

Modena, 24 maggio 2017

N.43

PREMI AZIENDALI

Questa settimana proseguiranno gli incontri finalizzati alla chiusura degli accordi sui premi aziendali.

Sinora l'azienda ha rappresentato una interpretazione diversa dalla nostra in merito ai beneficiari cui corrispondere i premi: in particolare riteniamo che i premi vadano riconosciuti anche ai colleghi che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro nel 2016 affinché tale regola valga come garanzia anche per le future fuoriuscite. Per questi colleghi tutti i precedenti accordi hanno previsto l'erogazione dei premi aziendali e di qualsiasi altra erogazione collegata all'andamento di bilancio, in proporzione al periodo lavorato nell'anno di riferimento.

I premi aziendali come già riferito in precedenti comunicati verranno erogati nei mesi di:

Giugno 2017

- ⇒ conguaglio negativo sull'acconto della partecipazione agli utili 2016 erogato nel mese di febbraio 2017 per il valore di 1,165 euro per punto (1,495 - 0,33);
- ⇒ corresponsione di un premio aziendale straordinario trasformabile in welfare in base alle normative di legge;

Luglio 2017

- ⇒ erogazione del premio aziendale mediamente pari a 1.000 euro (analogo a quello pagato nel 2016), commutabile in welfare.

Ad essi si aggiunge l'erogazione 40% a favore dei colleghi (aree professionali e quadri direttivi fino al II livello) che verrà corrisposta nel mese di maggio.

Ricordiamo che la normativa vigente prevede l'opzione per la trasformazione in welfare dei premi aziendali esclusivamente per chi ha redditi da lavoro dipendente inferiore a 80 mila euro e che in questo caso gli importi sono aumentati del 10%: in caso di trasformazione dei premi aziendali in welfare gli importi non subiscono alcuna trattenuta (fiscale e previdenziale).

Nel caso in cui si decida l'erogazione in busta paga gli importi subiscono una trattenuta fiscale del 10% (oltre alle addizionali) e un'ulteriore trattenuta previdenziale (a partire dal 9,19%).

È importante tener conto che gli importi trasformati in welfare si riflettono negativamente sul calcolo della pensione finale, in quanto tali importi non sono assoggettati al contributo a carico dell'azienda (oltre il 25%) oltre a quello a carico del dipendente (dal 9,19%).

Un'altra novità, introdotta dalla normativa 2017, riguarda la trasformazione dei premi aziendali in contributo al fondo pensione. In questo caso gli importi versati al fondo sono deducibili dal reddito e in fase di prestazione finale non sono assoggettati a tassazione (mentre in tutti gli altri casi in fase di prestazione l'importo è tassato: versamento personale o del datore di lavoro non derivante da premio).

CONGRESSI FIRST CISL LA NUOVA SEGRETERIA DI BPERBANCA

In seguito allo svolgimento del 1° Congresso First Cisl della BperBanca, anche alla presenza del coordinatore Nazionale Alessandro Spaggiari, sono stati eletti il Direttivo e la Segreteria che seguiranno, nei prossimi 4 anni, tutte le politiche aziendali e quelle di gruppo.

I nominativi eletti nel direttivo provengono da diversi territori e coprono buona parte delle regioni Italiane in cui la Bper è presente con propri sportelli. Sono rappresentate anche buona parte delle aziende incorporate e tutti i livelli inquadramentali (dalle aree professionali, ai Quadri Direttivi e i Dirigenti).

Il Direttivo ha eletto come Segretario Responsabile Raffaele Ugolini e come componenti la Segreteria: Michele Fiscarelli, Tommaso Perri, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Roberto Simonazzi e Zecchi Daniela.

Sono stati nominati anche i referenti delle Politiche di Parità/Genere e delle Alte Professionalità nelle persone di: Michela Prolì e Giuseppe Sanlej.

