

# Banca MPS: raggiunti tre importanti accordi



Si è conclusa ieri la prima fase del percorso negoziale riguardante la contrattazione di secondo livello di Banca Monte dei Paschi, basato sui demandi del Protocollo sulle relazioni sindacali centrali e periferiche del 23 dicembre 2022, che ha portato alla sottoscrizione di tre importanti accordi su premio aziendale, sviluppo professionale e condizioni ai dipendenti.

Tali accordi recuperano istituti contrattuali da tempo assenti nella normativa aziendale, segnando così un deciso cambio di passo rispetto alle politiche praticate negli ultimi anni nella gestione delle materie di più ampio interesse per le Lavoratrici ed i Lavoratori, i quali non hanno mai mancato di approfondire impegno e dedizione nel periodo di crisi che ha accompagnato la recente storia della Banca.

A distanza di tempo, si torna quindi a parlare di:

- **premio di risultato** – pari a 500 € – erogabile nel 2024 in caso di raggiungimento dell'utile netto nell'anno in corso, al contempo rispettando alcuni parametri di liquidità e di solidità;
- **percorsi di sviluppo professionale** indirizzati a tutti i Dipendenti, affiancati dal ripristino del processo promotivo ordinario su base annua e dalla formulazione di una nuova declaratoria inquadramentale, al momento indirizzata verso tutti i ruoli di Rete, con possibilità di ampliamento, anche

verso le strutture centrali, nelle fasi successive della contrattazione di secondo livello, da effettuarsi una volta concluso il percorso di rinnovo del CCNL;

- **condizioni praticate ai Dipendenti** su mutui e finanziamenti, con l'obiettivo di migliorare l'impianto complessivo disciplinato dal documento 600, oggetto di numerose revisioni – tutte migliorative- negli ultimi anni.

I contenuti sopra sintetizzati, codificati all'interno delle intese sottoscritte ieri che alleghiamo al presente comunicato, rispondono inoltre all'obiettivo di ripristinare un clima interno pesantemente compromesso dalle scelte strategiche e industriali degli ultimi anni e costituiscono, inoltre, un totale cambio di paradigma nelle dinamiche della contrattazione integrativa aziendale, la quale abbandona definitivamente il carattere difensivo che, per forza di cose, l'ha caratterizzata nel periodo successivo al 2012, orientandosi – auspicabilmente in maniera definitiva – verso obiettivi di acquisizione economica, normativa e gestionale.

Riteniamo che, in questo nuovo corso, le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Banca debbano occupare un posto preminente e privilegiato, a compensazione del disagio dagli stessi sostenuto nel tempo a difesa del Monte dei Paschi.

*Siena, 8 agosto 2023*

**Le Segreterie di Coordinamento  
First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin  
Banca Monte dei Paschi Siena**

**ALLEGATI:**

- Accordo Premio Aziendale
- Accordo Sviluppo Professionale
- Accordo Mutui a Tasso Variabile

---

# Gruppo ISP: sottoscritto accordo ruoli filiale digitale



## Sottoscritto accordo ruoli filiale digitale

Oggi, 20 aprile, abbiamo sottoscritto un importante accordo che, dopo oltre un anno, riporta finalmente i **percorsi professionali** anche all'interno della **Filiale Digitale**, per i Direttori, i Coordinatori e i Gestori.

L'accordo, che scadrà il 31/12/2025, avrà **decorrenza retroattiva dal 01/01/2022**, senza che ciò possa determinare una penalizzazione per le colleghe e i colleghi già in percorso, grazie alla **clausola di salvaguardia** introdotta.

Per l'anno 2022, i livelli di complessità saranno valorizzati alla data del 30 giugno 2022; se per effetto dell'applicazione del nuovo calcolo, la fascia di complessità del 2022 risultasse inferiore a quella calcolata in base ai nuovi criteri, per chi era in percorso a dicembre 2021 (in costanza di ruolo) sarà conservata la precedente fascia fino alla data odierna.

