

# BANCAROTTA



Newsletter a cura della CUB-SALLCA

Credito e Assicurazioni - Redazione: Corso Marconi 34 - Torino

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org) [sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Aprile 2018

## SOMMARIO

CI ATTENDONO  
IMPORTANTI SCADENZE.  
SPERIAMO DI NON  
SCADERE NOI, INTANTO  
CHE ASPETTIAMO.

4 marzo. Un commento al voto, a bocce ferme.

L'accordo Confindustria e CGIL-CISL-UIL del 28 febbraio 2018.

F.O.C.: un accordo poco conosciuto.

Eternalizzazioni: se le conosci, le eviti.

Unicredit: chi non accetta l'esodo, prepari le valigie.

Un impegno "straordinario".

Banche Popolari: la riforma fallita.

Promotori: la carneficina.

Credito Valtellinese: un piano industriale di corsa e in salita.

BPM: castagnato Castagna.



#### **4 marzo. Un commento al voto, a bocce ferme.**

Le elezioni italiane del 4 marzo non sono state una vera sorpresa. Semmai è la dimensione della tempesta che ha significato un cambio di passo. Fino alla fine si era potuto pensare che PD e MS5 si giocassero la posizione da primo partito, in assoluto; che la Lega e FI si contendessero alla pari il primato nel centro-destra; che LeU roscicasse almeno 5/6 punti al PD; che PaP si avvicinasse al 2-3%, soglie sfiorate in precedenza dalla sinistra radicale.

Invece l'esito del voto ha dato indicazioni ben diverse. Il MS5 ha sfiorato il 33% e la Lega superato il 17%. Il PD renziano è rovinato fino al 18% e FI ha superato di poco il 14%. Il voto esprime una bocciatura di massa dei governi delle larghe intese e delle politiche di austerità che essi hanno attuato nella pesante sequenza dei vari Monti-Letta-Renzi-Gentiloni. E' stata una reazione di rabbia e di sgomento all'impoverimento della società, al venir meno delle sicurezze sociali, al furto di futuro perpetrato a danno delle giovani generazioni. Sono stati i giovani, soprattutto, ad orientare il consenso verso i partiti che sono visti, a torto o a ragione, come forze anti-sistema. E' presto per dire se è davvero finita la Seconda Repubblica e cominciata la Terza. E' presto anche per immaginare una soluzione di governo, che deve per necessità passare attraverso un'alleanza tra almeno due dei tre poli in campo, fino a ieri fieramente avversi. Di certo esce a pezzi il quadro delle culture e tradizioni politiche che avevano innervato il Novecento: quella cattolica e quella comunista in primis, ma anche quelle ormai marginali (socialista, liberale, radicale, ecc.).

Tuttavia ci sembra utile provare a stilare un bilancio dal punto di vista dei lavoratori e provare a capire cosa ci aspetta. I segnali che stava avvenendo qualcosa di profondo erano evidente da tempo: la forte astensione nelle elezioni regionali dell'Emilia Romagna, la sconfitta del centro sinistra alle elezioni amministrative del giugno 2016, la batosta tremenda del referendum costituzionale del dicembre 2016, mandavano precisi messaggi al blocco renziano, che con arroganza e protervia procedeva alla desertificazione sociale. La distruzione della sinistra si è concretizzata attraverso l'abbattimento del blocco sociale che la sosteneva, partendo dall'approvazione della legge Fornero e dal pareggio di bilancio in Costituzione, passando attraverso l'abolizione dell'art. 18 ed il varo del Jobs Act, l'attacco profondo al welfare pubblico, fino alla supina accettazione dei vincoli europei su banche e bail-in. La sinistra colta e ricca, insediata nelle ZTL dei centri urbani, ha lasciato le periferie al loro degrado, affrontando con astratte teorie progressiste e frasi di circostanza anche l'esplosivo problema dei flussi migratori, salvo poi tentare in ultima una torsione autoritaria con la linea Minniti, che ha consegnato la soluzione del problema (e gli sventurati che ne sono vittima) alle bande criminali del deserto del Maghreb.

La risposta degli elettori è stata una valanga di voti a chi prometteva soluzioni semplici: banalizzando, reddito di cittadinanza al sud devastato dalla disoccupazione giovanile, "prima gli italiani" per le periferie degradate di ogni latitudine e taglio fiscale secco come da "flat tax" per le partite Iva del Nord (e non solo). Non sono temi irrilevanti sul piano sociale, questo è ovvio. Il dato duro, indigeribile, inappellabile è che questo complesso miscuglio di rabbia, paura e malcontento non ha preso la strada della rivendicazione collettiva attraverso la lotta organizzata, ma si è riversato nella delega passiva, consegnata nel chiuso della cabina elettorale, ad una rappresentanza politica e parlamentare in gran parte improvvisata, vedremo quanto affidabile. Non sono neanche state premiate, se non minimamente, le forze che, almeno in teoria, si richiamano alla tradizione migliore del movimento operaio e che anche questa volta resteranno prive del "diritto di tribuna", come ormai da un decennio.