Nella Segreteria di Gruppo (in cui sono presenti oltre a colleghi di BperBanca anche altri colleghi del Banco di Sardegna e Banca di Sassari) per la quota BperBanca sono stati eletti: Giulio Olivieri, Sabrina Schieri e Emilio Verrengia col ruolo di Segretario Aggiunto. Nel ruolo di segretario responsabile è stato riconfermato Tonino Usai del Banco di Sardegna.

Col prossimo Congresso Nazionale che partirà il 4 giugno si completerà la fase che riguarda la First Cisl.

Un ringraziamento particolare è dovuto a tutti gli iscritti che hanno partecipato alle assemblee per il rinnovo di questi organismi; un particolare ringraziamento a tutte le donne e i giovani che si sono resi disponibili a ruoli di responsabilità e alla partecipazione volontaria, quasi sempre in parallelo col proprio lavoro di filiale o ufficio, entrando a far parte dei nuovi organismi.

PROMOZIONI E TRATTAMENTI PREMIANTI

In data 09 gennaio 2017, è uscita la circolare numero 4 "valutazione del personale". Al secondo comma si riporta testualmente: "La raccolta delle proposte di promozione e dei trattamenti premianti è posticipata indicativamente al mese di marzo e sarà emessa apposita circolare". Siamo giunti alla fine di maggio...

A distanza di ben due mesi, della prevista circolare non c'è traccia!

Questo momento è atteso trepidamente dai colleghi soprattutto perché negli ultimi periodi, in più di 2.000 all'anno hanno avuto un riconoscimento: promozione, ad personam, speciali gratificazioni.

In tempo di forti cambiamenti della nostra Azienda con un nuovo modello di servizio "foot-print" che vede in molte filiali croniche carenze di personale rispetto agli organici necessari; una nuova organizzazione degli uffici interni "delayering" che ha di fatto "demansionato" molti colleghi e caricato gli uffici di sempre maggior lavoro; riteniamo che almeno una comunicazione aziendale che motivi tale ritardo doveva essere inviata.

Nella giornata del 27 aprile abbiamo chiesto i tempi di prossima uscita della circolare e, dopo aver sollecitato un riscontro alla nostra richiesta, alla fine della scorsa settimana ci è stato risposto: "Quanto al processo premi, vi confermiamo che l'assenza di comunicazioni per la sua attivazione non è da intendersi come decisione dell'Azienda di non procedere per il 2017; sono viceversa in corso valutazioni per la rivisitazione del processo sottostante anche in

considerazione dei progetti aziendali di recente attivazione (footprint, delayering, MBO, etc...)".

Ci sembra molto discutibile che l'azienda non si renda conto che al più presto si debba procedere al "processo premi" e che non ci debba essere nessuna rivisitazione in quanto l'anno di riferimento è il 2016!

Tutti i Colleghi, pur lavorando in una situazione organizzativa spesso precaria, stanno ancora dimostrando un impegno attivo ed intenso ben oltre - secondo noi - quello indicato dal contratto nazionale di lavoro. Per le recenti politiche adottate come Organizzazioni Sindacali stiamo assistendo però al peggioramento del rapporto che lega il Personale all'azienda.

Atteggiamenti come quello di non informare su argomenti importanti e sentiti come questo di certo non creano armonia ma, al contrario, generano una maggiore distanza tra il Personale (ritenuto, a parole, sempre fondamentale per l'Azienda) e la Direzione Generale.

Come First/Cisl unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali abbiamo espresso il nostro disappunto per tale comportamento che riteniamo non rispecchi il lavoro e l'impegno di tutto il Personale!

Auspichiamo che al più presto l'Azienda dia avvio al "processo premi" e che questi riconoscimenti siano almeno in linea con quelli degli anni scorsi.

Vi terremo informati sui futuri sviluppi.

MBO

(management by objectives)

Nelle settimane scorse è stato presentato il progetto MBO sulla rete. A breve sarà presentato anche quello sul Semicentro e i Private; precisiamo che questo progetto si aggiungerà ai sistemi di retribuzione variabile concordati con le Organizzazioni Sindacali (Vap/ Premi Aziendali) e pertanto continueremo a ricevere alle scadenze previste (in genere luglio) il premio aziendale collegato all'andamento di bilancio dell'anno precedente.