A regime, gli indicatori saranno valorizzati il 31 dicembre di ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo e, per i Gestori Digitali, comunque ad ogni variazione della clientela di riferimento, in modo da garantire **coerenza tra l'aumento delle competenze richieste e il percorso professionale.**

I criteri per il calcolo della complessità gestita, se modificati nel caso di ulteriore evoluzione del Modello di Servizio e/o organizzativa, saranno oggetto di preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

È stata introdotta una **garanzia di trasparenza** con riferimento al calcolo della complessità del Gestore, fino ad oggi non noto in tutti i suoi elementi (e quindi non verificabile). Tale positiva novità è destinata a essere mantenuta nel tempo, attraverso la trasmissione al Sindacato, anno per anno, di tutti gli elementi utili alla determinazione del calcolo della complessità del Gestore validi per l'anno successivo. Anche i diretti interessati riceveranno un'apposita comunicazione: in questo modo le colleghe e i colleghi avranno sempre garanzia di trasparenza, e consapevolezza della propria posizione.

In tema di consolidamento dell'indennità di ruolo per i colleghi della Rete Filiali, in considerazione degli interventi di razionalizzazione previsti dal Piano d'Impresa 2022-2025, siamo riusciti ad ottenere un **allungamento del tempo per la ricollocazione in un percorso professionale.** Infatti, nel caso in cui – per effetto di mobilità conseguente a chiusura/accorpamento di filiale – vi sia un'assegnazione a un ruolo privo di percorso, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà considerata valida se reintrodotti in un percorso professionale entro 9 mesi, con impegno dell'Azienda a valutare un eventuale ulteriore ampliamento fino a 12 mesi.

In tema di percorsi professionali abbiamo ottenuto la

valorizzazione delle competenze in Inglese e un miglioramento del moltiplicatore per il segmento Retail.

**L'accordo di oggi dà risposte concrete a tutte le lavoratrici e lavoratori della Filiale Digitale che da troppo tempo aspettano il giusto riconoscimento al loro impegno, fa un ulteriore passo verso la trasparenza degli indicatori della complessità e aggiunge un tempo di salvaguardia maggiore anche a chi sarà coinvolto negli accorpamenti delle filiali.**

---

**Con riferimento alla Rete fisica delle Filiali, al fine di favorire la massima trasparenza e la verifica dell'applicazione degli accordi esistenti in tema di Ruoli e Figure professionali abbiamo dichiarato al tavolo che per le OO.SS. diventa urgente che – oltre a quanto già previsto per i Gestori – siano resi disponibili tutti i dati, sia quelli organizzativi che commerciali, utili per il calcolo della complessità dei Direttori di Filiale e dei Coordinatori.**

Milano, 20 aprile 2023

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

---

# ISP: sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo di secondo livello

Nelle prime ore dell'8 dicembre abbiamo raggiunto un importante accordo per il rinnovo della contrattazione di 2° livello del Gruppo Intesa Sanpaolo che include anche gli aspetti legati all'integrazione dell'ex Gruppo UBI non ancora normati, completando così l'articolato processo di armonizzazione.

La nuova intesa avrà validità per tutta la durata del nuovo Piano d'Impresa, vale a dire dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025, ed interviene, lasciando invariati i restanti aspetti, nei seguenti ambiti:

- Previdenza complementare
- Provvidenze per i figli
- Ruoli e percorsi professionali – BdT e Strutture Centrali
- Mobilità territoriale
- Formazione
- Buono pasto
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Inclusione
- Finanziamenti ai dipendenti

Scarica l'Accordo quadro

---

# BNL: una firma che divide i lavoratori



Come comunicato ieri è stato sottoposto alle scriventi organizzazioni sindacali un “pacchetto di accordi” inerenti le lavoratrici e i lavoratori che vedono la loro attività prevalente in cuffia, e più in particolare il personale del CRSC e del Direct Banking.

Si tratta di:

1. PROTOCOLLO PER I CANALI AD ACCESSO REMOTO
2. VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI REGISTRAZIONE E RIASCOLTO DELLE CONVERSAZIONI E DI SISTEMI TECNOLOGICI PER LA GESTIONE DELLA RELAZIONE CON LA CLIENTELA
3. VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Abbiamo evidenziato all'azienda che l'accelerazione, che è stata data nell'ultimo periodo, nella definizione di questi accordi era per noi preoccupante, anche se il protocollo dei canali remoti era in discussione da ottobre 2019 per il rinnovo.