La diseguaglianza sociale che aumenta la distanza tra i pochi sempre più ricchi e i tanti sempre più poveri non trova campo nelle istanze della sinistra di governo, avviata verso un meritato ridimensionamento. Solo laddove la sinistra prova a tornare al suo insediamento tradizionale (Corbyn, Melenchon, ecc.) sembra

ritrovare uno spazio, non risibile, per proporre politiche riformiste capaci di attenuare la spaventosa durezza della globalizzazione produttiva, commerciale, finanziaria. Vedremo se nella sinistra italiana questo indurrà a qualche riflessione...

I vincitori delle elezioni italiane saranno presto chiamati alla prova della verità: i mercati reclamano la loro libbra di carne e chiunque riuscirà a mettere in pista una maggioranza dovrà fare i conti con la richiesta di garantire comportamenti adeguati a soddisfare le richieste comunitarie. L'affievolirsi dei toni sovranisti, sia nella Lega che nel M5S, dimostra che il processo di integrazione, di riassorbimento, potrebbe essere già cominciato. La ricerca di *endorsement* da parte di Confindustria, Cancellerie Europee, Ambasciata Usa è così esibita e insistita da apparire ridicola. Probabilmente si allargherà presto il fossato tra le aspettative di cambiamento della società, da una parte, e la realtà dei provvedimenti attuabili, dall'altra. La transizione italiana è appena cominciata.



L'accordo Confindustria e CGIL-CISL-UIL del 28 febbraio 2018

E' passato quasi sotto silenzio l'accordo interconfederale sulla contrattazione raggiunto pochi giorni prima delle elezioni del 4 marzo e siglato definitivamente il 9 marzo, ad urne chiuse. A prima vista può apparire come la pigra ripetizione di luoghi comuni, desiderata irrealizzabili ed enunciazione di principi destinati alla totale disapplicazione. C'è uno scarto enorme tra la disastrosa realtà del paese e la rappresentazione che ne danno, nei documenti ufficiali, le parti sociali, che ne sono, insieme al governo, i principali responsabili. Eppure non c'è traccia di autocritica o di ripensamento, nelle righe del nuovo documento, semmai un programma di lavoro per completare il quadro, senza che nessuno possa mettere in questione la legittimità delle parti nel completare il progetto.

Già nell'introduzione, l'accordo afferma di perseguire "una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità". L'obiettivo sarebbe "un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati". Ci si potrebbe persino commuovere per questi generosi intenti, se uno non conoscesse l'evidenza dei fatti: tutto quello che viene elencato è una lista di obiettivi condivisibili, smentiti però brutalmente da quanto è accaduto in questo durissimo decennio di crisi e che continua ad accadere quotidianamente. Il Paese è ancora del 6% sotto i livelli produttivi del 2007 ed il settore manifatturiero sotto del 20%. Le diseguaglianze di reddito sono cresciute in modo spaventoso, i salari sono crollati in termini reali (e talvolta anche nominali), l'occupazione è caduta in termini quantitativi e qualitativi, sono ripresi i flussi migratori verso l'estero, proprio per andare a cercare quei posti di lavoro qualificati che in Italia non vengono più offerti o sono estremamente mal pagati.

Gridano vendetta le parti dedicate alla *“democrazia e misura della rappresentanza”*, laddove si richiama il Testo Unico del 10 gennaio 2014, cioè l'accordo che ha contribuito ad affossare qualunque principio trasparente di pluralismo, libertà di organizzazione sindacale, parità di trattamento, esigibilità dei diritti, forme concrete di verifica del consenso su piattaforme ed accordi. L'accordo mira a *“rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti”* e arriva a sostenere che *“l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti)”*. In sostanza si chiede alle istituzioni dello Stato di favorire la certificazione della rappresentanza (anche di parte datoriale), si invita anche le altre Associazioni datoriali (quindi anche l'ABI) a iniziare un percorso teso a *“garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata”*, si demanda al CNEL di realizzare una mappatura dei contratti applicati nei vari settori ed imprese e soprattutto si chiede che *“le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia”*, che tradotto significa chiedere al Parlamento di dare forza di legge all'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, integrato dagli accordi successivi, come questo.

Per chiarire ancora meglio le intenzioni, Confindustria e CGIL, CISL, UIL ribadiscono che il sistema è *orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte, comprese le parti da definire nei CCNL di categoria”*.

Per andare poi alla sostanza, l'accordo introduce il concetto di TEM (trattamento economico minimo) e di TEC (trattamento economico complessivo), intendendo il primo come il minimo tabellare regolato dal CCNL ed il secondo come sommatoria tra TEM e forme di welfare che vengono qualificate come *“comuni a tutti i lavoratori del settore”*. Il TEM verrà regolato *“in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici”*, che significa sterilizzare gli aumenti dall'inflazione importata e ridurli a livelli ridicoli, come abbiamo visto in questi anni di forte perdita di potere d'acquisto. Il TEC invece apre ancora di più al proliferare di enti bilaterali che hanno come scopo quello di predisporre forme di welfare aziendale, spesso di valore solo simbolico, come alibi per non concedere aumenti salariali in denaro fresco e risparmiare invece su tasse e contributi. La contrattazione di secondo livello, comunque, sarà orientata al *“riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione”*.

