

- **RIDUZIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA**
- **Progetto NPL: Luci ed Ombre**
- “Mal di budget” e stress lavoro correlato in banca
- BPER, utile netto a 125 milioni (+65%)
- BPER: nasce associazione soci col 5%
- Mediobanca: il capitale di BPER può resistere agli shock macro e normativi
- Trovato il covo dei ladri che hanno razzato la BPER

RIDUZIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

11000 giornate all'anno di solidarietà volontaria per i lavoratori del gruppo Bper.

Per ogni lavoratore disponibili 16 giornate di astensione volontaria dal lavoro pagate al 60% della retribuzione. Da un lato l'obiettivo aziendale di riduzione del costo del personale, dall'altro opportunità di soluzione a esigenze personali e familiari: disponibili assenze a giornata o a ore retribuite a 60%

Come saprete, l'accordo quadro sulle ricadute del Piano industriale, siglato il 14 agosto, prevede tra le altre cose la sospensione o riduzione volontaria dell'attività lavorativa per un totale di 11.000 giornate all'anno a livello di gruppo.

Il 12 novembre sono stati sottoscritti gli accordi che danno concreta attuazione al progetto: si tratta dell'accordo specifico per accedere alla parte ordinaria del fondo di settore e del regolamento interno per la presentazione delle domande, limiti massimi, criteri di priorità etc.

Si tratta di una operazione che se da un lato persegue l'obiettivo aziendale di riduzione del costo del personale, dall'altro offre una opportunità di soluzione a esigenze personali e o familiari del lavoratore e della lavoratrice, con la disponibilità di giornate o ore finanziata al 60%.

Per una immediata conoscenza dello strumento e delle sue possibilità di utilizzo, abbiamo preparato, una scheda grafica agile ma completa che abbiamo chiamato "**Bignami delle 11000 giornate**".



11mila giornate di solidarietà

sedici giornate di astensione volontaria dal lavoro per ogni dipendente
retribuzione al 60% e fruizione a ore

#1

chi può accedere



aperto a tutti

Lavoratrici e
lavoratori



priorità

Legge 104
Figli portatori di
handicap
Invalidità >60%



sistema proporzionale

accoglimento delle
domande garantito in
proporzione alle
giornate/ore disponibili



ordine cronologico

esaurite le priorità,
richieste accolte in
ordine di arrivo



proporzionalità per azienda

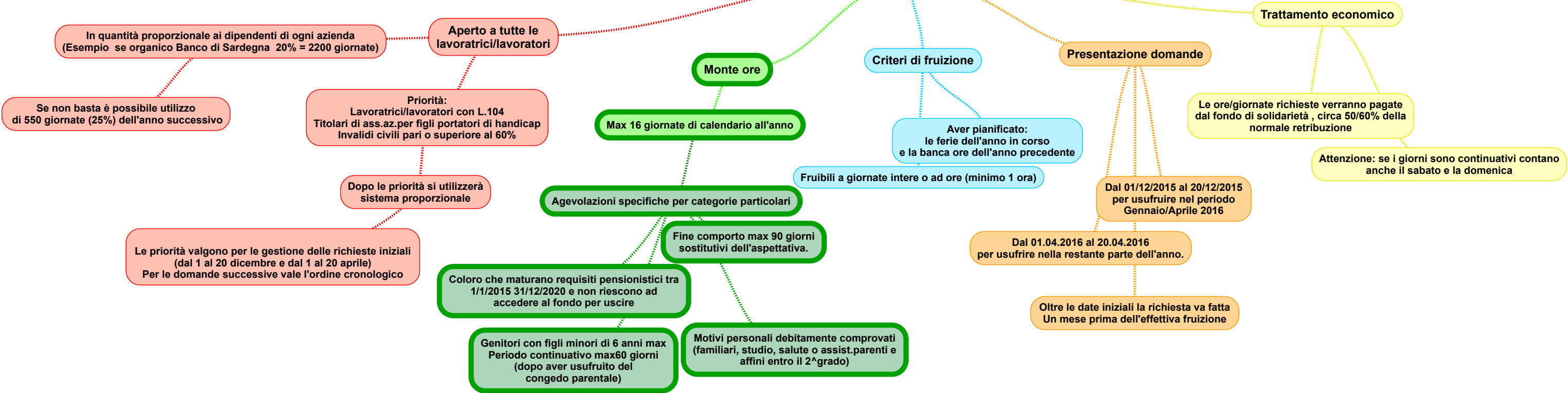
Per ogni azienda
del gruppo, in
proporzione al
numero di
dipendenti



condizione essenziale

avvenuta
pianificazione ferie
anno in corso e banca-
ore anno precedente

Il Bignami delle 11.000 giornate



VERBALE DI ACCORDO PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI ORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETA'

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.

Verbale di Accordo per l'attuazione dell'Accordo 14.08.2015 del Gruppo Bper in materia di prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

Il giorno 12 novembre 2015, a Modena,

l'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di Azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani e Barbara Cavani