Sembra invece che l'azienda avesse necessità di firmare questi accordi in vista della ormai fantomatica riorganizzazione che dovrebbe vederci interessati o prima della pausa estiva o subito dopo. Questo è un segnale molto particolare che non possiamo non tenere in considerazione, visto che l'accordo su riascolti e barra telefonica impatta su una platea di

lavoratori che va ben oltre CRSC e DIRECT. Leggiamo infatti nell'accordo che questo si applica a "qualsiasi conversazione in entrata e in uscita, relativa ai servizi/strutture ove le telefonate da/verso la clientela sono sottoposte a registrazione – attualmente SAC, CRSC, Direct Banking, Agenam, Assistenza Commerciale PAC, Rete commerciale": un accordo, dunque, che impatta potenzialmente su tutte le lavoratrici e i lavoratori di Bnl facendo da apripista per l'intero settore bancario.

Teniamo conto che l'azienda sta procedendo spedita su un doppio binario pericolosissimo che impatta una buona fetta di popolazione aziendale, infatti oltre alla barra telefonica un altro strumento che va nella direzione di "parcellizzare le attività controllate per spostare l'attenzione dalla lavoratrice e dal lavoratore all'attività da questo svolta" è il Recap Tool.

Non a caso le organizzazioni sindacali avevano chiesto all'azienda di analizzare l'impatto di questi strumenti sul personale anche verificandone il rispetto dell'articolo 4 della legge 300. Un punto sul quale non si è più avuto alcun confronto in commissione, perché l'azienda ha stabilito di applicare unilateralmente il recap tool e di legare la regolamentazione dell'utilizzo della barra telefonica al rinnovo del protocollo sui canali remoti concedendo anche un accorciamento dei percorsi di carriera ma non per tutti i lavoratori interessati.

Dato lo scenario già poco rassicurante ecco perché abbiamo deciso di non avallare con la nostra firma quello che viene sancito in questi accordi, ed in particolare:

- **Nella premessa dell'accordo sulla barra telefonica** si riporta il "rispetto di quanto previsto dall'art. 4, l. n. 300/1970 e in coerenza con le determinazioni del Min. Lav. ... nonché con le leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali e con i provvedimenti del

Garante della Privacy". Le scriventi organizzazioni sindacali ritengono che in materia di privacy l'onere di fare certe affermazioni e di rispondere di eventuali violazioni in merito sia della sola azienda e da non condividere con i rappresentanti dei lavoratori.

▪ **Nel corpo dell'accordo sui riascolti si afferma:** La Banca si impegna a non promuovere verso i dipendenti (comprendendo anche i colleghi di altre strutture eventualmente coinvolti) azioni disciplinari, di rivalsa o di risarcimento nel caso in cui l'Azienda, dall'ascolto delle telefonate, venga a conoscenza di eventuali errori dei dipendenti nell'esecuzione della attività lavorativa. Quanto sopra non si applica laddove dagli accertamenti emergano comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative regolamentari, contrattuali e/o di legge. Questo punto fondamentale era già presente nell'accordo sui riascolti del 2016 – rientrava in un contesto dove ci si riferiva ad un comparto più piccolo – ma già allora le organizzazioni sindacali avevano evidenziato all'azienda questa criticità che di fatto sancisce che se durante un riascolto la collega o il collega interessati vengono "colti in fallo" per motivi non di dolo ma magari per la distrazione causata dalla pressione della struttura sui tempi e sui numeri da fare, o anche se c'è stata carenza di formazione, in tutti questi casi le organizzazioni sindacali firmatarie avallano i provvedimenti disciplinari promossi nei confronti del personale interessato al riascolto.