Surreale la parte dell'accordo che riguarda il welfare. Dopo aver affermato di voler *“salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali”*, l'accordo auspica la crescita degli enti bilaterali integrativi e in particolare quella dimensionale dei fondi pensione, chiede il miglioramento della fiscalità di vantaggio sulle prestazioni ed addirittura arriva ad attaccare i provvedimenti legislativi che potrebbero minare l'autonomia contrattuale collettiva, cioè quanto hanno deciso sindacati e padroni, per conto loro...

Dopo aver spezzato più lance in favore della formazione d'impresa sovvenzionata da risorse pubbliche, l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato come forme preferite di ingresso nel mercato del lavoro, l'accordo parla di sicurezza e chiede una *“revisione del sistema tariffario”* dell'Inail, con il presumibile obiettivo di abbassarne i costi.

Non manca un vago accenno finale alla cogestione, laddove si parla di *“modalità di partecipazione più efficaci ed incisive”* e *“l'opportunità di valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici nell'impresa”*.

Ci sembra che una buona sintesi finale sia fornita dal commento di Giorgio Cremaschi:

*“L'accordo programma la riduzione dei salari impedendo di chiedere aumenti nei contratti nazionali e legando rigidamente quelli aziendali ai massimi profitti dell'impresa. Nello stesso tempo flessibilità e precarietà sono assunti come elementi costitutivi del rapporto di lavoro. E*

*l'orario di lavoro e l'intensità della prestazione possono solo aumentare. Questa è la nuova costituzione delle relazioni sindacali e l'organizzazione che non l'accetta vedrà messo in discussione il suo stesso diritto ad esistere. Un accordo liberticida contro tutti i diritti.*

*Cgil Cisl Uil e Confindustria cancellano la possibilità per i lavoratori di ottenere contratti degni di questo nome, ma si mettono definitivamente assieme in affari. Fondi pensione, sanità privata, formazione e traffici vari sul lavoro, di questo si occuperanno davvero.*

*Alla firma dell'intesa i leader sindacali e confindustriali si sono abbracciati e hanno fatto sapere alla politica che essa non deve occuparsi di loro, che i lavoratori sono roba loro. Pensano così di essersi salvati dal crollo del PD, partito che, pur con finte polemiche, hanno sempre sostenuto. Hanno organizzato un sindacato unico di regime in cui padroni e vertici sindacali operano affratellati in una sola corporazione.*

*E hanno offerto i servigi di questo "sindacato" al nuovo governo, qualunque esso sia purché sia responsabile". (L'antidiplomatico.it, 16 marzo 2018).*

SONO MOMENTANEAMENTE  
OCCUPATO. LASCIATE  
UN MESSAGGIO DOPO  
IL BANG.



### **F.O.C.: un accordo poco conosciuto**

Il 29 gennaio ABI e sindacati hanno firmato un accordo che rinnova le prestazioni del FOC (Fondo per l'Occupazione del Credito). Come si ricorderà, il F.O.C. venne istituito con il CCNL del 2012 e prorogato nel 2015 con scadenza 2018. Il FOC viene finanziato annualmente da una giornata di banca ore per le aree professionali, da un giorno di ex-festività per i quadri e, indicativamente, da un contributo del 4% della retribuzione netta per i dirigenti.

Alla fine del 2017 la dotazione del Fondo ammontava a 140 milioni di euro, dopo aver erogato nel periodo 2012-2017 circa 135 milioni di euro per assumere/stabilizzare 17.655 lavoratori e lavoratrici nel settore. Nel concreto il Fondo ha erogato 2.500 euro l'anno, per tre anni, alle aziende che assumevano o stabilizzavano un lavoratore; inoltre ha integrato, dal 2015, per circa 175 euro al mese, lo stipendio degli addetti assunti con il salario d'ingresso.

Nella buona sostanza il Fondo è nato per dare un sostegno alle banche disposte ad assumere, chiedendo, anzi imponendo, un sacrificio ai lavoratori, che si traduce in una giornata in meno di ferie. A fronte delle quasi 18.000 assunzioni/stabilizzazioni di giovani (pagati poco), le banche hanno espulso in questi anni un numero almeno doppio di colleghi molto meglio retribuiti e costosi. Il saldo occupazionale è stato fortemente negativo, se non disastroso, ma funzionale ad un ricambio generazionale necessario al "nuovo modello di banca".

L'accordo di gennaio introduce in ogni caso forti innovazioni, che riflettono il clima nuovo che si respira in banca. In primo luogo si prende atto, di fatto, che i fondi non vengono spesi perché le banche non assumono. Allora le riserve accumulate vengono dirottate su altri obiettivi, estranei agli scopi originali.