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premessi che

- 1) il Piano Industriale 2015 – 2017 del Gruppo Bper (di seguito “Piano”) prevede una solida e sostenibile creazione di valore da distribuire stabilmente ai propri soci;
- 2) il Piano è disegnato per rispondere alle esigenze ed alle istanze degli stakeholders del Gruppo con precise linee di azione fondate sulla qualità e la semplicità;
- 3) in relazione a quanto sopra, in data 12 maggio 2015 è stata trasmessa dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l'informativa ed il relativo allegato – che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 17 e 21 CCNL del 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015 con riferimento al Piano industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder” - Conseguenti processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali: avvio della procedura di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015;
- 4) con riferimento alla riduzione strutturale dei costi a regime, nella citata informativa sindacale si evidenziava l'obiettivo di riduzione di € 56/mln dei costi del personale dipendente al 2017 rispetto al costo inerziale che sarebbe previsto alla stessa data;
- 5) fra le leve di intervento individuate per la realizzazione dell'obiettivo di cui al punto che precede si faceva riferimento anche all'eventuale ricorso a giornate di solidarietà (anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie dal Fondo Solidarietà ai sensi art. 5, comma 1, lettera a), p.to 2 del Decreto Interministeriale del 28.7.2014 n. 83486 e s.m.i.);
- 6) la trattativa fra le Parti sulla procedura del Piano Industriale 2015-2017 si è conclusa con l'Accordo sindacale di Gruppo del 14 agosto 2015;

- 7) per quanto riguarda lo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, l'Accordo di Gruppo all'art. 21 (*Riduzione/sospensione dell'attività lavorativa*) prevede il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà per un ammontare pari a 11.000 giornate nell'anno 2016 e 11.000 giornate nell'anno 2017. A tal fine le Parti hanno concordato di incontrarsi per definire apposita regolamentazione entro il 31 dicembre 2015;
- 8) le Parti hanno condiviso il ricorso alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa da attuarsi, a livello di Gruppo, per gli anni 2016 e 2017, con corrispondente riduzione del trattamento economico, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett.a), punto 2 del D.M. n. 83486 del 2014 e s.m.i., comunque fino a capienza delle risorse economiche disponibili per ciascuna azienda, intendendo valorizzare soluzioni finalizzate a coniugare la riduzione dei costi e la soddisfazione di esigenze personali dei dipendenti;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Criteri di fruibilità

Considerati i contenuti del Verbale di Accordo di Gruppo sottoscritto in data 14 agosto 2015, che prevede la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per tutti i dipendenti in servizio di ogni ordine e grado e per un ammontare pari a 11.000 giornate nell'anno 2016 e 11.000 giornate nell'anno 2017, con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nel rispetto delle disposizioni normative e comunque nei limiti delle risorse economiche disponibili, le Parti convengono che l'ammontare complessivo delle giornate come sopra quantificate sia da considerarsi fruibile secondo:

- meccanismi di assegnazione proporzionali del monte giornate complessivo: il complessivo ammontare annuale stabilito a livello di Gruppo verrà ripartito tra tutte le aziende del Gruppo coinvolte nel Piano Industriale 2015/2017 che applicano il CCNL del credito, in maniera proporzionale ai relativi organici alla data del 31 ottobre 2015 per quanto riguarda la dotazione delle giornate riferite all'anno 2016 ed alla data del 31 ottobre 2016 per quanto riguarda la dotazione delle giornate riferite all'anno 2017;
- meccanismi di integrazione nell'arco del biennio: l'eventuale richiesta in eccesso di giornate nell'esercizio 2016 potrà essere coperta andando ad attingere alla dotazione dell'esercizio 2017 con un tetto massimo del 25% sul totale previsto per ciascuna azienda per il 2017; viceversa, laddove il monte giornate dell'anno 2016 non venisse interamente utilizzato, lo stesso andrà a sommarsi alla dotazione aziendale riferita all'esercizio 2017.

Art. 3 – Modalità per l'attivazione della sospensione

Il Personale aderirà allo strumento di sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà utilizzando la procedura prevista nel portale aziendale, con modalità operative definite dalle Parti in coerenza con le previsioni di cui al D.M. n. 83486 del 2014 e s.m.i..

La sospensione verrà realizzata a giornate intere o ad ore, con un minimo di un'ora.

Art. 4 – Ferie, ex festività, banca delle ore

Le Parti ribadiscono anche nel presente Accordo la necessità per il Personale del Gruppo di assicurare la completa fruizione nell'anno di competenza di ferie, ex festività e banca delle ore, nonché il recupero di eventuali arretrati, secondo i criteri stabiliti con Verbale di Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015.

Art. 5 - Percorso professionale e valutazione delle prestazioni del lavoratore

L'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà non costituisce ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa e non penalizzerà il dipendente in tema di percorso professionale e valutazione delle prestazioni.

Art. 6 – Clausola di salvaguardia

Nel caso di impossibilità di recupero delle risorse di cui all'art. 5 lett. a) punto 2 del D.M. n. 83486 del 2014 e s.m.i., le Parti si incontreranno per valutare la sostenibilità del presente Accordo.

Art. 7 – Disposizioni finali

Le Parti si incontreranno entro il mese di aprile 2016 al fine di verificare lo stato di attuazione del presente Accordo, concordando altresì che i momenti di verifica successivi a tale data, finalizzati a riscontrare l'utilizzo dello strumento in esame ed il conseguente contributo all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dei costi previsto nel Piano Industriale, avverranno a richiesta di una delle Parti.

VERBALE DI ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE GIORNATE DI SOLIDARIETA'

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.

Verbale di Accordo per la regolamentazione dell'utilizzo delle giornate di solidarietà di cui all'art. 21 Verbale di Accordo di Gruppo 14 agosto 2015.