▪ **Per quanto riguarda l'accordo sui percorsi professionali** – che annulla gli effetti degli slittamenti per la maturazione degli inquadramenti superiori sanciti dalla riorganizzazione del 22 dicembre 2016 – l'azienda ha avuto il coraggio di proporre ad un tavolo sindacale fatto dalle due più grandi organizzazioni sindacali confederali del paese un accordo che divide le lavoratrici e i lavoratori. Li divide perché quando nel

2016 l'azienda aveva preteso la riduzione del costo del personale con gli slittamenti lo ha fatto per l'intero cluster di entry level (agenzia, CRSC ed Hello Bank, oltre che SAC e tutti i lavoratori inseriti nei percorsi di carriera), mentre oggi ne estrapola una percentuale minimale senza rivedere le competenze ed eventualmente sancire che alcuni ruoli potrebbero non essere considerati ancora entry level. Divide anche perché gli altri due accordi prendono una platea di lavoratori ben più ampia del CRSC e del Direct mentre i percorsi di carriera vengono rivisti solo per le lavoratrici e i lavoratori di questi 2 uffici. Siamo consapevoli di quanto il CRSC ed il Direct siano meritevoli di tutele ed attenzioni: per questo abbiamo proposto un'indennità di cuffia, un riconoscimento economico per il disagio con cui i lavoratori operano tutti i giorni. Cosa ben diversa da un accorciamento dei percorsi di carriera solo per un piccolissimo gruppo di lavoratori, che suona come un elemento divisivo pericoloso sia come principio, che come effetto per di più in un momento di profondo cambiamento aziendale che sancirà sicuramente l'individuazione di nuove figure professionali e quindi la revisione tout court dei percorsi professionali.

**Ma ci sono anche tantissime altre cose che non condividiamo degli accordi** che andranno a regolare il lavoro di tantissime colleghe e colleghi (il numero delle persone impattate aumenterà sicuramente in virtù della riorganizzazione a venire) **per esempio il fatto che un cliente anche senza contestazione possa decidere di riascoltare una telefonata in cui ha disposto una transazione** (art 2 punto 2 dell'accordo su barra e riascolti). Questa fattispecie non ha uguali in nessuna altra azienda del settore. Quindi sarebbe possibile aver commesso un errore o omissione rispetto alla normativa che non ha causato danno alla clientela ma che comunque può portare ad una sanzione disciplinare alla collega o al collega oggetto di riascolto.

E ancora: a dispetto delle rassicurazioni sull'utilizzo della reportistica in forma aggregata sappiamo che i dati rilevati dalla barra telefonica sono personali così come la rilevazione degli stati non può non esserlo e visto nell'insieme delle rilevazioni che l'azienda sta operando per controllare i suoi lavoratori (Recap Tool e proprio ieri spaccettamento del Mongior tra Direct e rete fisica fino all'individuazione del singolo collega) c'è poco da sentirsi tutelati.

**Visto come sono andate le cose nell'individuazione di questi accordi e visto che First Cisl e Fisac Cgil ritengono di aver agito nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti dagli stessi e visto che l'accordo sul riascolto prevede la possibilità per la lavoratrice e il lavoratore di farsi assistere nel riascolto da un sindacalista non necessariamente della organizzazione sindacale a cui è associato, consigliamo vivamente le colleghe e i colleghi di cercare i rappresentanti di First Cisl e Fisac Cgil.**

**Siamo, infatti, sicuri che dopo aver letto direttamente gli accordi qui discussi , e non fermandosi ai proclami, i lavoratori e le lavoratrici interessati sapranno giudicare senza bisogno di interpretazioni.**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/bnl-se-non-firmo-ti-tute lo.html>

---

# **Intesa Sanpaolo: il punto su nuovo modello bdt, fol e gestori remoti, autonomia gestionale, embarghi, ofs, assegni e banconote**

## **Nuovo Modello di servizio e portafogliazione**

Nell'incontro del 19 febbraio abbiamo fatto una prima verifica sulle ricadute del nuovo modello distributivo di Banca dei Territori. L'azienda ha fornito una serie di dati che "fotografano" e raffrontano i numeri dei colleghi impiegati nei vari ruoli ante e post introduzione del nuovo modello il 20 gennaio. Nei prossimi giorni vi forniremo il dettaglio di questo raffronto. Qui invece entreremo da subito nel dettaglio dell'argomento che ha occupato buona parte del confronto odierno, ovvero le modalità di funzionamento della nuova portafogliazione con particolare riferimento al cosiddetto portafoglio in pool di filiale, nonché alla ricaduta in termini di carichi di lavoro per i gestori.