Viene riservato un forte incentivo alle banche che assumono dalla sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà: una sezione destinata ad affollarsi, con gli accordi Cariferrara ed Hypo Alpe Adria Bank, che porteranno 220 lavoratori a "fruire" di questa non invidiabile prestazione. Ora l'accordo destina ben 60.000 euro alle banche che assumono un lavoratore nei primi 12 mesi, 30.000 euro a chi lo assume dopo 12 mesi e 15.000 euro a chi lo assume tra 24 e 36 mesi.

Viene prorogato di un altro anno il sostegno ai lavoratori della sezione emergenziale, che dopo 24 mesi vedevano cessare la prestazione. Viene incentivata l'attività di riconversione e riqualificazione del personale per le banche che dichiarano eccedenze occupazionali, in misura di 80 euro per ogni giornata/uomo di formazione.

Viene finanziata anche la "solidarietà espansiva": se un lavoratore vicino alla pensione opta per il part-time in cambio di nuove assunzioni, il Fondo si fa carico del 25% della retribuzione persa e della relativa copertura contributiva, intervenendo, se necessario, anche in sostituzione del Fondo di Solidarietà.

Una particolare menzione va fatta poi per la questione dell'"alternanza scuola- lavoro": viene erogato un contributo di 100 euro per ogni ragazzo che partecipa al programma di educazione finanziaria e orientamento professionale predisposto dalle banche. Interessante in questo ambito la particolare attenzione riservata all'incontro congiunto dei ragazzi con le "parti sociali". Letteralmente: *"alla responsabilità sociale di impresa, riservando uno spazio all'approfondimento congiunto circa il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese"*. Della serie: un bello spot per iscriverli fin dai banchi di scuola ai sindacati che non danno fastidio alla controparte, ma collaborano attivamente per un clima aziendale armonioso e compiacente. *Chapeaux!*

SE RIESCO A  
CONVINCERMI CHE  
SONO OTTIMISTA,  
CE LA POSSIAMO FARE.



### Unicredit: chi non accetta l'esodo, prepari le valigie.

"One Bank, One Unicredit" è il sottotitolo del Piano Industriale 2015-2019 di Unicredit, noto anche come "Transform 2019". Com'è d'uso, il Piano è in continua revisione e l'ultimo aggiornamento porta la data del 1° febbraio 2018. Dopo aver registrato la riuscita dell'aumento di capitale da 13 miliardi di euro effettuato un anno fa, l'azienda ribadisce la buona realizzazione dei risultati del Piano lanciato nel 2016, che prevedeva, val la pena ricordarlo, 14.000 esuberi complessivi. Ebbene, per quanto riguarda il perimetro italiano, il Piano individuava ben 9.400 esuberi ed altri 1.500 addetti destinati ad una riqualificazione professionale e la concreta applicazione del piano di esodi ha comportato "disallineamenti territoriali" che vanno gestiti in maniera concordata, responsabile, condivisa, ecc. ecc.

L'accordo del 1° febbraio 2018 consente così di riaprire i termini per l'adesione all'esodo fino a 54 mesi massimi di permanenza nel Fondo di sostegno al reddito, con finestra pensionistica finale spostata al 30 giugno 2024. Tuttavia sembrerebbe che le modalità di applicazione dell'accordo, da parte aziendale, assumano caratteristiche "originali". Alla faccia della volontarietà, infatti, tutti coloro che non accettano di aderire all'esodo dopo la riapertura dei termini, pur avendone i requisiti, vengono contattati e sollecitati a farlo, con la minaccia più o meno esplicita di un trasferimento, minaccia che poi si traduce in provvedimento concreto. L'azienda cerca quindi di forzare e applica ritorsioni, perché ad essere coinvolti sono esclusivamente i colleghi renitenti e le esigenze tecnico organizzative poste a giustificazione dei trasferimenti sono evidentemente arbitrarie. In particolare vengono colpiti i lavoratori inquadrati QD3 e QD4, vittime di trasferimenti a lunga distanza (anche oltre i 100 km) con annesso demansionamento, ma anche i lavoratori a inquadramento inferiore dove le tutele, anche per ragioni di anzianità sono più forti (30 km per le aree professionali e 50 km per QD1 e QD2).

Ci troviamo quindi di fronte ad una palese violazione dello spirito dell'accordo e ad una forzatura grave della gestione concordata degli esuberi. Segnale ulteriore del progressivo deterioramento del clima aziendale e delle modalità disperate con cui le aziende cercano di ricavare il massimo vantaggio da accordi subiti in modo passivo da una categoria che è stata privata, progressivamente, del diritto di parola e di assemblea, della possibilità di votare piattaforme e contratti, delle più elementari espressioni della democrazia sindacale.

Aziende prepotenti, sindacati subalterni, lavoratori ammutoliti: un mix micidiale per la condizione lavorativa odierna...

SIAMO GENTE SCADENTE  
GUIDATA DA TIPI SCADENTI  
CON UNA VITA SCADENTE  
E UN FUTURO SCADENTE.  
QUINDI, NON FACCIAMO  
TANTE STORIE.



