

Banca Fucino: ricevuta sintesi del piano industriale

Care Lavoratrici, cari Lavoratori,

in data 11 giugno abbiamo svolto un ulteriore incontro con l'Azienda, nel corso del quale ci è stata consegnata una sintesi del Piano industriale.

In esso non abbiamo ravveduto particolari novità in confronto a quanto via via esposto nei precedenti incontri; a tal proposito faremo le nostre valutazioni in merito.

Abbiamo chiesto esplicitamente se ci saranno **esternalizzazioni** o cessioni di lavorazioni all'esterno, con ricadute sull'organico; l'Azienda ha risposto che non ci sono problemi di esuberi, che le attività delle Banche oggetto di fusione sono fra di loro complementari e le sovrapposizioni sono di trascurabile entità e che quindi **non sono previsti esuberi, anzi, sono preventivate ulteriori assunzioni.**

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di una **proroga del Cia**, ormai prossimo alla scadenza, a causa delle necessità aziendali, per procedere con le opportune disponibilità di tempo e di spazio ad una trattativa di rinnovo che tenga conto della giusta armonizzazione dei Lavoratori attualmente di Igea Banca, ma a brevissimo facenti parte dell'unica realtà post fusione. Ricordiamo, peraltro, che tale intento di armonizzazione di tutti i Lavoratori era già stato espresso dalle nostre OO.SS. nella piattaforma di rinnovo proposta diversi mesi or sono all'Azienda.

Nel prossimo incontro si comincerà a lavorare su alcuni aspetti contrattuali di più agevole trattazione, al fine di equiparare quanto più possibile tutti i Lavoratori della nascente realtà aziendale, ma da parte nostra, resteremo fermi nel pretendere, al tempo stesso, l'estensione di validità del

Cia, come garanzia a tutela di tutti.

Vi terremo tempestivamente informati sugli ulteriori sviluppi e vi salutiamo con un fraterno abbraccio.

**C.A.C. Fisac Cgil – R.S.A. UILca
Banca del Fucino S.p.A.**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-fucino/banca-fucino-no-n-fornisce-copia-del-piano-industriale.html>

UBI: comunicato stampa esodi

E' stato sottoscritto in data 14 gennaio 2020 nel Gruppo UBI Banca dalle sigle sindacali FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL, FAB I e UNISIN, un accordo sindacale per un ricambio generazionale che consentirà l'accoglimento di 300 domande di pensionamento per chi matura i requisiti entro il 2020 ovvero per l'accesso al Fondo di Solidarietà del settore del credito (prepensionamento che non grava, per i suoi costi, sulla collettività restando a carico delle banche) per chi maturerà i requisiti pensionistici entro il 1 gennaio 2025 compreso. Le uscite prenderanno avvio a partire dal 1° febbraio 2020.

*“Le uscite saranno volontarie e incentivate secondo le misure già previste dagli ultimi accordi in materia stipulati nel Gruppo UBI” dice **Pierangelo Casanova** segretario coordinatore FISAC CGIL del Gruppo UBI “e le assunzioni pattuite avverranno negli stessi territori da cui escono risorse, per garantire continuità occupazionale”.*

A fronte delle uscite è stato convenuto un piano occupazionale che prevede **192 tra stabilizzazioni e assunzioni** (di cui almeno 142 a tempo indeterminato) Di queste, cento si concretizzeranno entro il giugno 2020 mentre per il resto la scadenza massima sarà il 31 dicembre 2021.

“Sul fronte dell’occupazione siamo soddisfatti di aver superato lo storico limite di una assunzione ogni tre uscite così come del fatto che sia privilegiato abbondantemente il ricorso al tempo indeterminato” continua Casanova *“inoltre bisogna apprezzare che, in un settore in profonda trasformazione come quello del credito, si realizzino operazioni di esodo su base volontaria e senza costi per la collettività. Ora aspettiamo il nuovo piano industriale già più volte annunciato in UBI Banca sapendo che, come sindacato, sarà prioritaria l’attenzione a chi resta sul posto di lavoro e garantisce utili e solidità patrimoniale al Gruppo.”*

BNL: Pressioni Commerciali Reprise – E per iniziare l’anno... ESUBERI

Il nuovo anno si apre con i lavoratori di BNL impegnati come tutti i lavoratori del settore nelle assemblee per la discussione sul rinnovato Contratto Nazionale.

Una novità del contratto è stata quella di “incorporare” quanto definito in sede di protocollo ABI sulle politiche commerciali firmato tra ente datoriale e organizzazioni sindacali l’8 febbraio 2017.