L'azienda ha spiegato che il portafoglio in pool di ciascuna filiale:

- Non è in carico al Direttore.
- Comprende esclusivamente clienti che per un lungo periodo di tempo non hanno avuto contatti con la banca.
- Costituisce un bacino di clienti che volta per volta (attraverso un "motore" automatizzato) vengono assegnati a uno specifico gestore nel caso in cui autonomamente mostrino interesse per qualche prodotto aziendale oppure vengano inseriti in specifiche campagne di prodotto.

Tali clienti rimangono nel portafoglio a cui sono stati assegnati nel caso in accettino di avviare un rapporto continuativo con la banca, altrimenti tornano ad essere assegnati al portafoglio in pool.

L'azienda ha comunicato che l'insieme dei clienti che compongono i vari portafogli in pool è passato da oltre 3.100.000 prima dell'attivazione del nuovo modello agli attuali circa 2.800.000. L'azienda sostiene inoltre che la composizione dei nuovi portafogli ha visto un incremento del numero dei rapporti stabilmente in capo a ciascun gestore in misura "statisticamente frizionale" e in ogni caso non tale da produrre un incremento dei carichi di lavoro, poiché – sempre secondo l'azienda – ciò che deve essere preso in considerazione non è il numero dei clienti, ma la loro complessità gestionale.

Abbiamo fortemente contestato questa affermazione che non trova riscontro nell'esperienza quotidiana dei colleghi e peraltro non appare nemmeno suffragata da una sufficiente disaggregazione dei dati numerici che l'azienda non è stata in grado di fornire al momento. Abbiamo quindi chiesto un approfondimento sui dati relativi alla portafogliazione disaggregati non solo per "filieri" Exclusive e Retail, ma che dia conto anche delle quantità di Clientela Affluent, Aziende Retail, Retail Statica, Retail Dinamica e così via. L'azienda ha ammesso che il "motore" ha avuto problemi di funzionamento al suo avvio e che deve essere ancora implementato per la segnalazione delle scadenze.

Il confronto sui Ruoli e Percorsi Professionali si aprirà il 26 febbraio. Come FISAC-CGIL nella trattativa vogliamo normare le figure professionali derivanti dal nuovo modello di servizio ed acquisire tutte le tutele e le salvaguardie per i colleghi inseriti in percorsi professionali

## Fol e filiali Remote

L'azienda ha fornito anche su queste strutture una serie di dati, che distribuire o. La struttura delle FOL, oggi costituita da 17 sale di diverse dimensioni, è ampiamente diffusa su tutto il territorio nazionale. L'azienda ha dichiarato che questa scelta organizzativa viene mantenuta per portare lavorazioni sul territorio ed evitare processi di mobilità territoriale ai colleghi, che potrebbero essere conseguenti agli sviluppi del Piano di Impresa.

Secondo l'azienda i dati illustrati dimostrerebbero che la frequenza delle turnazioni negli orari estremi è accettabile, inoltre anche in FOL vengono accolte le richieste di spostamento avanzate dai colleghi. Come FISAC-CGIL abbiamo nettamente contestato queste affermazioni in quanto i colleghi di tutte le sale ci rappresentano una realtà ben diversa: l'adibizione ai turni estremi è sempre più estesa ed insostenibile, mentre la gestione delle richieste avanzate dai lavoratori continua ad essere troppo macchinosa ed aleatoria. Abbiamo pertanto richiesto all'azienda di fornirci nuovi dati più attendibili sulla distribuzione dei colleghi nelle fasce di orario.

L'azienda ha dichiarato ufficialmente che a far tempo da marzo non sarà più applicato il cosiddetto orario "a scacchiera". Come FISAC-CGIL abbiamo dichiarato che vigileremo attentamente affinché questa scelta non determini un ulteriore peggioramento della presenza in orari estremi. Avevamo sempre criticato la "scacchiera" in quanto rendeva più difficile i cambi turno, per cui da questo punto di vista apprendiamo con favore la novità; a fronte della nostra sollecitazione, l'azienda ha però ammesso che la procedura informatica per il cambio turno non è ancora stata rilasciata completamente da DSI.

