

Ripartiamo con un sorriso

La scena finale di **“Tempi Moderni”**, capolavoro di Charlie Chaplin, è un messaggio di speranza e di ottimismo senza tempo, scandito dalle note di un altro capolavoro, **“Smile”**, brano scritto dallo stesso Chaplin.

Un video da vedere e rivedere ogni volta che dobbiamo affrontare una prova difficile, che dobbiamo iniziare qualcosa di nuovo, o magari quando ci sentiamo scoraggiati.

Ma anche **il modo migliore per augurare a tutti un buon 2018, da affrontare senza timori e con il sorriso sulle labbra.**

Festività sopresse anno 2018

BANCHE – ABI

Il CCNL **ABI** prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Tali permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrono in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria (**dal lunedì al venerdì**) con diritto all'intero trattamento economico, escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con scioperi, aspettative e congedi parentali non retribuiti (*a differenza di quanto avviene per le BCC, il cui contratto prevede un numero fisso di giornate di permesso a titolo di recupero ex festività*).

Nel 2018 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- lunedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 10 maggio – Ascensione
- giovedì 31 maggio – Corpus Domini
- venerdì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (**festivo per il Comune di Roma**)
- **domenica** 04 novembre – Unità Nazionale

Le giornate di permesso per ex festività sarebbero pertanto 3 per i lavoratori nel Comune di Roma e 4 per i lavoratori in tutti gli altri Comuni.

Bisogna però ricordare che anche nel 2018 (come stabilito nel CCNL rinnovato il 31 marzo 2015) prosegue il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua.

Tale contributo comporta la rinuncia, **per gli appartenenti alle Aree Professionali, a 7 ore e 30 minuti** delle 23 ore di riduzione d'orario e **per i Quadri Direttivi e i Dirigenti ad una giornata di ex festività.**

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso ex festività per il 2018 saranno le seguenti:

- **4 per le Aree Professionali (3 se lavorano nel Comune di Roma)**
- **3 per i Quadri Direttivi e i Dirigenti (2 se lavorano nel Comune di Roma)**

IMPORTANTE

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate di ex festività non godute, **in molte aziende sono stati sottoscritti accordi che prevedono l'obbligo di fruizione nell'anno di competenza, senza alcuna monetizzazione nel caso il cui ciò non avvenga.**

Ribadiamo che il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto fare attenzione ad evitare, per quanto possibile, di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno.**

ESATTORIALI

Per i dipendenti dell' Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2018 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- lunedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 10 maggio – Ascensione
- giovedì 31 maggio – Corpus Domini
- venerdì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il Comune di Roma)
- **domenica** 04 novembre – Unità Nazionale

Pertanto, per l'anno 2018 **ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno 4 giorni di permesso per ex festività** (3 se lavorano nel Comune di Roma).

IMPORTANTE

Anche per gli Esattoriali **il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.**

I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA

Per il 2018 le giornate di festività abolite sono quattro (tre per i lavoratori in servizio nel Comune di Roma) e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- lunedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 10 maggio – Ascensione
- giovedì 31 maggio – Corpus Domini
- venerdì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (**festivo per il Comune di Roma**)
- **domenica** 04 novembre – Unità Nazionale

IMPORTANTE

I permessi per festività aboliti devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività soppresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività soppresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2018, religiose e civili, sono le seguenti:

- 19 marzo – S. Giuseppe
- 10 maggio – Ascensione
- 31 maggio – Corpus Domini
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività sopresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2018) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **“riposo compensativo”** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce “permessi” o “permessi ex festività”), oppure mediante riconoscimento di un' **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria.**

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

retribuzione annuale lorda/250

La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire (art. 31 c. 5).

Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

IMPORTANTE

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

ISP: 1.500 nuove assunzioni, accolte tutte le domande di esodo

Nell'incontro di oggi si è raggiunto l'accordo per l'ampliamento dell'esodo accogliendo, **in aggiunta alle 3.000 uscite richieste dagli Organi di Vigilanza** (oltre alle 1.000 uscite ex Banche Venete), **tutte le ulteriori 3.549 adesioni pervenute** a cui si aggiungono circa 230 ancora in corso di definizione.

