppo professionale dei colleghi coniugando esigenze individuali, inclinazioni e obiettivi aziendali.

Ma non vediamo alcuna strategia, alcuna maturità. Siamo di nuovo a stigmatizzare il comportamento delle cordate che muovono i meccanismi di BNL e che mancano di una visione. **Senza una visione non si può portare alcuna barca in alcun porto!**

Chiediamo un immediato cambio di rotta che passi per:

- **chiarezza sulla messa a terra degli obiettivi della recente riorganizzazione;**
- **impegno sulla distensione del clima aziendale;**
- **chiarezza sulla strategia di posizionamento aziendale e non solo sulle tattiche ad essa legate ma che non consentono di avere una veduta organica d'insieme;**
- **certezze sul futuro stesso della NOSTRA azienda.**

Su questi punti le Organizzazioni Sindacali chiedono un incontro con i Vertici aziendali.

Le Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

CCNL, i sindacati scrivono all'ABI: piattaforma entro maggio

I Segretari Generali di FABI, First CISL, Fisac CGIL, UILCA e UNISIN riuniti in data 4 febbraio 2019 hanno deciso di comunicare ad ABI, nel previsto incontro del 13 febbraio 2019, la seguente posizione: proroga del CCNL (31 marzo 2015) al 31 maggio 2019, **fatta eccezione per l'ex art.81 comma 6 (ripristino del calcolo del TFR previsto dalla legge).**

Conseguentemente entro il 31 maggio 2019, **previo mandato assembleare**, verrà presentata la piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Roma, 4 febbraio 2019

I Segretari Generali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/rinnovo-ccnl-abi-accordo-su-calendario-incontri.html>