

Che fine faranno i bancari? Magari diventeranno infermieri. 0 rapinatori...

Sempre più spesso ci chiediamo quale potrà essere il ruolo degli impiegati di banca in un mondo nel quale la tecnologia sembra destinata a sostituirli in quasi tutte le attività.

Dal Belgio arriva una risposta quanto meno inquietante.

In quel Paese, come del resto in tutto l'Occidente, il processo di digitalizzazione sta portando a una costante riduzione degli sportelli, con **tagli agli organici quantificabili mediamente intorno al 2% annuo**. Quindi da un lato c'è un certo numero di bancari che non si sa dove mettere, dall'altro ci sono settori, come la sanità, che invece presentano carenza di lavoratori.

Tutto ciò ha portato la **Febelfin**, la federazione belga del settore finanziario, a stipulare un accordo con i sindacati per permettere, al momento su base volontaria, ai lavoratori del credito di **riconvertirsi come infermieri**. A marzo inizierà la campagna d'informazione, da settembre l'avvio dei corsi di formazione che dureranno almeno un anno.

Il senso dell'accordo è: **miglior accettare subito un lavoro più umile, piuttosto che rischiare di ritrovarsi senza lavoro in un futuro non lontano.**

La notizia è talmente paradossale da lasciar pensare alla più classica delle fake news, se non fosse per l'affidabilità delle fonti: a pubblicarla è stata infatti **Italia Oggi**, che ha sua volta ha ripreso un articolo di **Le Figaro**. Qui il link.

Senza guardare troppo lontano, altri **due fatti** avvenuti la settimana scorsa nella nostra Regione lasciano trasparire quanto le nostre condizioni di vita siano già adesso diventate assai problematiche.

La prima notizia arriva da Pescara: il 2 gennaio è stata rapinata una filiale della BPER.

Il responsabile, armato di taglierino e col volto coperto da un passamontagna, ha agito da solo ricavando un bottino decisamente magro: appena 2.300 Euro. Fin qui una notizia di cronaca uguale a tante altre.

La sorpresa è giunta due giorni dopo: la polizia individua rapidamente il rapinatore, scoprendo che si tratta di un impiegato di banca (non la stessa rapinata, ovviamente) che ha agito spinto dalla disperazione.

Chi arriva ad effettuare una rapina a mano armata ha spesso alle spalle un contesto sociale fatto di povertà, di degrado: situazioni che eravamo abituati a considerare lontane dalla realtà degli impiegati di banca.

Questo episodio ci dimostra che ormai **la nostra categoria non può più considerarsi esente dal rischio povertà:** bastano le spese legate ad una separazione o ad un problema di salute per precipitare nell'abisso.

La seconda notizia riguarda la Provincia di Teramo ed è relativa ad un'altra rapina, avvenuta stavolta a San Nicolò.

Lo scorso 4 gennaio la direttrice di filiale di una piccola BCC locale si è fermata con la sua auto ad uno stop. In quel momento è stata affiancata da un'altra macchina, dalla quale sono scese due persone che hanno sfondato il finestrino e prelevato lo zaino che era sul sedile del passeggero: **all'interno c'erano 117.000 Euro** che la direttrice stava trasportando nella sede centrale dell'istituto di credito.

Stando a quanto si legge sul giornale, quella di trasportare i soldi con auto private **sarebbe una prassi abituale** in quella banca.

Si fa davvero fatica a capire come si possa imporre a un bancario una simile operatività -peraltro resa ancor più rischiosa dalla sua ripetitività - esponendolo così a **gravi rischi per la sua incolumità personale**, senza contare la concreta possibilità di **provvedimenti disciplinari e azioni di rivalsa** nel caso sia vittima di azioni criminali.

In passato ci siamo trovati a gestire situazioni simili presso altri Istituti, e già allora abbiamo ricevuto risposte emblematiche: ***“Qual è il problema? i soldi sono assicurati...”*** Evidentemente già da allora (e si parla di diversi anni fa) **l'incolumità e la sicurezza dei lavoratori non costituivano una priorità per gli Istituti di credito.** Dobbiamo comunque rilevare come, ogni volta che siamo intervenuti, siamo riusciti a ricondurre alla ragione le controparti.

Anche da questa vicenda dobbiamo necessariamente trarre un insegnamento. Le banche, mentre non nascondono di considerarci **sempre più una spesa da sostenere con fastidio** e da ridurre in tutti i modi possibili, **pretendono che ci prestiamo ad esaudire le richieste più assurde**

E se per risparmiare il costo di un furgone blindato per il trasporto valori dobbiamo **rischiare la vita**, che problema c'è?

Tanto i soldi sono assicurati....

Popolare di Bari. Il grande cambiamento?

Avevamo richiesto un urgente incontro con il Direttore Generale, da statuto anche capo del personale della Banca, sui seguenti punti:

- relazione al bilancio semestrale e dati di bilancio,
- assunzione di personale cessato in violazione di accordi,
- striscianti ristrutturazioni ed esternalizzazioni,
- intollerabili pressioni commerciali,
- prospettive aziendali e ci siamo visti recapitare una

convocazione da parte del top-management aziendale e, a seguire, la risposta alla nostra sollecitazione.

E così, nella serata dello scorso 18 dicembre, si è tenuto l'incontro tra le scriventi OOSS ed i vertici aziendali. **Il resoconto dettagliato dell'incontro si può leggere nel volantino allegato.**

Le OO.SS. hanno parlato con una voce sola, facendo sentire con forza al management aziendale la solida unità di intenti, di difesa degli interessi e dei diritti dei lavoratori e lavoratrici rappresentati da tutte le componenti sindacali.