Il giorno 12 novembre 2015, a Modena,

l'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di Azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani e Barbara Cavani

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premessi che

- 1) il Piano Industriale 2015 – 2017 del Gruppo Bper (di seguito “Piano”) prevede una solida e sostenibile creazione di valore da distribuire stabilmente ai propri soci;
- 2) il Piano è disegnato per rispondere alle esigenze ed alle istanze degli stakeholders del Gruppo con precise linee di azione fondate sulla qualità e la semplicità;
- 3) in relazione a quanto sopra, in data 12 maggio 2015 è stata trasmessa dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l'informativa ed il relativo allegato – che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 17 e 21 CCNL del 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015 con riferimento al Piano industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder” - Conseguenti processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali: avvio della procedura di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015;
- 4) con riferimento alla riduzione strutturale dei costi a regime, nella citata informativa sindacale si evidenziava l'obiettivo di riduzione di € 56/mln dei costi del personale dipendente al 2017 rispetto al costo inerziale che sarebbe previsto alla stessa data;
- 5) fra le leve di intervento individuate per la realizzazione dell'obiettivo di cui al punto che precede si faceva riferimento anche all'eventuale ricorso a giornate di solidarietà (anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie dal Fondo Solidarietà ai sensi art. 5, comma 1, lettera a), p.to 2 del Decreto Interministeriale del 28.7.2014 n. 83486 e s.m.i.);
- 6) la trattativa fra le Parti sulla procedura del Piano Industriale 2015-2017 si è conclusa con l'Accordo sindacale di Gruppo del 14 agosto 2015;

- 7) per quanto riguarda lo strumento della riduzione/sospensione volontaria dell'attività lavorativa, l'Accordo di Gruppo all'art. 21 (*Riduzione/sospensione dell'attività lavorativa*) prevede il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà per un ammontare pari a 11.000 giornate nell'anno 2016 e 11.000 giornate nell'anno 2017. A tal fine le Parti hanno concordato di incontrarsi per definire apposita regolamentazione entro il 31 dicembre 2015;
- 8) le Parti hanno condiviso il ricorso alla riduzione/sospensione volontaria dell'attività lavorativa da attuarsi, a livello di Gruppo, per gli anni 2016 e 2017, con corrispondente riduzione del trattamento economico, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett.a), punto 2 del D.M. n. 83486 del 2014 e s.m.i., comunque fino a capienza delle risorse economiche disponibili per ciascuna azienda, intendendo valorizzare soluzioni finalizzate a coniugare la riduzione dei costi e la soddisfazione di esigenze personali dei dipendenti;
- 9) le Parti hanno altresì condiviso in pari data un Verbale di Accordo per l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà per l'attuazione dell'Accordo 14.08.2015 del Gruppo Bper in materia di prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, i cui contenuti si richiamano integralmente.

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Criteri di fruizione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore

Le giornate di riduzione/sospensione volontaria dell'attività lavorativa per il Personale del Gruppo Bper, pari a 11.000 nell'anno 2016 e ad ulteriori 11.000 nell'anno 2017, fruibili anche ad ore nel limite minimo di un'ora, saranno ripartite come di seguito indicato:

- a) nella misura che sarà volontariamente richiesta dagli interessati, fino ad un massimo di 16 giornate per ciascun anno di riferimento, concordando con l'Azienda i periodi di fruizione delle giornate richieste, tenuto conto delle esigenze di servizio e - per quanto concerne le richieste a giornate intere - comunque mai in apertura o in coda a periodi di ferie/banca delle ore/ex festività di durata continuativa superiore alle 5 giornate lavorative;
- b) per le madri/padri con figli di età inferiore a 6 anni, dopo aver fruito interamente del periodo di astensione per congedo parentale, un periodo continuativo nella misura che sarà volontariamente richiesta con limite massimo di 60 giornate per ciascun anno di riferimento (ulteriormente prorogabili in caso di eccezionali esigenze da valutare con l'Azienda), qualora vi sia la necessità di proseguire nell'assistenza della prole, concordando con l'Azienda i periodi di fruizione delle giornate richieste, tenuto conto delle esigenze di servizio;
- c) un periodo continuativo nella misura che sarà volontariamente richiesta con limite massimo di 60 giornate per ciascun anno di riferimento (ulteriormente prorogabili in caso di eccezionali esigenze da valutare con l'Azienda), per dipendenti che abbiano motivi personali debitamente comprovati (motivi familiari, di studio, di salute o di assistenza di parenti ed affini entro il secondo grado), concordando con l'Azienda i periodi di fruizione delle giornate richieste, tenuto conto delle esigenze di servizio;
- d) nella misura massima di 30 giornate per ciascun anno di riferimento - concordando con l'Azienda i periodi di fruizione delle giornate richieste, tenuto conto delle esigenze di servizio - nei confronti del Personale che maturerà i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020 e che - pur avendo optato per aderire alla manovra di Gruppo di cui all'Accordo 14 agosto 2015, Parte B - non potrà cessare dal servizio in quanto risulti già raggiunto il numero massimo definito delle posizioni che potranno accedere al Fondo di Solidarietà secondo quanto previsto dal medesimo Accordo;

- e) nella misura massima di 90 giornate continuative - comunicando all'Azienda i periodi di fruizione delle giornate richieste - nei confronti del Personale che si trovi nella condizione di cui all'art. 58 comma 10 CCNL 19 gennaio 2012, come rinnovato dall'Accordo del 31 marzo 2015. Tali giornate sono da intendersi sostitutive dell'aspettativa di cui al medesimo articolo, che sarà pertanto da intendersi ridotta di un pari numero di giornate.

Art. 3 – Modalità di presentazione delle domande di sospensione

Il Personale individuato all'art. 2 del presente Verbale di Accordo dovrà presentare la domanda di sospensione dell'attività lavorativa almeno un mese prima dell'effettiva fruizione, salvo casi eccezionali.

Con riferimento alle richieste relative all'anno 2016 le stesse potranno essere presentate comunque a partire dal 1 dicembre 2015, quelle relative all'anno 2017 potranno invece essere presentate a partire dal 1 dicembre 2016.