Relativamente ai Gestori Remoti l'azienda ha ammesso che non darà più corso alle erogazioni economiche per i 44 colleghi

che erano inseriti in percorsi professionali nelle loro precedenti strutture; la motivazione di questa scelta sarebbe che il Gestore Remoto non è una figura al momento normata contrattualmente. Come FISAC-CGIL riteniamo sbagliata e provocatoria questa posizione che penalizza ingiustamente colleghi che si sono dati volontariamente disponibili ad essere inseriti nella sperimentazione di una nuova tipologia di servizio alla clientela, che riveste grande importanza nello sviluppo del Piano di Impresa. Nella trattativa sui Ruoli professionali che si aprirà il 26 febbraio vogliamo normare adeguatamente la figura del Gestore Remoto trovando tutte le tutele per i colleghi attualmente coinvolti.

Come FISAC CGIL abbiamo infine denunciato il fatto che periodicamente, e in diverse sale, i Responsabili richiedono a tutti gli addetti di presentare la certificazione medica a decorrere dal primo giorno di malattia. Fermo restando che questa è una possibilità prevista dalla normativa, rimane il fatto che in tutto il Gruppo viene esercitata solo in rarissimi casi. Riteniamo che anche questa prassi sia profondamente sbagliata perché un Responsabile non può scaricare sulla collettività di tutti i colleghi eventuali problematiche gestionali di singoli. Abbiamo quindi richiesto all'azienda di intervenire monitorando il fenomeno e dare le corrette indicazioni gestionali.

La FOL è un strumento importante per lo sviluppo di Intesa Sanpaolo e le persone che vi sono addette non possono avere condizioni di vita e di lavoro diverse da quelle di tutti gli altri colleghi del Gruppo.

## **Circolare aziendale sulle “Facoltà di autonomia gestionale”**

Abbiamo nuovamente sollecitato un chiarimento sulla circolare emanata recentemente , che ha sollevato molte preoccupazioni

nei colleghi. L'azienda ha dichiarato che nella circolare è stato erroneamente equiparato l'utilizzo della mail aziendale alle modalità di comunicazione formale con la clientela (fogli informativi), con il paradossale effetto di impedire di fatto l'utilizzo della mail aziendale: l'applicazione della normativa comporterebbe infatti che qualsiasi mail dovrebbe essere controfirmata da un Dirigente o un Quadro Direttivo della struttura preposta. L'azienda ha chiarito che la circolare verrà corretta nei necessari tempi tecnici.

## **Questioni relative alla Procedura Embarghi**

Abbiamo consegnato all'Azienda il dettaglio delle questioni procedurali da chiarire in merito alla Procedura Embarghi (ne avevamo parlato qui) e l'azienda ci ha risposto che procederà con i necessari approfondimenti e successivamente ci fornirà le risposte del caso.

## **Offerta Fuori Sede**

Abbiamo sottolineato che anche su questa materia la recente normativa sta creando molta confusione. L'azienda ha chiarito che è in corso di completamento l'invio delle lettere di incarico con mandato all'offerta fuori sede di prodotti assicurativi per tutti i gestori imprese, specificando che dovrebbero essere in corso di soluzione tutti i problemi tecnici che avevano determinato il rallentamento di tali invii e la conseguente confusione in merito. Ha inoltre precisato di non aver ancora preso una decisione definitiva in merito al funzionamento a regime dell'Offerta Fuori Sede per i Gestori della clientela Affluent delle Filiali Retail, che quindi potrà essere confermato e meno nell'ambito dello sviluppo del nuovo modello.

## **Sanzioni MEF assegni liberi e banconote sospette di falsità**

Abbiamo fatto il punto sulle sanzioni MEF per operazioni antecedenti il 31/7/2018 relative ad assegni liberi oltre i 1.000 € o banconote sospette di falsità (ne avevamo parlato qui). Il totale di queste operazioni la cui sanzione viene resa in carico dalla banca è di 171: 110 relative ad assegni e 61 relative a banconote. L'azienda ha già provveduto al pagamento diretto di 43 sanzioni e al rimborso di 28 sanzioni pagate dai colleghi. Cogliamo l'occasione per ribadire ai colleghi la necessità di prestare la massima attenzione alla negoziazione degli assegni (occorre procedere alla segnalazione di qualsiasi assegno libero di importo pari o superiore ai 1.000€) e ai tempi di segnalazione delle banconote sospette di falsità (5 giorni lavorativi, compreso il sabato) pena pesanti sanzioni economiche da parte del MEF che – per eventi successi al 31/7/2018 – restano a completo carico del dipendente

**Dal sito internet Fisac Gruppo Intesa Sanpaolo**

---

## **Il lavoro e il futuro della Banca d'Italia**

Più volte la Fisac Cgil ha evidenziato come le scelte della Banca risultassero miopi e poco lungimiranti, incapaci di

salvaguardare il futuro dell'Istituzione e dei suoi lavoratori.