La prima constatazione sindacale è stata sulla composizione del "nuovo" management aziendale: **un déjà-vu dagli effetti stranianti e vagamente inquietanti.**

I "nuovi" manager sono pensionati richiamati a "salvare l'Azienda".

E questa è stata la prima osservazione critica circa la violazione degli accordi presi (art. 14 accordo luglio 2016): c'era un **espresso divieto alla riassunzione dei cessati dal servizio** in BPB e la banca, non solo ha ignorato, ma sardonicamente ha affermato che lo si rifarebbe ancora perché fatto in piena buona fede ed esclusivamente nell' interesse dell' Azienda stessa!

Una dichiarazione che riteniamo irrispettosa e sprezzante nei confronti di chi, come tutti i dipendenti BPB, in ragione di quegli accordi sta pagando un prezzo salatissimo: i patti sono da osservare, da ambo le parti contraenti.

Per non parlare del tradimento di alcuni degli obiettivi del piano di riorganizzazione dell'agosto del 2017: la riduzione del rapporto costi/ricavi e la compressione delle spese amministrative.

A dispetto di quanto di buono fatto nella parte iniziale dell'anno – tanto che la riduzione delcost/income ci aveva permesso di riprendere una parte della contribuzione aziendale

al fondo pensione – già dal bilancio semestrale il cost/income risulta aumentato.

In altre parole, il costo del personale è diminuito per via della solidarietà, mentre le spese amministrative sono aumentate e si è ridotto il margine di intermediazione. Ciò vuol dire una cosa semplice: **i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB hanno fatto la loro parte, il management aziendale no!**

Lo abbiamo detto a gran voce: i lavoratori e le lavoratrici rispettano gli accordi firmati.

I lavoratori e le OO.SS. che li rappresentano, sono responsabili e si sacrificano giornalmente per raggiungere gli obiettivi aziendali, ed invece di essere considerati, vengono addirittura dileggiati, minacciati, offesi.

Essi si sacrificano anche economicamente, contribuendo a quello che pensavano potesse essere un risanamento e un rilancio aziendale, ma che così non è stato !

Hanno lasciato nelle casse aziendali circa **19 mln di euro**, finiti malamente nel calderone bucato di un piano industriale sbagliato nelle sue previsioni.

Abbiamo detto loro che è la Banca a non rispettare mai gli accordi che liberamente sottoscrive con le OO.SS. e, tramite essi, coi lavoratori e le lavoratrici.

Gli stessi lavoratori e lavoratrici che, in queste occasioni, la Banca dice di avere a cuore, ma nei fatti **vengono trattati con toni volgari e minacciosi** da varie figure del middle management, sicure di poterlo fare solo perché convinte di esser provviste di copertura e di avallo del top management.

E' del tutto evidente che gli accordi sono boicottati da parti dell'Azienda, che lavorano in totale anarchia di leggi e contratti: condanniamo il comportamento inaccettabile della rete commerciale che ha osteggiato e osteggia la fruizione della solidarietà e vessa continuamente i lavoratori!

Nulla ci è stato risposto riguardo alle nostre sollecitazioni in merito al bilancio del 1° semestre 2018, sia per la parte dei dati che nel “drammatico” testo a commento.

Per tutti questi motivi, abbiamo quindi chiesto fermamente di riportare indietro le lancette dell’orologio per **ripristinare la piena contribuzione aziendale al fondo pensione e sospendere la solidarietà: è su questa base che vogliamo approcciare il piano industriale a venire!**

Per queste cose le OO.SS., a margine dell’incontro, hanno convenuto con la Direzione Generale un calendario di appuntamenti, a partire dalla prima decade di gennaio, per verificare così l’effettiva e reale “discontinuità” di comportamento e di relazione che il top management in quest’incontro ha assicurato e per definire un accordo sulle politiche commerciali per frenare le odiose condotte vessatorie delle pressioni per la vendita.

Il progetto di cambiamento è vitale per l’ Azienda, ma lo è ancor di più per i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB, che hanno dimostrato la propria disponibilità ad assumere responsabilità e “pesi”, non di poco conto, per il proprio “lavoro”.

Le parole da noi ascoltate sul futuro della Banca sono state vaghe, contraddittorie su quale modello societario e organizzativo ci sarà prospettato ed hanno generato dubbi e domande più che chiarimenti e risposte.

Sulla base delle verifiche che andremo ad effettuare durante le prossime settimane ed i primi incontri del 2019, procederemo alle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici, momento democratico e partecipativo ineludibile in questa delicatissima fase della storia della BPB.

Bari, il 21 dicembre 2018

Banche e assicurazioni: la morale non conta più?

L'articolo che segue è stato pubblicato sul sito del **Fatto Quotidiano**. Rappresenta il punto di vista di **Vincenzo imperatore**, giornalista e saggista che collabora con diversi organi d'informazione.

La lettura è utile per renderci conto di come dall'esterno noi e le nostre aziende possiamo essere percepiti (ed il discorso può essere esteso anche alle **assicurazioni**); lascia tuttavia molto perplessi **il pulpito da cui arriva la predica**.

Vincenzo Imperatore è stato per 22 anni un manager del **Credito Italiano** prima, di **Unicredit** poi. Come afferma lui stesso in questa intervista, ha incarnato per anni **quanto di peggio il management degli istituti di credito possa rappresentare**, aizzando quotidianamente i suoi collaboratori a fare soldi in tutti i modi, spingendoli a **"rifilare spazzatura ai clienti"**. Poi, dopo anni di ricchissimi stipendi e premi oltre a benefit di varia natura, l'improvvisa **conversione sulla via di Damasco** e la pubblicazione di libri denuncia dai titoli estremamente espliciti: **"Io so e ho le prove"**, **"io vi accuso"**, **"Sacco bancario"**.