Compatibilmente con i numerosi impegni sindacali (aziendali per la definizione dei premi variabili e di gruppo per la definizione di un eventuale accordo sul foot print) che hanno avuto luogo nel corso degli ultimi mesi, abbiamo cercato come Organizzazioni Sindacali di comprendere bene questa particolare forma di incentivazione. La presentazione fin troppo sintetica ha permesso solamente di rappresentare molti interrogativi che rimangono ancora oggi in buona parte inevasi ed inascoltati.

In sintesi gli elementi che abbiamo rappresentato, anche con una lettera inviata unitariamente il giorno stesso della presentazione, sono i seguenti:

- ⇒ il progetto non tiene conto dei contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (in pratica esclude buona parte degli uffici interni);
- ⇒ in riferimento ai nuovi modelli di servizio, rappresentati spesso da singoli addetti, il progetto si trasforma di fatto in obiettivo individuale che non tiene conto di quanto indicato di recente normato dagli accordi nazionali che prevedono fra l'altro "la valorizzazione del lavoro di squadra...";
- ⇒ il progetto sostituisce gli obiettivi di qualità (previsti anche dal Contratto Nazionale di Lavoro) con i risultati del sistema di gestione delle performance e

pertanto con chiari obiettivi quantitativi;

- ⇒ fra i correttivi cosiddetti di "conformità", che contribuiscono a decurtare l'eventuale incentivo, compaiono elementi quali la partecipazione ai corsi di formazione e il rispetto delle ferie che spesso non sono nella disponibilità dei colleghi;
- ⇒ il progetto attribuisce alle qualità del credito un ruolo importante anche su figure (es. personal family poe e altre) alle quali non può essere ascritta alcuna responsabilità sulla materia oltre al fatto che, in taluni casi, il deteriorarsi di una posizione può incentivare comportamenti poco virtuosi.

Infine il progetto non appare molto trasparente e chiaro per quanto riguarda l'ammontare globale erogabile che, a quanto pare, risulta condizionato dalla valutazione delle poste straordinarie da parte del CdA della Banca: quest'ultimo avrà il potere di decidere quali partite depurare dall'utile lordo in base ad una valutazione che appare alquanto soggettiva.

Su questi argomenti abbiamo chiesto l'intervento delle Segreterie Nazionali di ogni organizzazione sindacale al fine di ottenere un risultato che non generi tensioni fra i colleghi, ma soprattutto con la clientela.

In un momento molto delicato in cui le responsabilità dei vertici, troppo spesso, ricadono su chi mette in pratica politiche commerciali poco trasparenti e dannose per la clientela qualora queste non fossero utilizzate con buon senso nel rispetto delle disposizioni regolamentate dalla normativa (Mifid e Antiriciclaggio in primis), crediamo che la condivisione di certe procedure non solo sia necessaria, ma contribuisca a rigenerare un clima di fiducia che sembra definitivamente perso.

NUOVO MODELLO DI SERVIZIO FOOT PRINT

Ad oltre un anno di distanza e in seguito a continue pressioni sindacali (da ottobre 2016 fino a gennaio 2017 abbiamo sospeso le relazioni sindacali di gruppo) finalmente si è sbloccata la mancata applicazione del contratto integrativo di Bper rispetto ad alcuni ruoli che, nonostante il nuovo modello, sono rimasti invariati (es. titolari di filiale).

A tutti i colleghi che in seguito al foot print sono stati nominati responsabili di filiale (siano esse Hub o Spoke) è stato riconosciuto da questo mese l'inquadramento previsto nel contratto aziendale. Nel prossimo mese di giugno verranno riconosciuti gli arretrati dal giorno della nomina. Questi

colleghi beneficeranno inoltre dei vantaggi previsti dall'accordo sulla cristallizzazione della Partecipazione agli Utili (calcolo del valore effettuato a fine anno 2016 in base all'inquadramento previsto entro tale data).