## ESTERNALIZZAZIONI: SE LE CONOSCI, LE EVITI

Durante l'assemblea dei lavoratori del RECUPERO CREDITI Presidio di Napoli, Small Ticket di Napoli, Supporto Tecnico Amministrativo e Presidio di Caserta, convocata e riunitasi in data 27 marzo 2018, presso l'Hotel Oriente in Napoli, tenuta da componenti delle Delegazioni Trattanti, alcuni lavoratori hanno presentato il seguente documento, votato all'unanimità, con un solo astenuto, documento che va a costituire, come concordato al tavolo sindacale, il documento dell'assemblea stessa.

---

### VADEMECUM PER LE TRATTATIVE

In vista dell'incontro con l'Azienda relativo al progetto di "societarizzazione" del comparto Recupero Crediti previsto dal Piano Industriale 2018-2021, i lavoratori INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES delle Strutture DC RECUPERO CREDITI Presidio di Napoli, Small Ticket di Napoli, Supporto Tecnico Amministrativo e Presidio di Caserta, conferiscono alle OO.SS. trattanti il seguente mandato:

1) FERMA E NETTA CONTRARIETA' a qualunque operazione che preveda l'esternalizzazione delle attività svolte e, soprattutto, la cessione dei dipendenti. Sul punto, segnaliamo con estrema preoccupazione l'inquietante notizia del recente licenziamento collettivo di 449 dipendenti in Spagna da parte della multinazionale norvegese Lindorff, indicata come partner in trattativa con il Gruppo Intesa Sanpaolo per l'operazione di societarizzazione.

In subordine, le uniche alternative che si potrebbero prendere in esame sono:

2) La cessione riguardi solo i crediti e preveda un contratto di servicing per la relativa gestione e recupero;

ovvero

3) il distacco del Personale in qualità di dipendenti del Gruppo Intesa SanPaolo con adeguate clausole di rientro temporali e territoriali;

nella negativa

4) il passaggio dei dipendenti alla new co. solo su base volontaria con espresso consenso, con mantenimento del CCNL credito fino alla naturale scadenza dei singoli rapporti di lavoro e totale invarianza di trattamenti economici, normativi e di welfare in essere, prevedendo clausole di rientro (simili alle

garanzie previste con l'articolo 6 dell'accordo ISGS del 22.3.2009) temporali e territoriali che assicurino la continuità del rapporto di lavoro, con riconoscimento degli eventuali intervenuti incrementi retributivi e contrattuali. Invitiamo la delegazione trattante OO.SS., qui presente, a riportare all'azienda la volontà da noi espressa ed a condurre la trattativa secondo le suindicate indicazioni. Si precisa, sin d'ora, che eventuali diverse proposte formulate dall'azienda, prima di qualsivoglia benestare da parte della Delegazione Sindacale Trattante, dovranno necessariamente essere sottoposte all'esame ed al vaglio dei lavoratori delle Strutture Recupero Crediti riconvocati in Assemblee nelle relative piazze di appartenenza. In quella sede, alla luce delle criticità che dovessero emergere, si potranno valutare anche eventuali forme di mobilitazione compresa la proclamazione dello stato di agitazione e di sciopero. I lavoratori chiedono che il presente Vademecum sia inserito nel documento riepilogativo dell'odierna Assemblea a cura delle RSA di Napoli delle OO.SS. partecipanti e di darvi massima diffusione con pubblicazione sui siti internet delle singole OO.SS. e con COMUNICATI STAMPA al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica e l'Azienda sul tema. In caso contrario saranno gli stessi lavoratori ad assumere tale iniziativa eventualmente anche in maniera più incisiva.

DC RECUPERO CREDITI Presidio di Napoli, Small Ticket di Napoli, Supporto Tecnico Amministrativo e Presidio di Caserta -----

Napoli, 28 marzo 2018

LE SEGRETERIE RSA – FABI – FISAC – UILCA - UNISIN

ISGS Napoli

## UN IMPEGNO "STRAORDINARIO"

Imperia, marzo 2018

L'abitudine dei dipendenti a fare straordinario non retribuito è un meccanismo che bisogna far cessare, la cui responsabilità, piaccia o meno, è in capo ai direttori che sono stati - almeno così afferma l'azienda negli incontri con il sindacato - adeguatamente sensibilizzati sull'argomento e che sono tenuti a far uscire coloro non autorizzati a restare in filiale oltre l'orario di lavoro.

Per questo motivo, tutti gli RSA e dirigenti sindacali della provincia, inizieranno nel mese di marzo un monitoraggio sul rispetto degli orari, con eventuale denuncia alle Autorità di controllo nel caso le maggiori prestazioni non vengano retribuite.

Le richieste sempre più smodate di aumentare il tempo dedicato ai contatti commerciali (nelle riunioni i direttori più "visionari" chiedono ben oltre 6 appuntamenti al giorno), a scapito di tutte le attività amministrative, che non sono redditizie ma comportano enormi responsabilità per il collega coinvolto, inducono molti di noi, per paura di commettere errori passibili di sanzioni, a sacrificare il proprio tempo libero, in pausa pranzo o a fine giornata.