Volumi in cui molto spesso attacca pesantemente gli stessi collaboratori che fino a poco tempo prima aveva spinto in tutti i modi (non necessariamente corretti...) ad ottenere risultati che assicurassero a lui i ricchi bonus annuali.

Oggi Vincenzo Imperatore si guadagna da vivere facendo

consulenza a beneficio delle imprese, alle quali insegna come difendersi dalle banche: attività presumibilmente ben retribuita, tanto da lasciare qualche dubbio sulla genuinità della sua "conversione", che in realtà potrebbe rappresentare un modo per fare più soldi di prima con molta meno pressione.

Al suo articolo ha risposto in modo molto forte la Fisac dell'Emilia Romagna.

Fatta questa lunga ma doverosa premessa, consigliamo comunque la lettura dell'articolo, perché rappresenta un valido spunto su cui riflettere, oltre a dimostrare che i timori delle OO.SS. in materia di pressioni commerciali sono tutt'altro che infondati; timori che hanno portato alla firma dell' accordo sulle pressioni commerciali con l'ABI, un accordo formalmente recepito dalla maggiori aziende creditizie ma di fatto quasi completamente disatteso.

Due le domande che la lettura ci ha suscitato.

La prima: se questa è l'immagine che stanno trasmettendo all'esterno, **le nostre aziende sono convinte di voler proseguire su questa strada?**

La seconda: l'articolo dipinge un quadro impietoso dei dipendenti del credito, con una generalizzazione che non si può chiaramente accettare. **Ma possiamo, in tutta sincerità, affermare che comportamenti come quelli riportati siano totalmente estranei al nostro vissuto quotidiano?**

BANCHE, LA MORALE NON CONTA PIU'. L'ESSENZIALE E' FREGARE IL CLIENTE (E SALVARE LA FACCIA)

Siamo in clima natalizio e può sembrare demagogico. Ma forse un appello alla sensibilità in questi giorni può avere un effetto diverso. Ci provo!

*Osservo i comportamenti di **banchieri** e **bancari** da oltre un*

quarto di secolo e, al netto di casi straordinari e che comunque rappresentano una minoranza, **i banchieri e i bancari agiscono sulla base di una cognizione molto originale delle leggi e della moralità**. I banchieri – le vicende degli ultimi anni lo hanno solo confermato – hanno manifestato **comportamenti immorali**; ma i bancari sono **sostanzialmente amorali**. Una cosa completamente diversa. Una persona immorale conosce una morale ma non la rispetta, mentre l'amorale non ha proprio una morale o ha una visione molto personalizzata della morale.

I bancari si domandano sempre se ciò che stanno facendo è legale e, se lo è, non c'è ulteriore discussione. Per una decisione amorale concetti come **giusto** o **ingiusto**, buono o malvagio semplicemente non entrano nel processo di valutazione. Per fare un esempio, Gianni Zonin è immorale perché ha rotto deliberatamente le regole e ha sfidato la legge continuamente.

Invece la domanda che si pongono sempre i bancari è: come è possibile, all'interno di quelle regole, fregare il sistema e quindi il cliente?

Prima del 2008 i bancari non si sono mai domandati se i prodotti tossici fossero buoni per i clienti o per l'economia o persino per le loro banche che avrebbero potuto licenziarli in un lampo. La domanda del bancario si basa solo sulla verifica del fatto che qualcosa sia proibito o permesso. E, se lo è, il solo problema rimasto riguarda il rischio di **reputazione**.

“Salvare la faccia” è un'altra espressione che i bancari usano: essere bravi e decenti cittadini a casa è ok, ma al lavoro vendere prodotti molto profittevoli a qualcuno che chiaramente non è in grado di sapere che cosa stia comprando non è un problema. Il più grande complimento che si può avere nel mondo bancario è quello di definire qualcuno **“allineato e professional”**. Significa che non ti lasci influenzare dalle emozioni, per non parlare dei **valori morali** che sono lasciati

totalmente a casa. La parola "etica" arriva solo in combinazione con "lavoro", con riferimento **all'assoluta obbedienza al proprio capo.**

Ma se c'è una cosa che più di ogni altra rivela l'amoralità dei bancari è il loro linguaggio. Utilizzano termini che sembrano costruiti per mettere da parte qualsiasi possibilità di una discussione etica. Quando parlano della vendita di prodotti per **aggirare le leggi fiscali** ed aiutare le grandi imprese e le persone fisiche ricche a **evadere le tasse**, i bancari usano espressioni come "anonimato nei confronti del fisco". I casi dimostrati di frode o abuso diventano "errori di vendita" e approfittarsi delle incoerenze tra i sistemi di regolazione è "un arbitraggio tra regole".

Se lavori per una banca non ti domandi se una proposta è giusta o sbagliata. Guardi se ti fa fare profitti e se è in regola con la legge. Il linguaggio della banca è inteso a superare gli ostacoli dell'ufficio legale, della compliance, del risk management, dei revisori interni ed esterni e delle autorità di vigilanza. Una volta che si mette un segno a queste caselle e sono considerate assolute non c'è più nulla che ti possa fermare.

Le banche hanno immense strutture con decine di migliaia di persone nei controlli interni, come l'ispettorato e la compliance. A parte le inevitabili mele marce e quelli beccati negli scandali degli ultimi anni, la maggior parte dei bancari sembra preoccupata solo di non varcare le regole. E così il cliché del banchiere cattivo e immorale non tiene più. Occorre intervenire prima che sia troppo tardi, perché la crisi può avere causato una diffusa richiesta da parte dei cittadini di una **maggiore consapevolezza**. Ma la maggior parte delle mie quotidiane osservazioni confermano che nelle banche siamo al punto di prima. Ma l'ora X si avvicina!