A fronte di queste ulteriori uscite **abbiamo ottenuto 1.500 nuove assunzioni a tempo indeterminato, con un'attenzione alla Rete, al Mezzogiorno e alle aree svantaggiate del Paese.** Di queste, 500 assunzioni riguarderanno giovani che dopo un periodo di formazione finalizzato all'abilitazione a Promotore Finanziario verranno assunti con il Contratto "misto".

Saranno confermati anche tutti i colleghi in servizio a tempo determinato.

Per permettere la gestione di un numero così elevato di esodi sono previste **due ulteriori finestre di uscita: 31/12/2019 e 30/6/2020.**

L'Azienda ha comunicato l'obiettivo di far uscire circa 3.000 persone nel corso del 2018, ulteriori 1.800 nel 2019 e le rimanenti nel 2020. **La prima finestra del 30/4/2018 vedrà l'uscita di massima di coloro che matureranno i requisiti pensionistici nel 2019 e parte nel 2020.**

L'accordo sottoscritto risponde positivamente alle forti aspettative dei colleghi che hanno aderito all'esodo e ottiene

un importantissimo risultato occupazionale in un momento difficile per il Settore e per il Paese.

Milano, 21 dicembre 2017

Scarica il testo dell'accordo

BPER: Footprint e pendolarismo. Firmate le ipotesi di accordo

Nel pomeriggio del 15 dicembre, a conclusione di una lunga, articolata e difficile trattativa, sono state sottoscritte a Modena le ipotesi di accordo relative alla procedura Footprint e al pendolarismo ordinario. **All'inizio del prossimo anno saranno convocate le assemblee in tutto il Gruppo per l'illustrazione del contenuto specifico degli accordi e per la valutazione degli stessi da parte dei lavoratori.**

Le intese raggiunte consentiranno ai lavoratori del Gruppo BPER di poter affrontare le "riorganizzazioni" e "ristrutturazioni" del prossimo Piano Industriale con alcune certezze normative maggiori, sia relativamente alla nuove figure professionali che al sostegno economico per i lavoratori interessati dalla mobilità c.d. ordinaria o gestionale.

Per le colleghe e i colleghi che operano nelle filiali, il relativo accordo stabilisce inquadramenti e indennità per le nuove figure professionali e introduce in tutte le banche del Gruppo un sistema di crescita professionale improntato a criteri oggettivi, senza smantellare l'impianto dei contratti

integrativi, come invece pretendeva BPER.

Il nostro impegno nel futuro immediato sarà quello di sottoscrivere un accordo che vada a disciplinare, a seguito delle rilevanti ristrutturazioni intervenute in occasione di questo Piano Industriale, inquadramenti e percorsi professionali per i lavoratori delle Direzioni/Aree Territoriali (c.d. semicentro) e Direzione Generale.

Sull'altro tema, è evidente a tutti il fatto che la mobilità territoriale ha avuto negli ultimi anni un aumento esponenziale, soprattutto a partire dagli ultimi due piani industriali, sottoponendo i lavoratori a problemi sempre più gravi e generalizzati. Pertanto riveste particolare importanza l'introduzione, per la prima volta, in tutto il Gruppo di un 'ristoro' economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Dopo la sottoscrizione delle ipotesi di accordo su questi temi fondamentali, abbiamo convenuto sulla necessità di affrontare nel più breve tempo possibile alcune altre questioni di grande rilevanza nella vita quotidiana dei colleghi. Ferma restando la necessaria rapida definizione delle conseguenze della fusione di Carife, abbiamo deciso, tra l'altro:

- di richiedere l'incontro di verifica previsto dall'Accordo Quadro del 14 agosto 2015;
- di istituire una commissione per la preparazione della proposta di accordo di Gruppo relativo alle pressioni commerciali (come previsto dall'Accordo Nazionale dell'8 febbraio 2017);
- in considerazione del grave ritardo con il quale il Gruppo sta affrontando l'adeguamento alla direttiva MIFID 2, di fare immediata chiarezza relativamente alla formazione ed all'attribuzione delle abilitazioni ai colleghi rispetto alla collocazione dei prodotti finanziari.