Art. 4 – Criteri e limiti temporali di accoglimento delle domande

Le giornate di sospensione dell'attività lavorativa devono intendersi come giornate intere o ad ore, con il limite minimo di un'ora e dovranno essere fruite entro e non oltre il 31 dicembre 2017. L'Azienda effettuerà una valutazione di congruità rispetto alle esigenze organizzative e produttive delle domande presentate ai sensi dell'art. 2, del presente Accordo.

Dal 1° dicembre 2015 al 20 dicembre 2015 compreso sarà possibile presentare richieste di riduzione/sospensione lavorativa a valere dal 1° gennaio 2016 al 30 aprile 2016; dal 1° aprile 2016 al 20 aprile 2016 sarà possibile presentare richieste di riduzione/sospensione lavorativa a valere dal 1° maggio 2016 al 31 dicembre 2016.

Per i periodi di presentazione richieste sopra richiamati (01.12.2015-15.12.2015 e 01.04.2016-15.04.2016) non si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione; tali istanze potranno essere accolte nei limiti massimi di cui all'art. 2 del verbale di Accordo per l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà. Nel caso in cui il quantitativo di giornate di riduzione/sospensione volontaria dell'attività lavorativa richieste in tali periodi superi il plafond aziendale disponibile, si utilizzeranno i seguenti criteri di priorità:

- 1) verranno accolte le istanze presentate da lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/92 o che assistono con continuità- ai sensi e con le tutele di cui alla Legge n.104/92 – un parente con handicap in condizione di gravità o da personale disabile con una percentuale di invalidità pari o superiore al 60%;
- 2) verranno poi accolte le istanze presentate da genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap.

Per le istanze presentate da coloro che non rientrano nelle casistiche di cui ai due punti sopra richiamati si procederà utilizzando un criterio di proporzionale riduzione pro-quota delle richieste di sospensione/riduzione del lavoro, arrotondate per difetto a ore intere.

Le domande presentate successivamente ai due periodi di richiesta sopra richiamati (01.12.2015-20.12.2015 e 01.04.2016-20.04.2016) e riferiti ai relativi periodo di fruizione, laddove vi sia ancora capienza in riferimento all'art.2 del verbale di Accordo per l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, verranno accolte tenendo conto dell'ordine cronologico, secondo la data di inserimento nel portale aziendale.

Le previsioni di cui sopra e i periodi di presentazione delle richieste saranno replicati con riferimento all'anno 2017.

Le domande saranno rigettate qualora il richiedente non presenti nel medesimo anno un piano di utilizzo di ferie/ex festività/banca delle ore in linea con quanto definito dalle Parti con Verbale di Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015.

Qualora la domanda sia respinta con altra motivazione la stessa verrà gestita dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo per verificare gli eventuali elementi ostativi alla concessione, con il fine di ricercare soluzioni che ne consentano l'accoglimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.



Segreterie di Coordinamento Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna

Piano Industriale - PROGETTO NPL, LUCI ED OMBRE A TUTTI I LAVORATORI DEL GRUPPO

Nel pomeriggio di ieri, nell'ambito del confronto in corso sull'attuazione del Piano Industriale, è stato presentato alla delegazione sindacale il progetto NPL (*No Performing Loan*) per la gestione del contenzioso di Gruppo, attualmente organizzato nelle diverse aziende .

Tale progetto verrà realizzato tramite la costituzione di una società consortile nella quale confluiranno in distacco i colleghi che attualmente presidiano la funzione Contenzioso delle Banche e società del Gruppo e prevede la chiusura, nel 2016, della società Nettuno Gestione Crediti spa.

Si è trattato di un primo incontro tecnico di presentazione generale del progetto da un punto di vista organizzativo e gestionale .

Le OO.SS hanno manifestato perplessità sulle incognite emerse dal progetto nel suo complesso, sull'effettivo ritorno economico dell'operazione, sulle concrete possibilità di industrializzare processi e tempistiche in gran parte dipendenti da fattori esterni, come la lentezza dei tribunali e la litigiosità delle controparti.

L'azienda ha presentato l'organizzazione attuale ed il modello previsto a fine Piano .

Le OO.SS hanno posto alcune domande, sulle quali l'azienda si riserva di rispondere nei prossimi incontri;

- La creazione dell'organigramma del Consorzio, e più specificatamente sul passaggio dagli attuali uffici delle singole realtà del Gruppo a quelle della società consortile;
- Considerato che il progetto prevede una segmentazione delle sofferenze si è richiesto di specificare l'impatto sulle figure professionali coinvolte;
- Conseguenze sui ruoli ricoperti nelle strutture che confluiranno nel nuovo Consorzio;
- L'effettivo ricorso all'esternalizzazione della gestione delle pratiche di fascia medio-piccole e l'impatto sulla futura organizzazione del Consorzio;

Le OO.SS mantengono un alto livello di attenzione sulle problematiche evidenziate e informeranno puntualmente i lavoratori sui futuri sviluppi.

Modena 11 Novembre 2015

“Mal di budget” e stress lavoro correlato in banca

“Mal di budget” ed effetti sulla salute



Cos'è il “mal di budget”? E' una declinazione particolare dello stress lavoro-correlato che, secondo la definizione condivisa a livello europeo, è una “percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste di contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro eccedono la capacità individuale per fronteggiare tali richieste”.

Il lavoratore di banca – ma ormai chi lavora in genere, perché il raggiungimento del budget è ormai l'unico credo propugnato da ogni tipo di azienda – sempre più spesso dichiara di essere “stressato” (situazione che sfocia nella depressione, certificata dalla crescente quantità di ansiolitici, antidepressivi e sedute psicanalitiche alle quali i bancari fanno ricorso): i rischi psico-sociali sono ascrivibili all'organizzazione del processo lavorativo nelle banche sebbene l'Associazione Bancaria Italiana e Confindustria, in sede di Commissione consultiva per le definizioni delle linee guida sullo stress, abbiano inizialmente ritenuto che tali rischi siano uno stato d'animo dei lavoratori indipendente dal lavoro (i classici “problemi che il lavoratore si porta da casa propria”).