MPS: accordi raggiunti

Si è conclusa, in data odierna (31 dicembre 2018), la negoziazione fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali legata al capitolo delle **eccedenze di Personale** del Gruppo MPS – Piano di Ristrutturazione 2017/2021 – ai temi del **costo del lavoro** ed alla **contrattazione di II livello**.

Con attinenza a quest'ultimo aspetto, la trattativa in analisi non esaurisce il confronto sulle materie del CIA, confronto che prosegue quindi fin dai prossimi giorni, allo scopo di pervenire alla codificazione – in primis – di un testo unico articolato della normativa aziendale vigente, che recepisca in toto le innovazioni nel frattempo concordate fra le Parti.

Con specifico riferimento al tema del Fondo di Sostegno al Reddito per 650 Risorse – che rimane lo strumento unico per gestire la materia esuberanti nel Gruppo MPS – viene confermato il principio basilare della **volontarietà** di accesso, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano di Ristrutturazione, integralmente recepiti nell'accordo sottoscritto. Viene introdotta, inoltre, una importantissima clausola di salvaguardia a favore dei Lavoratori, in base alla quale si afferma che le domande di adesione saranno effettuate sulla base delle previsioni normative vigenti in materia pensionistica, e che sarà possibile per il Dipendente ritirare la domanda in caso di modifiche nel frattempo sopravvenute sui requisiti previdenziali di accesso agli ammortizzatori sociali di Settore.

In questo caso, le Parti torneranno ad incontrarsi per ricercare – in linea con il quadro normativo di Categoria –

possibili ed ulteriori soluzioni condivise.

Ai dipendenti che volontariamente aderiscono al Fondo entro la data prevista dall'intesa raggiunta, verranno garantite le condizioni in essere su assistenza sanitaria, previdenza complementare, agevolazioni creditizie, finanziamenti al Personale, ivi compresa la possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua e l'assunzione di familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo.

Con attinenza, invece, al tema del costo del lavoro, l'iniziale proposta aziendale – orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2016/2018 – **è stata respinta con forza dalle OO.SS.** al fine di recuperare un complessivo potere di acquisto delle retribuzioni orientato a premiare il ruolo e l'impegno svolti dai Lavoratori negli ultimi anni a tutela dell'immagine e dell'operatività della Banca.

Pertanto, con particolare riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva di Assistenza (Polizza Sanitaria) e Previdenza complementare aziendale, **è stata integralmente ripristinata la base di calcolo per il TFR e per il contributo datoriale a Previdenza complementare**, in ordine alla quale a decorrere dal 1/4/2019 si abolisce la decurtazione complessiva del 23% e si include nuovamente la 13^a mensilità nelle voci contabili di riferimento per il calcolo dei relativi contributi.

Relativamente alle giornate di solidarietà, è stata convalidata la possibilità per il Dipendente di incrementare **su base volontaria**, ed a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO contrattualmente previsto. A tale scopo le Parti si confronteranno quanto prima per individuare possibili soluzioni migliorative rispetto alle normative in vigore.

Particolare rilievo riveste anche la soluzione individuata sulle condizioni ai Dipendenti, che consente la **rinegoziazione di tutte le tipologie di mutui in essere** per il Personale in servizio ed in quiescenza, con modalità operative semplificate.

Si tratta di una manovra che ripristina il confronto sindacale sulla materia a livello annuale, orientato a favorire la ricerca di convergenze sulle condizioni praticate ai Dipendenti in coerenza con l'impianto complessivo di welfare. In tal senso, il confronto sulla materia non si esaurisce con il presente accordo, e proseguirà fin dai prossimi giorni per l'analisi delle condizioni relative alle sovvenzioni ordinarie ed alla Cassa Mutua, con l'intento di addivenire a risultati migliorativi rispetto ai tassi attualmente adottati.

Come dicevamo in premessa alla presente circolare, nell'ambito del negoziato complessivo il Sindacato ha preteso che fossero anche sviluppati – anticipatamente alla prevista scadenza del 30/6/2019 – i temi della Contrattazione di II Livello, armonizzando quindi le soluzioni su costi ed ammortizzatori sociali con la effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono stati raggiunti risultati significativi sui seguenti argomenti:

- Sistema premiante: viene confermata la validità del Premio Variabile di Risultato, che costituisce l'istituto principale del Sistema premiante ed incentivante a carattere aziendale, mentre le altre forme (quali Campagne Prodotti e Contest) saranno assoggettate ad una specifica procedura di confronto sindacale;
- Politiche Commerciali e Budget: al fine di garantire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, e la diffusione di informazioni

univoche fra i Lavoratori da parte delle competenti funzioni aziendali, si stabilisce che il budget deliberato annualmente dal CdA formerà oggetto di tempestiva informativa alle OO.SS.;

- **Formazione:** ampliamento significativo dei corsi in aula per la formazione obbligatoria e regolamentazione specifica del “tempo protetto” anche attraverso la combinazione degli strumenti con le modalità di fruizione; valorizzazione del catalogo formativo con riferimento alle cosiddette “competenze trasversali” volte ad introdurre elementi di qualità negli interventi formativi a favore di tutte le professionalità esistenti;
- **Avanzamento professionale:** verranno definiti tempi e modalità per la riattivazione del processo promotivo ordinario basato di volta in volta su criteri di sostenibilità economica e gestionale;
- **MPS Solidale:** estensione della possibile contribuzione ad ore per tutto il Personale ed a giornate intere anche per i Dirigenti oltre a quella già prevista per il Top Management;
- **Assunzioni:** è prevista l’assunzione di n° 50 Risorse con contratto a tempo determinato da destinarsi alla Rete commerciale;
- **Organizzazione del Lavoro:** introduzione di fasi negoziali sui temi organizzativi aziendali – ad oggi non previste in base alle norme vigenti in Categoria – e rafforzamento del processo comunicativo a favore dei Lavoratori coinvolti dai progetti di ristrutturazione aziendale.