Molte sono state, nel tempo, le proposte da noi avanzate per dare impulso all'attività dell'Istituto, con l'obiettivo di promuovere il ruolo fondamentale che ha e che deve avere per il Paese, nonché per sviluppare l'immenso patrimonio di professionalità dei lavoratori della Banca.

In coerenza con questo, abbiamo avanzato critiche su ogni aspetto delle scelte dell'Amministrazione che si ponesse in contrasto con questa ottica di sviluppo futuro, non a caso concentrandoci spesso sul ruolo delle nuove generazioni e su come alcune riforme collocassero le basi per una vera e propria involuzione dell'Istituzione e dei rapporti lavorativi.

Nel corso dell'ultimo incontro sulle carriere operative, è apparso chiaro ciò che sosteniamo da tempo, ovvero che la Banca possiede una propria visione prospettica del lavoro.

Una visione che la Delegazione aziendale ha voluto in qualche modo condividere con la OO.SS. presenti, confermando la nostra convinzione che le scelte fatte e le proposte per le future riorganizzazioni – da noi non condivise – siano il frutto di una **miopia consapevole**, nell'ambito di un progetto che finisce per mirare all'arretramento.

Nell'incontro dello scorso 9 luglio, infatti, la Delegazione Aziendale ha presentato il progetto per un nuovo sistema di valutazione per le carriere operative, indicandolo come finalizzato a "proteggere" i colleghi.

Cosa buona, potremmo dire, se non fosse che il concetto di protezione sottende, a nostro avviso, la presenza di un **"pericolo"**.

Quale sarebbe, dunque, il "pericolo" per i colleghi?

Il nuovo sistema di valutazione è stato presentato come finalizzato a fornire ai lavoratori lo stimolo a orientarsi verso un aggiornamento continuo, che li metta in grado di non subire mai un effetto di “spiazzamento” rispetto al contesto lavorativo in continua evoluzione, con particolare riferimento a quello esterno, poiché “chissà cosa potrà succedere domani”.

Sopraspedendo sulla superficialità di questo tipo di allusioni, che emergono costantemente in momenti “particolari” delle trattative e vengono puntualmente rispediti al mittente dal sindacato, ribadiamo che, a parere di questa O.S. è invece il progetto di riforma delle carriere che la Banca sta perseguendo a gettare, semmai, punti interrogativi sul futuro di molte strutture – non soltanto periferiche – del nostro Istituto, come già capitato per riforme realizzate di recente.

La Fisac Cgil ha già sottolineato che la proposta della Banca di creazione di percorsi valutativi e professionali completamente incentrati sulle “famiglie professionali” rischia di incentivare un’organizzazione per “compartimenti stagni”, consolidando una situazione in cui non c’è più la Banca, ma ci sono tante Banche, distinte e separate, tanto più perché insisterebbe su una struttura per Dipartimenti che già va in quella direzione.

È evidente che una Banca frammentata per Dipartimenti – da un punto di vista organizzativo – e per “famiglie professionali” – da un punto di vista normativo – **non dà il senso di un disegno complessivo di rilancio.**

Separare tra di loro compiti e strutture si presta a ottenere un assetto più plasmabile in cui diventa più facile intervenire con nuove riorganizzazioni e, magari, dismissioni di parte di esse, specie in un contesto molto fluido nell’ambito del quale il nostro vertice continua a non dare risposte esaurienti sul futuro delle nostre Funzioni istituzionali.