Basti pensare che solo dal 2011 il rischio stress lavoro correlato è inserito nel Documento di Valutazione dei Rischi che i datori di lavoro devono redigere per legge.

I bancari sanno qual'è il nuovo nervo scoperto del problema sicurezza: fermo restando l'importanza di altri rischi psichici e fisici (rischio rapina, adibizioni a video terminali, qualità dell'aria, microclima) è, appunto, lo stress lavoro correlato generato da *rischio*,

psico-sociale (organizzazione aziendale) la vera nuova frontiera della tutela della sicurezza del lavoratore sul posto di lavoro.

Ormai quasi tutta l'organizzazione sociale è finalizzata a “premere” sul bancario che lavora in rete per un unico obiettivo: vendere, vendere, vendere!



Ciò è dovuto all'evoluzione dell'attività di banca a causa della riduzione di profittabilità della sua attività tipica (guadagnare dal margine di interesse tra soldi prestati e soldi dei depositanti) e della trasformazione societaria delle banche; resta da capire cosa possa fare il sindacalista per aiutare il lavoratore a difendersi dalle pressioni, alla luce di una evidenza empirica: l'Organizzazione Mondiale della Sanità – non la Fisac Cgil – afferma che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro, mentre esiste una branca ufficiale della medicina (la neuropsicoimmunologia) che collega lo stress a malattie come ipercortisolemia, ansia, infarti, disturbi intestinali e tumori (**rischio stress**).

L'Art. 28 del Dgls 81/08 ha costretto l'azienda a valutare tutti i rischi pendenti sul lavoratore dunque anche la tossicità organizzativa: tra gli altri il mobbing da parte del superiore o del titolare dell'unità organizzativa, la competizione tra colleghi per la promozione, il senso di inadeguatezza causato dall'eccessiva mole di richieste e dal budget, la mancanza di strumenti formativi sufficienti a comprendere i prodotti che l'azienda chiede di vendere, la gestione del rapporto con il cliente dopo aver venduto un prodotto d'investimento rivelatosi fallimentare, la mancanza di aiuto per compiere procedure poco conosciute, l'incertezza del ruolo nei nuovi modelli organizzativi dovuta allo stratificarsi di piani industriali con misure operative spesso in

contraddizione tra loro, la difficoltà di conciliazione dei tempi famiglia/lavoro.

Il rischio da stress, poi, si connota per la implicita soggettività (ciò che è stressante per un individuo può non esserlo per un altro). Paolo Pappone, psichiatra nella Asl di Napoli ed esperto in stress lavoro correlato, in una ricerca statistica pubblicata nel 2006 ha scritto che “lo stress nel lavoratore bancario deriva dal fatto che gli viene richiesta una prestazione da manager correlata ad una retribuzione da impiegato”.



L'idea che il dipendente bancario sia “imprenditore di se stesso” con un suo portafoglio di clienti è stata ormai sdoganata anche grazie alla progressiva sottoscrizione di contratti in cui pezzi crescenti di retribuzione sono stati legati alla “produzione”, cioè alla vendita di prodotti assicurativi e d'investimento: continuare su questa strada – anche alla luce del velocissimo smantellamento di sanità e welfare pubblico – non potrà che comportare un peggioramento delle condizioni lavorative, quindi del “mal di budget”.

I soggetti deputati a tutelare la salute nelle aziende e il problema di “asimmetria informativa”. Gli R.L.S.

Come si evince dall'analisi di diverse fonti legislative (Art. 2087 C.C., Art 41 Cost) i datori di lavoro dovrebbero riconoscere l'integrità fisica e morale del lavoratore, limitare la propria attività quando questa può “recare danno al lavoratore, alla sua dignità e libertà”.

La tutela della sicurezza sul posto di lavoro è stata istituzionalizzata solo con la Legge 300/70 e perfezionata a fatica con il recepimento di Direttive Europee attraverso la L. 626/94 e con Dgls 81/08: dal

momento che un “padrone” lasciato libero di fare ciò che vuole difficilmente tutelerà sua sponte il lavoratore, è stata introdotta la figura del R.L.S. (Responsabile del Lavoratore per la Sicurezza) una rappresentanza sindacale da eleggere nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, al quale si affianca la R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) che sostituisce completamente il R.L.S. nelle unità produttive più piccole, accorpandone le funzioni.

Il R.L.S. incarna un ruolo ibrido: è un tecnico perché dovrebbe essere in grado di far emergere tutte le prescrizioni legislative in materia di sicurezza che il datore non rispetta, è un rappresentante sindacale perché aiuta la R.S.A. a contrattare in tema di sicurezza in occasione di rinnovi contrattuali ed è un collaboratore perché coadiuva con spirito costruttivo le funzioni aziendali nell'applicazione concreta della normativa in materia di salute e sicurezza. Non sempre gli R.L.S., data l'esiguità di mezzi e tempo a disposizione, hanno la formazione necessaria: esiste un chiarissimo problema di “asimmetria informativa” poiché, dall'altra parte, c'è il datore di lavoro che, nelle grandi aziende, si avvale di un schiera di medici e di responsabili salute protezione prevenzione (R.S.P.P.); in queste situazioni è difficile confrontare il Documento di Valutazione Rischio (D.V.R.) con il protocollo sanitario elaborato dal medico competente e, dal momento che il DVR è il documento ufficiale dal quale dovrebbero emergere tutti i rischi che il lavoratore corre, ben si comprende che l'azienda ha ampi margini di manovra per interpretare in modo non oggettivo molti rischi e addirittura escluderne alcuni.