I risultati raggiunti non esauriscono il confronto fra le Parti che, come prima ricordato, proseguirà senza soluzione di continuità già a partire dai prossimi giorni. L’ipotesi di accordo valorizza comunque elementi di solidarietà generazionale e di responsabilità sociale, introducendo nuovi principi di equità distributiva che consentono di valutare in

maniera del tutto positiva i complessivi contenuti concordati fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Siena, 31 dicembre 2018

LE SEGRETERIE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Accordo Fondo Solidarietà

Accordo Formazione

Accordo Contrattazione Secondo Livello

Allegato Condizioni dipendenti

Proroga Costi personale e assunzioni

Verbale Assunzioni

Conclusa positivamente la vertenza Unicredit

Sono trascorsi mesi durante i quali l'Azienda si è dimostrata sorda a tutte le segnalazioni e le iniziative del Sindacato; in conseguenza di ciò, da questa estate, in diverse Region

sono state organizzate iniziative, culminate anche in scioperi locali, sui seguenti temi:

- pressioni commerciali
- carenza di organici
- formazione insufficiente e disorganizzata
- disfunzioni organizzative mai risolte.

Quale conseguenza di questa **totale indifferenza** da parte aziendale, a novembre abbiamo intrapreso il percorso di mobilitazione di tutti i Lavoratori e Lavoratrici di UniCredit, abbiamo condiviso con loro , nel corso delle assemblee convocate sul territorio nazionale, le ragioni di una iniziativa che, perdurando la sordità aziendale, avrebbe portato allo sciopero entro la prima decade di Gennaio del 2019.

Nell'ambito di questa vertenza, tra il 19 e il 21 dicembre, siamo riusciti, con un grande lavoro unitario e prese di posizione molto ferme da parte sindacale, a sbloccare la vertenza con acquisizioni importanti per i/le Dipendenti di Unicredit, sia nell'immediato che per il percorso di relazioni industriali che ci attende nei prossimi mesi.

Le intese firmate il 21 dicembre contengono i seguenti punti acquisitivi:

Organici

Nei primi mesi del 2019 **saranno effettuate 110 nuove assunzioni direttamente destinate alle filiali e suddivise tra tutte le Region** (con contratto a tempo determinato con durata 5 mesi), che si aggiungo alle assunzioni già previste per il 2019 in base agli accordi stipulati (420 nuovi assunti/e). Tali 420 nuove assunzioni saranno **anticipate ai primi sei mesi del prossimo anno** con la finalità di programmare in tempo utile la sostituzione dei colleghi/e in uscita a luglio 2019

per esodo/pensione.

Le nuove assunzioni saranno destinate alla rete commerciale (prevalentemente Unicredit Direct) con successivi adeguati passaggi di personale verso le filiali (con un numero minimo iniziale di 40, a partire dal secondo semestre).

L'azienda avrà l'obbligo di fornire alle Organizzazioni Sindacali, sia a livello locale che nazionale, comunicazione delle assunzioni tempo per tempo effettuate (numeri, tipologia contrattuale e destinazione). Entro il 31 marzo 2019 si terrà un primo incontro di verifica delle assunzioni effettuate, sia a tempo determinato sia in apprendistato/tempo indeterminato, per definire i termini di una periodica comunicazione dei passaggi da UniDirect alle filiali ma soprattutto per accertare se le ben conosciute difficoltà organizzative richiedano la proroga delle assunzioni a tempo determinato.

Pressioni commerciali

Abbiamo ottenuto una **forte dichiarazione sul tema "clima aziendale" e sul rispetto del Protocollo 22/4/2016 e dell'Accordo Nazionale del 7/2/2017: tale dichiarazione sarà rilasciata dall'Amministratore Delegato di Unicredit nei primi giorni di gennaio e pubblicata sul portale aziendale, a conferma che anche l'Azienda ha preso atto della situazione che le OO.SS. denunciavano da tempo.**

Ai principi già condivisi negli accordi sopra citati, si aggiungo, per la prima volta, degli espliciti DIVIETI tendenti a regolare l'indirizzo delle politiche commerciali:

divieto di fornire indicazioni commerciali con eccessiva frequenza e con inutili ripetizioni; **divieto** di usare strumenti e/o canali alternativi alla D.O.P per monitorare le vendite;

divieto di diffondere classifiche comparative tra Colleghe e Colleghi

divieto di chiedere previsioni di consulenza con cadenza

inferiore alla settimana

divieto di chiedere previsioni di consulenza e di vendita a livello di singolo cliente.

Occorre sottolineare inoltre che, come da dichiarazione sindacale contenuta nelle intese, **tutto quanto non espressamente contemplato dai divieti elencati non può considerarsi un avallo di comportamenti posti in atto in violazione delle normative vigenti**, delle policy aziendali, o il benessere di dichiarazioni/comportamenti vessatori o irrispettosi della dignità delle persone.