Facendo appello al senso comune, non possiamo non riflettere sul fatto che, **quando si vuol gettar via un oggetto ingombrante, può essere utile farlo prima a pezzi per poi liberarsi, agevolmente, di ciascuno di essi.**

Lo scorso maggio, nell'ambito dell'ultima Assemblea organizzativa della Fisac Cgil Banca d'Italia, la nostra Organizzazione si è data come primario obiettivo quello di contrastare il declino dell'Istituto. A questo scopo, abbiamo lanciato a tutte le Organizzazioni sindacali un invito: discutere insieme, in un convegno, del futuro e del lavoro in Banca d'Italia, di un rilancio delle Funzioni, dell'immagine e del ruolo dell'Istituto e dei suoi lavoratori.

L'invito è ora rinnovato.

La Fisac Cgil crede profondamente in questo progetto, certa anche del supporto della Confederazione, come la partecipazione del Segretario Generale **Maurizio Landini** all'Assemblea organizzativa di maggio ha testimoniato.

Se ciò che spaventa è la rapidità dell'evoluzione del contesto in cui ci muoviamo, crediamo che non sia più il momento di procedere in modo incerto o attraverso tattiche "protettive", ma che occorrano riforme di "ampio respiro".

È giunto il momento di progettare e di incidere, come sindacati, anche sui profili organizzativi dell'Istituto. Per il lavoro e per il futuro della Banca d'Italia.

Roma, 16 luglio 2019

**La Segreteria Nazionale Fisac/Cgil Banca d'Italia**

---

# **Gruppo BNL: firmati accordi per i percorsi professionali**

Lunedì 8 aprile 2019 è iniziata la settimana di incontri serrati che dovrebbe portare alla firma di accordi per la gestione dei 600 esuberanti dichiarati dall'azienda. In questi giorni, sia la carta stampata che l'informazione on line hanno ampiamente commentato il nuovo piano di Riorganizzazione BNL con le conseguenti tensioni occupazionali.

Il nuovo scenario evidenzia due fattori determinanti:

**1** – gli strascichi e le criticità non risolte generate dalla riorganizzazione di dicembre 2018 (per le cui conseguenze la mobilitazione è ancora in atto);

**2** – le recenti e importanti modifiche del sistema previdenziale (quota 100).

Il Sindacato ha ben presenti le forti criticità della riorganizzazione passata, che hanno portato alla mobilitazione, e che in questi giorni, trovano le prime risposte con la sottoscrizione di due importanti accordi sugli inquadramenti volti a tutelare e salvaguardare la professionalità dei colleghi coinvolti.

Il primo regola l'uscita e la modifica dei percorsi professionali dei colleghi generati dall'ultima riorganizzazione.

Nel dettaglio:

## **A) USCITA DA UN PERCORSO PROFESSIONALE.**

I colleghi che sono usciti da un percorso a seguito delle modifiche organizzative introdotte con la ristrutturazione

entrata in vigore nel gennaio 2019, proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione dello step relativo al percorso che avevano in itinere alla data di sottoscrizione dell'Accordo 20 dicembre 2018.

#### **B) CAMBIO DI PERCORSO PROFESSIONALE.**

I colleghi che sono passati dal percorso professionale in essere ad un diverso percorso già «normato» proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione del nuovo percorso professionale (ovvero non si applica l'allungamento dei tempi conseguente all'interruzione prevista nelle Regole Generali del Sistema degli inquadramenti).

**POLI DIRECT.** Il secondo accordo firmato introduce nel sistema degli inquadramenti i ruoli appartenenti al "Polo Direct" riconoscendo ai colleghi gli stessi percorsi professionali del CRSC. In particolare questo accordo riveste un'importanza strategica che va al di là della mera manutenzione, visto che l'Azienda da diverso tempo (almeno dal 22 dicembre 2016) si è mostrata contraria ad estendere i percorsi professionali a nuovi ruoli frutto delle continue ristrutturazioni. Visto il crescente numero di colleghi impiegati in tale ambito, ha ancora più peso la richiesta sindacale, avanzata a dicembre 2018, di una radicale ed urgente revisione del "Protocollo per i canali remoti".

Le Organizzazioni Sindacali considerano quindi, gli accordi appena firmati come un ponte volto a raggiungere, dopo la firma del CCNL, un complessivo e più ampio accordo sugli inquadramenti, coerente anche con i profili professionali derivanti dalla ennesima riorganizzazione aziendale.

*Roma, 10/04/2019*

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE**

Scarica il volantino