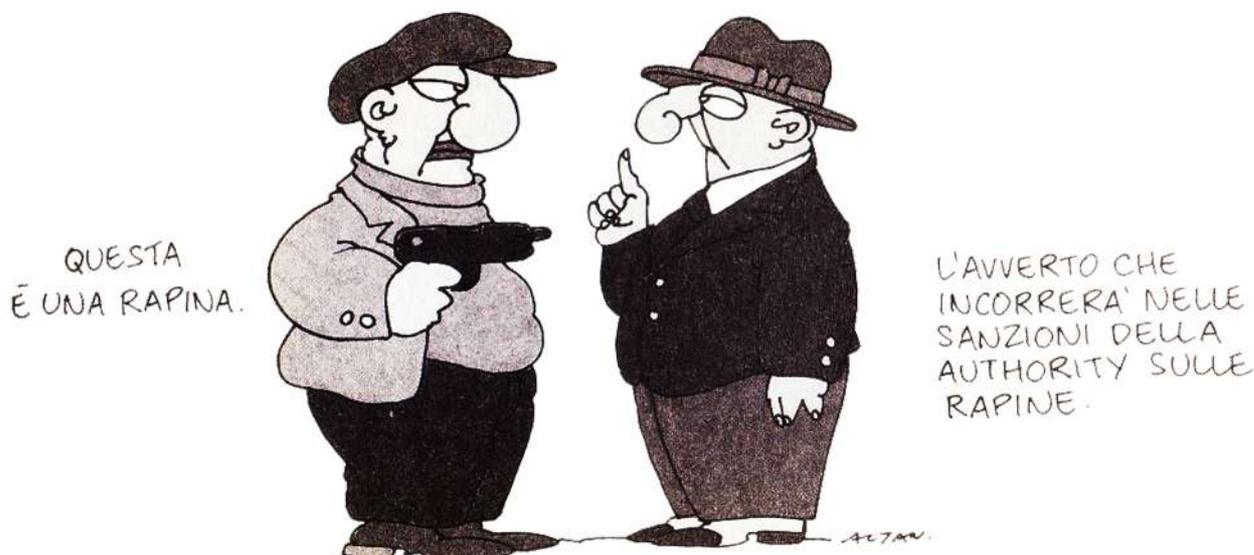
Si tratta di un meccanismo furbesco, dove ognuno si giustifica con parole di apparente buon senso: l'azienda dice che i colleghi non devono fermarsi oltre orario, i direttori dicono che non sono loro a chiedere la maggior prestazione, e i colleghi sono involontari complici, visto che si sentono in obbligo di fare gratis dopo le 17 quello che non sono riusciti a fare durante il giorno per carenze organizzative causate (stavolta non gratis) da altri.

Si tratta di un meccanismo dannoso per il mercato del lavoro perché consentirà all'azienda di far fronte alle 9000 uscite annunciate (oltre 200 solo in Liguria) contro un minimo numero di assunzioni, riversando i maggiori carichi operativi su quelli che restano.

Si tratta, bisogna dirlo chiaro, di un meccanismo ILLEGALE, in quanto prestare lavoro gratuitamente significa evadere IRPEF e contribuzione INPS (per non parlare di quei folli che timbrano e restano a lavorare, comportamento che l'azienda - in assoluta correttezza - vieta in maniera categorica). Roba da codice penale per i responsabili, sia per il lavoro nero sia per la violazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro in caso di infortunio.

Si tratta infine di un meccanismo che richiede presa di coscienza di noi colleghi: dobbiamo comprendere che regalare lavoro alla banca, in un contesto in cui carenze organizzative e di organico sono precise scelte strategiche, è un comportamento che avalla e rafforza questo sistema, che colpisce il nostro presente e minaccia il nostro futuro.

Fabi - First - Fisac - Uilca - Unisin Provincia di Imperia



## Banche Popolari: la riforma fallita

La legge di trasformazione delle banche popolari in Spa è stata una delle più controverse del governo Renzi-Padoan. La riforma obbligava gli istituti popolari che alla data del 25 gennaio 2015 contavano su un attivo superiore alla soglia di 8 miliardi di euro a trasformarsi in Spa o, in alternativa, a ridurre l'attivo al di sotto della soglia; per chi non lo faceva, scattava la liquidazione volontaria. Il ricorso al decreto legge, annunciato in via riservata a pochi amici, ha consentito com'è noto 600.000 euro di plusvalenze a Carlo De Benedetti (quisquiglie, naturalmente, per un finanziere del suo calibro...), ma anche provocato l'impugnazione del provvedimento da parte di alcuni soci, che hanno chiesto alla Corte Costituzionale di pronunciarsi sul "requisito di necessità ed urgenza" addotto dal Governo, che avrebbe violato l'art. 77 della Costituzione. La Corte si è poi pronunciata a favore del Governo, ma è comunque interessante il contenuto della memoria difensiva depositata dagli avvocati Capelli, Corea e Marini a supporto delle loro tesi.