Di tali divieti, efficaci comunque da subito, saranno informate, entro il 31 gennaio 2019, tutte le figure di sintesi, a partire dai livelli più alti sino ai Direttori di Filiale.

I corsi predisposti per le figure di sintesi inerenti alle politiche commerciali saranno obbligatori e **rilevanti ai fini dell'erogazione dei premi da sistema incentivante**.

Entro la fine di febbraio 2019, anche alla luce delle acquisizioni sopra descritte, sarà convocata la Commissione Bilaterale sulle Politiche Commerciali per discutere delle nuove modalità di monitoraggio e pianificazione commerciale. Tutte le previsioni in tema di pressioni commerciali sono da considerare sperimentali e oggetto di verifica **della loro reale attuazione, rispetto ed efficacia** entro il 30 aprile 2019. **Invitiamo pertanto tutti i colleghi e le colleghe a farci pervenire tempestivamente ogni segnalazione utile per una puntuale verifica dell'effettiva esigibilità di quanto concordato.**

Formazione

Sul tema ormai annoso della difficoltà di fruizione della formazione on line l'azienda si è impegnata a:

- a. inibire attraverso l'inserimento del codice PF0 (da utilizzare per la programmazione della formazione on line) l'utilizzo di qualsiasi applicativo di sportello così da consentire al lavoratore/lavoratrice la massima concentrazione nell'attività formativa (decorrenza 1° maggio 2019, dopo la partenza del nuovo applicativo ProStaff prevista per aprile).
- b. dare indicazioni ai Responsabili perché procedano a una rigorosa programmazione della formazione, con il monitoraggio della funzione HR: non deve più ricadere sul singolo/a dipendente l'onere di inserire, tra le incombenze giornaliere, anche la fruizione dei corsi.
- c. prevedere iniziative formative non unicamente on line, con la riproposizione di una parte di corsi in aula.
- d. valutare la sperimentazione del flexible working a fini formativi anche per il personale di rete.
- e. riavviare i lavori della Commissione bilaterale sulla Formazione Finanziata per migliorarne l'efficacia.

La realizzazione di tutti questi impegni sarà oggetto di verifica nel secondo semestre del 2019

Organizzazione del Lavoro

Dopo le reiterate denunce da parte sindacale, portate sia in sede politica che in sede tecnica ai più alti livelli del Management (ricordiamo l'incontro con i Signori Ronca e Casini del 26 settembre scorso) l'Azienda ha dichiarato che:

1. rafforzerà tutti gli applicativi e le iniziative volte a eliminare le difficoltà che si frappongono alla normale l'attività nelle Filiali e che senza dubbio rendono intollerabili le condizioni di lavoro: ad esempio Firma Mia, Dematerializzazione dei Documenti, Anticipo Fatture e Check Image Truncation;
2. continuerà la sostituzione delle apparecchiature

hardware;

3. revisionerà la circolare 240 (che disciplina anche il caricamento degli ATM) entro il 31 marzo 2019, perché diventi coerente con l'organizzazione attuale delle Filiali.

Quanto siamo riusciti a ottenere con questa intesa, unitamente ad un atteggiamento aziendale favorevole a riprendere un positivo percorso di relazioni sindacali, ci hanno portato a decidere la **chiusura della vertenza**.

Di fondamentale importanza perché giungessimo a tale decisione è stato l'impegno assunto dall'Azienda a realizzare soluzioni concrete e immediate per migliorare il clima lavorativo; noi, da parte nostra, monitoreremo attentamente gli esiti delle intese raggiunte.

Milano 27 dicembre 2018

**Segreterie di Coordinamento Fabi – First Cisl – Fisac Cgil –
Uilca – UniSin Gruppo UniCredit**

Scarica il volantino

Riorganizzazione BNL 2018

Dopo 50 giorni si è conclusa la procedura di riorganizzazione comunicata dall'azienda al Sindacato il giorno 2 novembre e ampiamente illustrata ai lavoratori nelle **88 assemblee di mobilitazione** tenute in tutto il paese intorno al 14 dicembre. Il confronto con l'azienda è stato serrato e le Organizzazioni

Sindacali hanno portato in trattativa tutte le perplessità, la delusione e le istanze emerse nelle assemblee molto partecipate dai lavoratori.

Dopo 3 giorni di trattative no-stop si è giunti ad una conclusione che nel complesso le organizzazioni sindacali ritengono essere molto mitigata rispetto alle richieste iniziali dell'azienda.

Ciò a dimostrazione che la mobilitazione dei lavoratori ha prodotto un effetto non trascurabile sul tavolo delle trattative. Ecco in dettaglio i temi discussi:

Pendolarismo

Una delle richieste più invasive formulate dall'azienda era la modifica dell'accordo aziendale sul pendolarismo. L'azienda voleva abolire le prime tre fasce chilometriche e ampliare i tempi massimi di percorrenza portandoli ad 1 ora e 30 minuti per tratta. Su questo tema il Sindacato è stato irremovibile e alla fine **si è convenuto di non modificare i contenuti del vigente accordo** che dunque rimane invariato.

Festività Soppresse

Dal 2019 le Ex Festività Soppresse potranno essere fruiti soltanto nell'anno di maturazione, riavvicinando la normativa aziendale a quanto previsto dal CCNL. Il sindacato inoltre, per evitare di perdere eventuali giorni non fruiti, ha condiviso un meccanismo che prevede l'obbligo della fruizione entro il 30 Novembre e, se per motivi non pianificabili questo non fosse possibile, ci sarà una ulteriore possibilità di pianificazione condivisa con l'azienda entro e non oltre il 27 dicembre dell'anno di maturazione. Per le giornate maturate nel 2018 rimane il termine di fruizione precedente (31 marzo 2019).