Finalmente vediamo ricomporsi un sistema che sembrava perduto per la disapplicazione dell'accordo integrativo.

La strada per la definizione degli altri profili professionali e dei relativi inquadramenti non è ancora stata definita e la proposta aziendale è ancora molto distante dal raggiungimento di un livello che tenga conto sia della professionalità che delle responsabilità in capo ai vari profili professionali.

PROCEDURA ANTIRICICLAGGIO CERCASI SOSTITUTO DEL RESPONSABILE

Nei giorni scorsi abbiamo inviato alla Direzione del Personale una richiesta di chiarimenti sull'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette e sulla responsabilità del vicario.

In particolare, dopo attenta analisi effettuata da alcuni nostri esperti, è risultata irregolare la procedura indicata dall'azienda che prevede la "figura del vicario", col proprio profilo abilitativo, come sostituto del responsabile in caso di sua assenza; questa indicazione ci risulta essere stata inserita in alcune documentazioni aziendali inerenti la valutazione di pratiche extra - Gianos ai fini di una eventuale segnalazione di Operazione Sospetta: la segnalazione che compete al titolare della dipendenza (come previsto dalla normativa vigente - Dlgs. 231 del 2007) risulta, in base alle indicazioni aziendali, trasferita al vicario in caso di assenza del responsabile.

Pertanto l'indicazione della norma, che prevede anche sanzioni amministrative, viene disattesa dall'azienda nel momento in cui, anziché prevedere un sostituto che possa garantire l'effettiva continuità di direzione, quale presupposto indispensabile previsto dalla normativa, si indica una figura (il vicario) che secondo l'azienda non rappresenta il sostituto del responsabile ma un semplice profilo abilitativo.

Nella richiesta abbiamo aggiunto che le indicazioni di Banca d'Italia, in materia di antiriciclaggio, vincolano gli intermediari bancari a portare a conoscenza dei propri dipendenti con la massima cura sia gli obblighi sia le responsabilità anche di natura personale che possono derivare dal mancato rispetto delle norme. Ci risulta che tale piena consapevolezza di essere soggetto destinatario di tali obblighi, su precisa indicazione dell'azienda, non possa

essere garantita da comunicazioni spesso non chiare o effettuate con strumenti non adeguati all'importanza della materia (corsi on line durante l'orario di lavoro) e soprattutto non tenendo conto dei risvolti sanzionatori (indicazioni allegate a circolari senza alcuna precisa sottolineatura).

A questo proposito vogliamo segnalare che indicazioni contrastanti con la normativa non possono essere accettate e tantomeno possono essere accettate richieste di verifica e di segnalazioni, da parte dei diretti responsabili, rivolte ad altri dipendenti dell'unità operativa, siano essi vicari o semplici addetti.

Chiediamo pertanto di segnalarci attività o richieste anomale che potrebbero comportare responsabilità ingiustificate in capo ai colleghi (nel caso in cui non siano responsabili di filiali); come nel caso di ritardo nella segnalazione di operazione sospetta, essendo configurato il ritardo come illecito amministrativo: questa mancanza ci risulta essere sufficiente a far scattare l'applicazione di sanzioni amministrative nei confronti dei colleghi che non hanno ottemperato alle norme.

Caso ancor più grave è la richiesta di qualche responsabile di filiale, ad altri addetti della stessa unità produttiva, di effettuare controlli e conseguenti segnalazioni anche in sua presenza.

Ricordiamo che la collaborazione attiva, di tutti i dipendenti, per una convinta e puntuale applicazione della normativa antiriciclaggio non può esplicarsi nella segnalazione dell'operazione sospetta, obbligo in capo esclusivamente al responsabile (o al suo sostituto in caso di assenza).

Vi informeremo sulla risposta aziendale che ci auspichiamo arrivi in tempi rapidi.