In Banca Nazionale del Lavoro esiste addirittura un protocollo precedente che è datato 22 dicembre 2016.

Ma le politiche commerciali della BNL non sembrano essere troppo compliant con questi 2 importanti accordi e per questo motivo, unitamente alla volontà di denunciare e contrastare le più generali condizioni di sofferenza dell'intera rete commerciale (filiali, succursali, CRSC e Poli Direct), i Sindacati Aziendali a marzo del 2019 hanno deciso di iniziare una **mobilizzazione** che ha già portato i lavoratori in strada in due piazze importanti: Roma e Firenze.

Le Organizzazioni Sindacali hanno previsto per inizio 2020 **una nuova dimostrazione** nella piazza finanziaria per eccellenza: Milano.

Nel frattempo in corso di rinnovo contrattuale l'azienda ha deciso di aprire una nuova procedura dichiarando **75 esuberanti** (composti da 93 FTE – frutto del proseguimento delle riorganizzazioni che si susseguono dal 2016 – a cui vanno sottratti 18 assorbiti dalla mancata chiusura di 15 agenzie previste nel piano 2017-2020).

Questa procedura – in continuità con la precedente chiusa con 600 esuberanti – viene interpretata dai lavoratori, e dai loro rappresentanti, come un aggravio della carenza di organici e dei carichi di lavoro e di conseguenza come alimento continuo della spirale “Carichi di lavoro”- “Pressioni Commerciali”- “Stress Lavoro Correlato”.

Ad una situazione di siffatta gravità, si aggiunge il paradosso che **mentre dichiara esuberanti, l'azienda continua ad esternalizzare attività di vario genere!**

Le scriventi Organizzazioni Sindacali chiedono all'azienda di avere un confronto importante con il Direttore del Retail su tutte le preoccupazioni che discendono dalla continua diminuzione di personale della nostra azienda (così come il trend del settore sta riscontrando) e dalle condizioni

di lavoro nella rete commerciale, oltre che sulle aspettative derivanti dalla rinnovata attenzione delle Segreterie Nazionali di concerto con ABI sull'argomento "Politiche Commerciali".

In assenza di questo chiarimento i lavoratori di BNL riterranno direttamente responsabile per una eventuale pubblicità negativa e conseguente danno reputazionale (dovute alle inevitabili ulteriori iniziative di piazza) il sopra citato Direttore e proseguiranno nel percorso di mobilitazione ritenendo di aver fatto ben più del dovuto nei confronti di una azienda che, tra l'altro, continua a muovere contestazioni disciplinari a colleghi che:

- dovrebbero leggere tutti i giorni le novità normative sulla intranet aziendale (più di una al giorno);
- vendere prodotti concepiti male, fare fronte a procedure farraginose e con ritardi abissali;
- cercare di trattenerne i clienti (giustamente insofferenti);
- fare advocacy;

e allo stesso tempo tenere a bada chi li martella incessantemente per superare tutte questi ostacoli anche proponendo "metodi alternativi" non proprio ortodossi...

Il 2020 sarà in continuità o in discontinuità?

Fisac/Cgil BNL

Gruppo BPER: primi passi del nuovo piano industriale

Negli incontri che si sono tenuti a Modena in questi giorni, sono stati mossi “i primi passi” del nuovo piano industriale.

L'azienda, riepilogando numeri e iniziative del Piano, ha comunicato che sono in corso i cosiddetti “affinamenti” necessari per passare dai numeri “macro” alla definizione più puntuale di quante persone saranno impegnate nella “banca del 2021”. Ha perciò comunicato che, per questo motivo, **la relativa informativa dettagliata arriverà al sindacato a fine maggio – inizio giugno.**

Solo a quel punto, pertanto, potrà iniziare la trattativa per definire gli strumenti e le modalità per la gestione della riduzione del Personale prevista dal Piano: quante persone andranno in pensione, quante potranno aderire al Fondo di prepensionamento, che durata avrà lo stesso, la decorrenza della loro uscita da lavoro ecc.. A tal proposito abbiamo ribadito alla delegazione aziendale che **riteniamo insufficienti le assunzioni previste dal Piano**, sia alla luce delle croniche carenze che quotidianamente segnaliamo, sia per abbassare l'età media che nel Gruppo si attesta sui 48 anni.