Il consiglio a tutti i colleghi è quello di fruire in via prioritaria di queste spettanze antepoendole alle altre

permissività.

About Me

Anche su questo punto c'è stato un ampio dibattito e alla fine i Rappresentanti dei Lavoratori hanno ottenuto di **mantenere la previsione aziendale** che è di maggior favore rispetto al CCNL vigente: l'accesso al Premio Aziendale (VAP) seppur in presenza di una valutazione completamente negativa. Infatti il nostro accordo prevede la non erogazione del Premio in presenza di 2 valutazioni completamente negative consecutive. Il Sindacato non ha condiviso il nuovo strumento aziendale mutuato dalla capogruppo, dal momento che lo ritiene non privo di quelle insidie insite nei cosiddetti social. Alcune principali novità:

- Sono previsti più momenti e possibilità di interazione tra valutato e valutatore
- Non ci sarà più distinzione tra obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento
- La chiusura del processo è demandata al valutato

Smart-Working

Le Organizzazioni Sindacali hanno preso atto del gradimento dei lavoratori rispetto a questa modalità di lavoro subordinato, che permette ai colleghi un'ottimale conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. E' stata dunque avanzata la richiesta di **aumentare i giorni di fruizione di questo strumento, che pertanto passa a 2 giorni**. Vengono confermate le strutture precedentemente coinvolte ed inoltre si aggiungono 2 progetti pilota:

RETE	SERVIZI DI RETE
------	-----------------

Su 5 HUB partirà la sperimentazione di 1 giorno al mese di Flexi/Smart- Working nei quali effettuare la formazione obbligatoria	Per 20 persone si prevede l'utilizzo di 3 giorni a settimana di Flexi/Smart-Working
---	---

Ritenendo, però, che la prestazione lavorativa sia sovrapponibile in toto a quella svolta nei locali aziendali rimane aperta la questione dell'erogazione dei **Buoni Pasto** durante questi giorni. Al termine della sperimentazione il sindacato e l'azienda si incontreranno per affrontare questo importantissimo tema.

Condizioni al personale

Su sollecitazione del Tavolo Sindacale sono state sensibilmente migliorate le condizioni al personale, di seguito gli interventi che saranno operativi dal 01/01/2019.

Anticipazioni al personale		
Durata	Importo (fino a)	Tasso Applicato
60 mesi	50.000 euro	0,50%
84 mesi	75.000 euro	1,50%
120 mesi	100.000 euro	2,50%
Rimane invariata l'erogazione dei 10.000€ allo 0,50 senza giustificazione alcuna		
NOVITA': Viene meno la distinzione per livello di appartenenza		

Mutuo Prima Casa (Punto A)	
Stock	Verranno abbassati dello 0,20% fino al minimo del tasso attuale (1,20%), a partire dal 1/01/2019 (presumibilmente le lavorazioni inizieranno a febbraio con decorrenza 1/1/2019)

Nuovi	Si stipulerà all' 1,20% fino a 350.000€ mentre sopra tale cifra 1,60%
Novità 1	Il Mutuo Punto A verrà concesso anche ai figli dei dipendenti
Novità 2	Il Mutuo Agevolato non costituirà più un benefit ai sensi della normativa fiscale vigente.

Rinnovo dei protocolli

All'interno della trattativa sono stati rinnovati 4 importanti protocolli sottoscritti nel 2016.

- Protocollo in materia di Relazioni Industriali;
- Protocollo in materia sociale e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo di formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto.

Quest'ultimo è stato esteso a tutti i nuovi poli Direct, con l'impegno delle parti ad incontrarsi per il suo rinnovo che dovrà tenere conto del mutato assetto aziendale, sempre più tendente al digitale.

Agenzie fino a 4 addetti

Funzionamento anche con un unico operatore

In relazione a questa soluzione, adottata dall'azienda nell'ambito di questa riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno espresso durante l'intero corso della procedura la loro **valutazione negativa**, sia sul piano della gestione del personale che sul possibile impatto sulla clientela. Ma soprattutto gli accorgimenti proposti dall'azienda, che di fatto superano una previsione presente nella circolare 56 del 2014, non sono tali da far modificare in meglio questa valutazione. Pertanto non è stato sottoscritto alcun accordo che avalli tale ipotesi. E' stato invece sottoscritto un accordo sulla Salute e sicurezza per tutelare quei colleghi che occasionalmente potranno trovarsi a

lavorare da soli.

Conclusioni

I modelli di servizio proposti dall'Azienda non ci convincono pienamente per le ricadute nei confronti della clientela e soprattutto per le conseguenze sui colleghi, in quanto le condizioni di lavoro in questa Azienda continuano a peggiorare nonostante le dichiarazioni di principio sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che i Top Manager aziendali continuano a sbandierare in ogni occasione.

Il Sindacato, col consueto senso di responsabilità, si è confrontato con l'Azienda pur non condividendo il progetto complessivo.

Chi ha la responsabilità gestionale della BNL deve rendersi conto che la prima e principale risorsa da tutelare è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori che contribuiscono concretamente al raggiungimento degli obiettivi con il loro impegno quotidiano.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL
UNISIN

UILCA

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/bnl-verso-la-trasformazione-in-azienda-digitale.html>

BPER: raggiunto accordo su premio aziendale e speciale erogazione welfare

Nella serata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi all'erogazione del Premio Aziendale (VAP) per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti e alla Speciale erogazione da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2018), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, **prevede l'erogazione di € 1.500** (rispetto a € 1.310 dello scorso anno) così ripartiti: **un importo medio lordo di € 1.250 che sarà erogato nello stipendio di luglio 2019**, da riparametrare in base all'inquadramento.

Detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato del tutto o in parte a Welfare con conseguente incremento del 15%; **gli altri € 250, uguali per tutti, di Speciale erogazione saranno accreditati al piano Welfare.**

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€), nonché la Speciale erogazione, spettano anche agli apprendisti, ai

lavoratori a progetto ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla Speciale erogazione prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, del valore di **€ 250 pro capite uguali per tutti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti).**

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato anche un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, **obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso **l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui** (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Diversamente dagli ultimi anni, abbiamo dovuto chiudere l'accordo entro il 2018, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2019.

Nell'Accordo abbiamo anche previsto che

eventuali aumenti di Premio della nostra Polizza Sanitaria, dovuti all'elevata sinistrosità, **rimarranno a carico dell'Azienda per il prossimo triennio.**

Sempre nel medesimo accordo abbiamo ottenuto la conferma che **per i prossimi tre anni rimarrà invariato l'importo dei Buoni Spesa/Regalo Cadhoc di € 70 corrisposti nel mese di giugno.**

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi un Buon Natale e un Sereno 2019.

Inquadra-mento	1. unico	2A 1L	2A 2L	2A 3L	3A 1L	3A 2L	3A 3L	3A 4L	QD1	QD2	QD3	QD4	QD4 RC1	QD4 RC2	QD4 RC3
somma cash	764	817	840	878	932	985	1.046	1.123	1.276	1.360	1.680	1.986	2.521	2.864	3.132

Modena, 21 dicembre 2018

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI
FABI – – FIRST/CISL – – FISAC/CGIL – – UILCA
– – UNISIN

Scarica il volantino

Sofferenze, banche e profitti

Altro giro, altra corsa. L'Ue, con l'accordo raggiunto ieri tra Parlamento e Consiglio, è a un passo dal dotarsi di un nuovo regolamento sugli Npl (non performing loan) – i crediti

inesigibili delle banche, un problema che riguarda il Sud Europa – mentre continua a fischiettare sui titoli illiquidi e i derivati delle banche del Nord (per non parlare dell'assicurazione comune sui depositi: si farà, per carità, ma dopodomani).

Come che sia, le nuove norme stabiliscono che un prestito diventi "Npl" dopo 90 giorni dal mancato pagamento e che le banche accantonino soldi per coprire le perdite stimate: l'idea, all'ingrosso, è coprire al 100% quelli con garanzie in 8 anni e quelli "scoperti" in due. In sostanza, un invito agli istituti a un nuovo round – mentre il primo è ancora in corso – **di svendite ai fondi specializzati** (per non citare il rischio di dare meno credito e/o più caro). **E che ci fanno i fondi con questi brutti Npl? Bei soldi col recupero crediti.**

Un esempio tra i tanti era ieri a pagina 7 di MF. Titolo: *"Serra (Algebris) fa rendere gli Npl"*. In questo breve testo si racconta che i fondi lussemburghesi specializzati in crediti deteriorati del finanziere amico di Renzi hanno fatto discreti utili nel 2017: 49,7 milioni il fondo più antico (rendimento del 13,3%) e altri 41 milioni quello appena nato.

Nulla si crea e nulla si distrugge, ma i profitti si spostano (specie all'estero) grazie a una regolazione compiacente. Il mercato d'altronde, se è concesso parafrasare Gaber, è come la chitarra: ognuno suona come vuole e tutti suonano come vuole il mercato.

Articolo di Marco Palombi su "Il Fatto Quotidiano" del 19/12/2018

UBI Banca: sottoscritto accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la “Formazione a distanza” (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per alto personale).**

“La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e’ un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle ‘interferenze’ dell’ordinarietà lavorativa.”

18 dicembre 2018

Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca

Scarica il testo dell'accordo

BNL: verso la trasformazione

in azienda digitale

Il 30 Novembre 2018 è scaduto il protocollo firmato il giorno 22 dicembre 2016.

Nel corso della presentazione al Sindacato della nuova riorganizzazione della BNL, è stato esposto un piano che delinea, ancor più che in passato, una trasformazione di gran parte della nostra azienda in strutture di consulenza digitale.

Questi nuovi mestieri, unitamente a tutto ciò che di digitale già esisteva in BNL, rendono sempre più necessaria una attenta valutazione da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali sul nuovo modello che vuole proporre la nostra Azienda e tutte le ricadute in termini di riconversione, inquadramenti, turni: dunque una particolare attenzione a tutto ciò che attiene il clima e la qualità del lavoro.

Per questi motivi riteniamo che si debba aprire un tavolo specifico per trattare prospettive, conseguenze e garanzie che questo nuovo modello organizzativo prevede.

Vista la portata degli interventi, il nuovo protocollo dovrà necessariamente essere esteso a tutto il nuovo mondo Direct, e dovrà contenere soluzioni innovative capaci di attenuare, se non eliminare quelle tipicità negative che questi mestieri prettamente digitali, se non ben organizzati e normati, si portano dietro.

Sicuramente il lavoro a cui saremo chiamati non potrà che passare attraverso un attento studio di questi nuovi modelli e, conseguentemente, attraverso l'ascolto delle esigenze di tutti i lavoratori interessati anche attraverso assemblee dedicate.

Vista l'importanza crescente di queste strutture e il valore che necessariamente dovranno contenere gli accordi, faremo sì che non si giunga a conclusioni affrettate ma, al contrario,

ci adopereremo alla costruzione di una nuova Piattaforma ancor più articolata e coerente con le esigenze di tutti i colleghi.

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Scarica il volantino