*"Se si confrontano i risultati realizzati con gli obiettivi perseguiti dal Governo, si vede subito che la legge di trasformazione in Spa ha fallito. Delle dieci banche popolari da trasformare in Spa, tre sono fallite (B. Etruria, B. Popolare Vicenza e Veneto Banca), cinque sono state acquisite da fondi di investimento esteri e due (B.P.Sondrio e B.P. Bari) sono in attesa della sentenza della Corte Costituzionale)".*

Se a questo aggiungiamo l'esito finale della gestione Monte Paschi di Siena, insieme alle "sorelle" di Banca Etruria finite nel *bail-in* (Banca Marche, Cariferrara, Carichieti) c'è proprio da complimentarsi con il governo per la grande opera svolta....

### PROMOTORI: LA CARNEFICINA

Il mondo dei promotori finanziari viene spesso presentato come una buona alternativa all'opprimente realtà delle reti bancarie investite da pressioni commerciali inusitate. Ma non sempre è oro quello che luccica. Lo dimostra quanto sta avvenendo in Sanpaolo Invest, che fa parte di Fideuram Isp Private Banking. Dalla lettera di un consulente finanziario a "Prima Notizia 24":

*"Lavoro in Sanpaolo Invest da diverso tempo e in questo inizio di anno durante la Convention di area, l'area manager ci ha illustrato le linee guida per il 2018, con drive la raccolta netta totale invece della solita gestita. Da pochi giorni diversi colleghi, con portafoglio inferiore ai 5 milioni di euro, sono stati convocati dai rispettivi regional manager: è stato comunicato loro l'inserimento nella nuova categoria "improduttivi" e posti di fronte a un fatto sconcertante e umanamente esecrabile. Due le possibilità: cancellazione dall'Albo con un minimo di 24 mesi, perdita del proprio portafoglio e pagamento del 150% dell'indennità di portafoglio oppure terminazione da parte dell'Azienda. A questa purga staliniana sono stati associati 428 private banker per una massa di 3 miliardi di euro. Indice di improduttività è la raccolta netta negativa per 3 anni mentre l'indice di valorizzazione non è presente. Peccato che alcuni dei soggetti interessati abbiano raccolto cifre nel 2017 per importi prossimi al milione. La verità è un'altra: è stato fucilato chi non ha approfittato delle occasioni date dall'Azienda e specificatamente prodotti wrapper, gestioni patrimoniali con forte presenza di prodotti interni e pronti contro termine (i quali non forniscono alcuna remunerazione al Private Banker). Prossima mossa la fucilazione della fascia dai 5 ai 10 milioni di euro. Cadono le teste dei group manager in vortice di revoche di incarichi accessori. La futura Intesa Private banking sarà solo per pochi eletti portafoglisti o beneficiari di riassegnazioni dei terminati. Lascio a lei tutte le considerazioni del caso e l'eventualità di dare voce a questa carneficina che passa per le armi intere famiglie".*

Alle parole del proprio consulente finanziario, Sanpaolo Invest replica parlando di iniziative che vengono avviate in maniera costante – anno dopo anno – volte a mantenere e migliorare gli standard qualitativi del livello di servizio prestato alla clientela, grazie a una rete di oltre 5.900 private banker a livello di divisione, e quindi sono azioni che rientrano nelle normali politiche di ottimizzazione, che ogni azienda intraprende per migliorare il livello del servizio, continuare a creare valore per la società e per i professionisti che scelgono di lavorarci, a beneficio del cliente finale. Azioni che avrebbero, secondo l'azienda, come primo obiettivo, la crescita professionale e commerciale dei consulenti, per raggiungere gli standard indispensabili in un contesto sempre più complesso.

Alla faccia del bicarbonato: "terminare" 428 consulenti finanziari su 5.900 non ci sembra proprio voler curare la loro crescita professionale e commerciale, semmai razionalizzare la rete e scaricare peso. Alla fine conta solo il "valore per la società", come peraltro avviene in ogni anfratto del Gruppo in attuazione del Piano Industriale recentemente varato. Ai colleghi promotori più giovani possiamo proporre un'alternativa: fatevi assumere da Intesa Sanpaolo con il contratto "ibrido", così potrete fare sintesi tra gli svantaggi del dipendente e quelli del promotore...

## Credito Valtellinese: un piano industriale di corsa e in salita

Dopo la faticosa riuscita dell'aumento di capitale da 700 milioni di euro, ora si tratta di galoppare parecchio. Parliamo del nuovo piano industriale del Credito Valtellinese, piccola banca popolare con sede a Sondrio, ma ambizioni esagerate, che l'hanno portata a intraprendere politiche di crescita aggressive, che ne hanno minato la solidità. Come decine di altri istituti presi dalla voglia di strafare, ha comprato banche e sportelli a prezzi stratosferici, ricavandone catere di guai non appena lo scenario di mercato ha cambiato direzione. Ridotto a valere in borsa 70 milioni di euro, ha dovuto raccogliere risorse pari a 10 volte tanto per ricapitalizzarsi in misura sufficiente a stare in piedi. Ora che l'impresa è riuscita ed il gruppo è diventato una "public company" tocca ai lavoratori fare rientrare gli azionisti, vecchi e nuovi, degli investimenti effettuati. Così almeno crede il management, che ha lanciato un piano industriale non condiviso dai sindacati, che però proseguono gli incontri con l'azienda con "serietà e responsabilità" per trovare soluzioni equilibrate. Compito difficile, visto che le richieste dell'azienda sono allineate a quello che in questi anni abbiamo visto divenire consuetudine nel settore, in questo caso però con qualche eccesso preoccupante.