E' possibile entrare nelle “sacre stanze” dell'organizzazione aziendale attraverso il lavoro del R.L.S.?



Ogni lavoratore sa bene che il datore di lavoro decide l'organizzazione aziendale; se, come abbiamo visto, l'organizzazione aziendale non garantisce la tutela della salute e la dignità del lavoratore, la legge,

attraverso gli RLS, mette nelle mani dei lavoratori un'arma interessante per modificarla: la violazione di precise prescrizioni di legge. Per attivare un'azione di questo tipo il R.L.S. deve:

- 1) rilevare l'infrazione (importantissima perciò la sua formazione e quella della R.S.A.); e
- 2) il sindacato deve essere capace di portare le eventuali istanze e proposte di cambiamento avanzate dagli R.L.S. in sede di contrattazione

La non esclusività delle decisioni del datore di lavoro riguardo all'organizzazione aziendale è tema talmente osteggiato dalle aziende che, almeno sulla carta, queste sembrano essere attentissime alla rilevazione del "clima d'azienda" attraverso questionari pilotati (spesso cestinati dai dipendenti) che periodicamente intasano le caselle di posta aziendali dei lavoratori: è sintomatico che non vogliano concordare le domande di questi questionari con gli esperti sindacali!

I grandi gruppi bancari Unicredit ed Intesa Sanpaolo (che il 7 Ottobre ha firmato un contratto aziendale che prevede un accordo sulle pressioni commerciali) hanno ammesso che le pressioni esistono – quindi, se esistono, sono continuamente infrante norme italiane ed europee in tema di salute e sicurezza – ma arrogano a se stesse le modalità operative per limitazione tali pressioni, proprio perché non è ammesso che i lavoratori, attraverso i sindacati, possano finanche pensare di poter modificare anche modicamente l'organizzazione d'impresa.

La forza del RLS, infatti, sta in ciò: questo rappresentante dei lavoratori può, in forza di un potere conferitogli dalla legge, rivolgersi alla Asl competente sul territorio quindi alla Procura della Repubblica, se la sua controparte (che è il datore di lavoro con autonomia di spesa e non gli organi tecnici di cui costui si circonda per farsi aiutare) non ha eliminato ogni rischio incombente sul lavoratore, quindi il rischio psico-sociale, quindi, al limite, la "pressione commerciale" per la vendita di prodotti. Sarebbe perciò auspicabile che, in sede di trattativa, i delegati particolarmente preparati in materia di sicurezza e salute siedano di fronte a controparte insieme con gli altri rappresentanti sindacali della delegazione trattante per concludere accordi in cui sia eliminato il rischio psico-sociale ascrivibile alla *tossicità organizzativa*.

La realtà dei fatti e le azioni da intraprendere

Nella trattativa per i rinnovi contrattuali, le associazioni sindacali hanno proposto un modello di vendita di prodotti finanziari che è stato bocciato dai datri di lavoro: eliminare i fattori stressogeni dalla vendita significherebbe ridurre significativamente le vendite (magari limitando i budget) è ciò, per le banche, non è possibile perché attualmente una parte consistente di utili è costituita da commissioni; firmare gli accordi che sono stati firmati, d'altra parte, significa acconsentire a tamponare il problema del "mal di budget" a valle, quando immancabilmente si presenta.

Ma l'inadempienza rispetto alla valutazione dello stress da parte dell'azienda o lo sbaglio nella valutazione dello stress è una responsabilità penale in base a sentenza della Corte di Cassazione del 03/07/2013: probabilmente il peccato originale è stato lasciare che parti sempre più cospicue di salario disponibile siano agganciate al sistema incentivante – come successo in tutti gli altri settori economici; ciò ha portato all'esasperazione del meccanismo perverso di quel sistema: farsi "spremere" di più per guadagnare di più, quindi monetizzare la salute.



In una economia di mercato fortemente sostenuta da budget pubblicitari imponenti, ci si può opporre alle vendite per eliminare il rischio psico-sociale? D'altra parte non esiste alcuna normativa che vieti al datore di lavoro di stabilire budget di vendita; sta ai Sindacati verificare se il raggiungimento del budget sia ottenuto attraverso pressioni (per esempio minacce di cambi di mansione e demansionamento) anche perché se il lavoratore bancario ha il dovere di fornire il proprio contributo in modo professionale con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, non ha obbligo di risultato perché non è lavoratore autonomo (obbligazione di mezzi).

BPER, utile netto a 125 milioni (+65%)

Un dato di rilievo nonostante l'accordo sul personale. L'Ad Vandelli: «Redditività attesa in miglioramento sul 2014»

Il Cda di Bper Banca ieri ha approvato il resoconto trimestrale al 30 settembre scorso, caratterizzato da un utile netto complessivo nei nove mesi in aumento del 65% a 125,1 milioni, al netto degli oneri che riguardano la manovra del personale. L'utile netto contabile è pari a 88,7 milioni. Le commissioni nette denotano un rilevante incremento nei nove mesi (+4,5%) grazie alla buona performance della componente relativa al risparmio gestito e Bancassurance (+37%). Il margine di interesse è invece in contrazione del 5,5% nel periodo, ma la banca sottolinea che è più che compensato dalla forte riduzione delle rettifiche nette su crediti (-26,8%). Salgono le commissioni nette a 537,7 milioni (+4,5%).