Al fine di conoscere con maggiore certezza la platea dei colleghi interessati all'operazione di riduzione del personale, analogamente ai passati Piani Industriali, **abbiamo sottoscritto un accordo che prevede che tutti i colleghi nati sino a tutto il 1964 trasmettano alla banca la propria posizione contributiva.**

Nei prossimi giorni verrà emanata una apposita circolare

contenente precise indicazioni sulle modalità con cui i colleghi potranno presentare la documentazione. Sarà anche possibile delegare la banca per tale incombenza.

Questo è il primo atto che porterà auspicabilmente a definire un accordo che dovrà:

- dare adeguate garanzie ai colleghi interessati alla manovra;
- permettere la stabilizzazione dei tanti giovani ancora precari;
- consentire, utilizzando tutte le opportunità, le assunzioni, con particolare attenzione a quelle di giovani e donne, nei territori maggiormente svantaggiati del Paese;
- confermare maggiori investimenti in tecnologie e procedure di lavoro;
- creare opportunità di lavoro decentrando lavorazioni e proseguendo un percorso che già nei precedenti piani ha dato ottimi riscontri consentendo di limitare la mobilità territoriale;
- favorire una migliore qualità della vita in banca per i tanti che continueranno nel loro lavoro quotidiano.

Inoltre, le OO.SS. hanno elaborato una proposta inerente il tema delle registrazioni relative alle attività del Contact Center che l'azienda si è riservata di esaminare.

Vi terremo puntualmente informati sul prosieguo dei lavori.

Modena, 29 marzo 2019

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Scarica il volantino

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 FABl, 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>

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 esuberi 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

Gruppo UNIPOL: continua lo stato di allerta

*Il Gruppo “Liquida” il nostro lavoro che...
“mette le ali” e pian piano se ne va.*

Continua senza tregua lo stato di allerta nel nostro Gruppo, teso a contrastare l'emorragia di attività assicurative causata da esternalizzazioni, applicazioni contratti di altri settori e consulenze su larga scala.

Abbiamo più volte informato di come le mansioni dei Call Center vengono fagocitate da preventivatori online, agenzie, broker, etc. e di come ora incomba anche lo spettro delle società in appalto.

Il pericolo ormai concreto riguarda, però, anche i profili professionali Amministrativi a tutti i livelli, pesantemente erosi da processi organizzativi che tagliano fuori i dipendenti a vantaggio di: consulenze, automazioni e applicazioni contrattuali diverse che indeboliscono le nostre tutele collettive.

La tecnologia, l'innovazione e le consulenze specifiche dovrebbero essere a supporto dei lavoratori, non certo sostitutive del fondamentale patrimonio di conoscenze, abilità e professionalità, senza le quali il Gruppo Unipol non sarebbe tuttora Leader nel mercato assicurativo.

Purtroppo, invece, l'Impresa sembra aver intrapreso una strada del tutto diversa, quella per cui pochi saranno realmente “al

passo coi tempi", in linea con l'evoluzione del mercato: la maggior parte dei lavoratori si ritroverà ad essere, in poco tempo, come corpo estraneo, di fatto **un esubero**.

La Liquidazione, i Danni, così come altre attività, da anni sono oggetto di profonda modificazione dei processi, senza vi sia un progetto serio di riconversione e adeguamento dei profili, un percorso che dia prospettive lavorative a tutta la popolazione del Gruppo.

La maggioranza dei colleghi viene solo marginalmente e "fintamente" coinvolta, senza né reale prospettiva di crescita né di mantenimento, per il futuro, del proprio lavoro (Funzionari, profili intermedi, Call Center).

Quanto sopra in sintesi un quadro estremamente preoccupante che, vista l'impostazione industriale, potrà coinvolgere, o ancor peggio **travolgere**, moltissime Strutture aziendali.

L'Impresa rifugge il confronto sul futuro dei lavoratori, rifiutandosi di discutere le problematiche di interesse Aree, delle varie Sedi, sorda dinanzi a qualsiasi altro argomento venga posto che non sia di suo prioritario interesse, **con evidente scopo di avere piena mano libera**.

Per questo motivo bisogna intervenire immediatamente: proseguendo le Assemblee, la mobilitazione e la protesta in atto, fino a quando l'Azienda non comprenderà sia ineludibile affrontare le sfide del futuro attraverso il dialogo e il confronto di merito, che **non può e non deve prescindere dalla serenità, dalle garanzie e dal benessere per tutti i dipendenti**.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo

First CISL

Fisac CGIL

Fna

Snfia

Uilca UIL

Scarica il volantino