Baricentro di RUN<sup>2</sup> (un nome significativo per un piano industriale alla bersagliera) risultano infatti la riduzione di 400 addetti (l'azienda l'ha definita "liberazione" di 400 risorse), la chiusura di un numero indefinito di filiali, giornate di solidarietà prive di copertura retributiva, tagli a buono pasto, al premio fedeltà, ai rimborsi spese auto e motoveicoli, all'ex premio di rendimento, alle borse di studio, ai contributi alla mutua sanitaria e alla previdenza integrativa. Si farebbe prima a dire: TUTTO!

Per "fluidificare" la trattativa, l'azienda ha anche deciso di esternalizzare l'istruttoria dei mutui privati a CRIF, riproporre il piano d'incentivazione MBO dei dirigenti per 1,5 milioni di euro, confermare le consulenze milionarie ed erogare il sistema premiante 2017 ad una platea molto limitata di colleghi, senza specificarne i criteri.

La linea di difesa dei sindacati trattanti si è attestata, per ora, sulla disponibilità a trattare interventi solo temporanei sulla CIA e sulle deroghe del CCNL, in modo da evitare misure strutturali che inciderebbero permanentemente sulla condizione normativa e salariale dei dipendenti Creval. I sacrifici più pesanti dovrebbero riguardare, in primis, le fasce reddituali più alte, in modo da tutelare maggiormente i giovani e le fasce più deboli. Un'elementare applicazione dei principi di equità e solidarietà, che speriamo di trovare nell'accordo finale....

CI VUOLE IL TURN-OVER:  
ENTRA UN DELINQUENTE  
ESTERO SOLO QUANDO  
UNO DEI NOSTRI VA  
IN MOBILITA'.



ALTAU.

## **BPM: CASTAGNATO CASTAGNA!**

*LETTERA APERTA ALL'A.D.*

*A seguito dell'incontro di Comitato Ristretto di ieri 28/03/2018 sulle problematiche legate alle disapplicazioni degli accordi sottoscritti il 30/12/2017 e delle risposte non coerenti con gli impegni più volte assunti dall'Azienda, Vi inviamo la "lettera aperta" all'Amministratore Delegato Dott. Castagna consegnata in data odierna, come primo atto di eventuali azioni più complessive.*

Egr. Dott. Giuseppe Castagna

Amministratore Delegato

Gruppo Banco BPM

Milano 29 marzo 2018

Le scriventi OO.SS manifestano grande indignazione e sconcerto per le dichiarazioni fatte ieri dall'Azienda durante il Comitato Ristretto.

In particolar modo sulle problematiche legate all'applicazione degli accordi sottoscritti il 30.12.2017 quali: consolidamento dei percorsi professionali, riconoscimento degli inquadramenti ove previsto e, più specificatamente, sulle indennità di mancato preavviso e missioni sui trasferimenti e sull'indennità di pendolarismo giornaliero ci siamo sentiti rispondere che la sottoscrizione degli accordi di secondo livello portano ad un'applicazione alternativa tra dette norme e il CCNL.

Ciò è inaccettabile!

L'atteggiamento aziendale, a nostro avviso, è decisamente un atto di violazione contrattuale unilaterale.

Per di più scopriamo questa "interpretazione" aziendale dopo le molte rassicurazioni fatte a gennaio, a febbraio e poi ancora a marzo sul rispetto degli accordi e quindi sul pagamento del dovuto a tutti i colleghi interessati.

Le denunciemo, inoltre, che, nonostante le nostre ripetute sollecitazioni, i colleghi ad oggi continuano a lavorare nel nuovo modello di rete in carenza di normativa certa e di formazione dedicata. Ciò diventa elemento ancora più rilevante alla luce dell'incremento continuo delle contestazioni disciplinari e dell'inasprimento dei provvedimenti comminati ai colleghi. Riteniamo quindi di significarLe che, a nostro avviso, in questo periodo di vacanza normativa i colleghi vadano integralmente tutelati dall'Azienda per il loro operato.

Pertanto, sarà nostra cura mettere in atto tutte le azioni a tutela dei colleghi, quali ad esempio:

- fin da subito verifiche a livello giuridico sulle vostre iniziative unilaterali - un calendario di assemblee unitarie dei lavoratori su tutto il territorio nazionale - una presenza organizzata all'Assemblea dei Soci del 7 aprile 2018 in cui rendere edotti i partecipanti sul comportamento e il mancato rispetto di questa Azienda nei confronti dei lavoratori.

Distinti saluti