L'Ad Alessandro Vandelli ha così commentato il resoconto: «Considero molto positivo il risultato nei primi nove mesi dell'anno con un utile netto pari a 125 milioni, in crescita del 65% se depurato dai rilevanti costi non ricorrenti (54 milioni di euro) riferibili alla firma dell'accordo sindacale sul personale dello scorso agosto. Questo risultato conferma che la strada intrapresa per il ritorno a un sostenibile livello di redditività è corretta. Un aspetto positivo è il forte calo delle rettifiche nette su crediti, in linea con quanto previsto per il 2015, grazie sia al miglioramento del contesto economico sia alla decisa azione di ricomposizione del profilo di rischio del nostro portafoglio crediti. Nell'ultimo trimestre registriamo segnali positivi, per la prima volta dopo oltre due anni di cali consecutivi, rilevando una lieve inversione di tendenza del trend degli impieghi, accompagnata da una forte accelerazione nelle nuove erogazioni di credito a famiglie e imprese con una percentuale che supera il 50% rispetto al 2014, mentre dal lato della raccolta continua il significativo sviluppo dell'attività relativa al risparmio gestito. Permangono ottimi sia la posizione di liquidità sia il profilo patrimoniale del Gruppo, ben al di sopra del minimo regolamentare. Nel positivo contesto appena delineato, procede a pieno ritmo l'attuazione delle azioni previste dal Piano industriale 2015-2017 a circa 10 mesi dalla sua presentazione al mercato. Ricordo la riorganizzazione della rete distributiva con la chiusura delle prime 30 filiali sulle 130 previste e la imminente costituzione della società consortile destinata alla gestione delle sofferenze del Gruppo bancario che sarà pienamente operativa all'inizio del 2016».

«Il forte rallentamento dei flussi di nuovi crediti problematici - ha aggiunto Vandelli - dovrebbe continuare anche nell'ultima parte dell'anno. Le prospettive di redditività sono attese in miglioramento rispetto al 2014».

BPER: nasce associazione soci col 5%

Mossa in vista Spa, quote non vincolate da patto sindacato

(ANSA) - Un gruppo di soci storici della Bper ha creato "la settimana scorsa un'associazione di azionisti che detiene intorno il 5%" dell'istituto. E' quanto dichiarato dal Ceo, Alessandro Vandelli in conference call. Si tratta, spiegano fonti vicine alla banca, di famiglie imprenditoriali del territorio che hanno costituito un'associazione in vista della trasformazione in Spa. Le quote non sono vincolate da alcun patto parasociale. L'altro socio di peso è la Fondazione Banco di Sardegna col 2%.

Mediobanca: il capitale di BPER può resistere agli shock macro e normativi

Le riforme e il contesto macro in miglioramento possono portare il ritorno sul capitale tangibile (rote) della Banca popolare Emilia Romagna al 9%. Ne sono convinti gli analisti di Mediobanca Securities.

Il coefficiente patrimoniale Common Equity Tier 1 della popolare emiliana è abbastanza robusto per resistere agli shock macro e normativi. "Stimiamo un Cet1 fully loaded all'11,4% a fine anno dall'11,2% del terzo trimestre. Però la cessione di Icbpi dovrebbe aggiungere circa 45bps, portando il Cet1 al 12% possibilmente entro la fine dell'esercizio", prevedono gli analisti di **Mediobanca**.

Il management di Bper si attende la convalida dei modelli interni nel corso del 2016, ma non ha fornito indicazioni sul possibile aumento del capitale. Gli esperti della banca d'affari si attendono un beneficio di 100bps dall'adozione dei modelli interni sui rischi di credito, una stima che potrebbe essere prudente considerando i +200bps di cui gode il **Credem**.



Includendo, quindi, i modelli interni, il Cet1 potrebbe raggiungere quota 13% "che noi vediamo come abbastanza robusta per finanziare la crescita degli asset ponderati per il rischio, per assorbire gli shock esterni e far fronte a possibili inasprimenti normativi visto che stimiamo che l'introduzione del metodo standardizzato riveduto possa erodere intorno a 30bps di Cet1. Comunque, a nostro avviso, un Cet1 al 13% comporterebbe circa 0,5 miliardi di euro di surplus di capitale", calcolano gli analisti di **Mediobanca**.

Senza contare che, in contrasto con i dati rilevati da Banca d'Italia per il sistema bancario italiano, Bper ha riportato uno stock stabile di obbligazioni. "Questo non

penalizzerà il costo del finanziamento, perché Bper sta progressivamente sostituendo i finanziamenti retail di lungo termine costosi con i finanziamenti istituzionali più economici, soprattutto covered bond".

Infatti, nei primi nove mesi dell'anno la banca ha ridotto lo stock di obbligazioni retail del 23%, mentre la raccolta istituzionale di lungo termine è aumentata del 120% a 2,8 miliardi di euro. Insieme con un'ulteriore probabile riduzione del costo dei depositi, "riteniamo che la ricomposizione del mix dei finanziamenti possa aiutare Bper ad affrontare l'inevitabile compressione dello spread nel 2016".

Invece ad agosto il governo italiano ha approvato una legge che incorpora misure volte ad accelerare le procedure di recupero dei crediti. A questo proposito, "notiamo che Bper ha un ampio stock di sofferenze che potrebbero beneficiare di queste procedure e quindi calcoliamo che abbreviare le procedure di un solo anno potrebbe migliorare il valore attuale netto dei non performing loans del 12%".

Infine, gli analisti di **Mediobanca** si aspettano una potenziale riduzione dei costi pari a circa il 4% della base dei costi registrati nel 2014. Questo numero è più basso della previsione media del 7% per i competitor, in quanto Bper ha reso noto un accordo con i sindacati per il prepensionamento di circa 780 lavoratori che, secondo i calcoli della banca d'affari, svuota il gruppo di dipendenti che potenzialmente hanno diritto al pensionamento anticipato nei prossimi anni.

Anche se il piano industriale prevede la razionalizzazione del 10% della rete delle filiali nel periodo 2015-2017, gli analisti segnalano che il numero delle filiali del gruppo è rimasto inalterato nel 2008-2014 a fronte di un calo del 20% per un campione di banche italiane. "A nostro avviso, questo lascia spazio per un'altra razionalizzazione nei prossimi anni di ulteriori 120 filiali. Vediamo anche lo spazio per razionalizzare IT e altre spese, portando i potenziali risparmi totali in altri costi a circa 30/40 milioni di euro", concludono gli analisti di **Mediobanca**.

Trovato il covo dei ladri che hanno razziato la BPER

Concordia. Credevano di aver distrutto tutto, ma il fuoco li ha traditi. Le fiamme non sono state abbastanza potenti, e hanno lasciato tracce. Gli scheletri di acciaio che lasciavano leggere quello che c'era prima: un'auto, una Fiat 16, un carro attrezzi e due sportelli bancomat. Attrezzi e bottino degli assalti alla Banca popolare dell'Emilia Romagna di San Benedetto di lunedì e alla filiale di Concordia dello stesso istituto di sabato scorso, in via Valnemorosa, come si ricorderà nel pieno della notte.



Sono stati i carabinieri di Gonzaga a fare la scoperta, nell'ex magazzino della Pircher, l'azienda di bioedilizia e prefabbricati di Bondeno. Una scoperta che getta un faro di luce fondamentale per le indagini sui colpi agli sportelli bancomat degli ultimi giorni: i banditi hanno la base a Bondeno di Gonzaga. O comunque, agganci che li facevano sentire sicuri, lontano da occhi indiscreti. Qui hanno bruciato le prove dei loro crimini, convinti di distruggerle.

Il ritrovamento può provocare un vero giro di boa nelle indagini, che per il momento sono coperte dal più stretto riserbo. Che la banda fosse composta da residenti o più facilmente da domiciliati nella zona era già più che un sospetto degli investigatori: il carro attrezzi ritrovato a Bondeno, usato per sventrate la banca Popolare la banca di Concordia, e probabilmente utilizzato anche due sere dopo per il colpo a San Benedetto, era stato rubato in un cantiere di Carpi della ditta Baraldi.

L'azione della banda, i soliti incappucciati, era partita alle tre della notte, quando è suonato l'allarme. I ladri hanno sventrato la vetrata e si sono impossessati della cassa bancomat, che era stata caricata per il fine settimana dal cassiere della filiale. Cinquantamila euro il bottino, anche se ovviamente la banca non ammette mai queste cifre.

Poi l'altra notte, verso le due e mezza, a questo punto la stessa banda, ci ha riprovato alla Banca Popolare in piazza Matilde di Canossa, cuore di San Benedetto, di fronte alla basilica. Con il carro attrezzi - prima hanno abbattuto e spostato una panchina di fronte alla banca, quindi in retromarcia hanno abbattuto la vetrata e poi, legato il verricello alla struttura del bancomat, hanno dato gas. La finestrella del distributore automatico di denaro si è staccata dalla sua struttura ed è piombata a terra. Un disastro, insomma, che ha distrutto la facciata della banca, ma ha anche portato un buon bottino ai malviventi. Questi infatti sono riusciti a racimolare circa ventimila euro. E le indagini ora sono estese alla Bassa modenese.

La FISAC CGIL vicino a voi

Abruzzo

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 anna.trovato2013@libero.it

Luca Copersini, cell. 338-736.4214 – lcoper@yahoo.it

Carlo Troiani, l'Aquila – 347-817.5452 – Carlo.Troiani@bper.it

Alessandro Lamorgia, RSA Lanciano AlessandroLaMorgia@alice.it

Laura Rambaldi, RSA Chieti - tel.0871.552523 - laura.rambaldi@virgilio.it

Nicola Trivilino, cell. 380-411.6922 – n.trivilino@alice.it

Elena De Ioris, RSA Avezzano- tel. 0863/449846 e 349/4444544 elena.deioris@bper.it

Basilicata

Giacinta AMOROSO - Matera - cinziamoroso@gmail.com - 328/360843

Bruno LORENZO - Potenza - pblorenzo@alice.it - 347/5338672

Provincia di Bologna

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.54.11 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it

Alessandro Ottavi, Bologna ag.8 (BO)– 328-371.21.81 ottavi.alessandro@alice.it

Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it

Campania

Alfonso Ferrante a22031962@inwind.it

Lazio

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popaprilias.it

Paolo Amico, Latina — Paolo.Amico@BPER.it

Giuseppina Raffaelli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaelli@BPER.it

Lombardia

Ernesto Schiralli; Milano - 349.58.49.129 – Ernesto.schiralli@sardaleasing.it o Baywater71@gmail.com

Piemonte

Marco Del Brocco; Bra - 335-831.77.67 – marco.delbrocco@cgilcuneo.it o fisac.bra@cgilcuneo.it

Provincia di Modena

Claudio Zucchi, BPER Services (MO)– 347-791.46.89 zucchi.claudio@alice.it

Roberto Giorgiucci, BPER Services (MO)– 333-856.85.50 roberto.giorgiucci@bperservices.it

Enrico Dondi, BPER Services (MD) e.f.dondi@virgilio.it

Federica Bettelli, RSA Modena 320-188.5213 fedebettelli@gmail.com

Romagna

Giovanni Gaudenzi, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – pagianbe@alice.it o fisacbper.ravenna@libero.it

Laura Ugolini, RSA Ravenna, laura.ugolini@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Massimo Drudi, RSA Cervia, massimo.drudi@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Sicilia

Raffaele SANTORELLI, Messina - bpmsicilia.fisac@libero.it - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064