Nel rimandare a ulteriori comunicazioni e

con l'impegno di tenervi costantemente aggiornati, fin da ora vi aspettiamo numerosi alle assemblee, nelle quali potremo valutare, discutere e decidere insieme.

Modena, 15 dicembre 2017

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN**

Allegati:

Volantino

Scheda sintesi pendolarismo

Scheda sintesi Footprint

Verbale d'accordo pendolarismo

Verbale d'accordo Footprint

ANIA. Aumenta lo stipendio dal primo gennaio

A seguito del rinnovo del CCNL, a partire dal 1 gennaio 2018 scatteranno i previsti aumenti di stipendio.

In allegato le tabelle relative alla prima parte degli aumenti suddivise per Personale Amministrativo, Indennità di Carica Funzionari, Produttori, Terzo elemento Produttori e Call Center.

Tabelle 2017/2018 – Produttori

Tabelle 2017/2018 – Personale indennità carica funzionari

Tabelle 2017/2018 – Terzo elemento produttori

Tabelle 2017/2018 – Call center

Tabelle 2017/2018 – Personale amministrativo

Come viene distrutto il lavoro

Quando coloro che vengono avanti per farsi eleggere vi diranno che il loro primo problema è creare lavoro, non credeteci, chiunque essi siano. Il lavoro non sono cinquanta persone che la ditta tale o tal altra, finalmente incoraggiata dal trend positivo, potrebbe decidere di assumere. Il problema comincia dai quarantanove lavoratori che sono stati sgombrati poco prima, come peso inutile, dall'impresa, sulla base della persuasione che **il lavoro è una palla al piede di ogni sviluppo** e si può benissimo farlo fare ad altri senza spesa. Cerco di spiegarmi. Non sto parlando di imprese in condizioni di rischio. Sto parlando di ciò che è diventato abituale nel rapporto impresa-lavoro, qualcosa che si è radicato nella cultura contemporanea e che impedirà una vera crescita.

Faccio un esempio. Mentre mi accingeva a scrivere queste righe, avevo anche urgenza di parlare, via centralino (il solo numero che avevo) con un grande ospedale (il più grande di Roma) per dati chiesti da una assicurazione dopo un incidente stradale. Per circa metà mattina mi è stato impossibile avere risposta umana (dovevo però ascoltare la raccomandazione automatica a versare il mio 5 per mille per beneficiare l'istituzione). Poi la linea si interrompeva. Finalmente,

quando ho trovato una voce umana (dopo almeno dieci tentativi inutili, molta musica e lunghe attese) sono stato accolto con un tono di comprensione e disperazione: “Lo so, non me lo dica. Io qui sono solo”.

Mi era appena capitato di andare nella filiale di una grande banca in Roma, dove una folla di clienti, turisti e commercianti, ognuno munito del proprio numero di turno, era in lunga attesa dell'intervento (volonteroso e impossibile) dell'unico impiegato, mentre dieci sportelli restavano chiusi perché **il personale (la palla al piede della crescita) era stato messo in libertà**, con o senza la legge Fornero (dunque anche in caso di pensioni impossibili).

Ma l'esperienza della vita italiana, sia a contatto delle istituzioni che delle imprese, vi porta ad altre sorprese. Voi dite alla persona che vi sta aiutando con bravura e competenza: “Allora posso rivolgermi a lei quando...” (e indicate le circostanze). Ma la risposta più frequente è “No, io non ci sarò più, il mio contratto scade domani. Ma sono sicuro che ci sarà qualcuno che potrà aiutarla. No, non posso darle nomi, io non so chi è. Io devo lasciare prima della sostituzione”. Vi accorgete allora che un altro espediente per non avere “la palla al piede” dello sviluppo che sta per venire, è il micro lavoro. Crea la finzione che tanti sono al lavoro, ma tutte le nuove assunzioni sono per pochissimo tempo, a volte per pochi giorni e impediscono il formarsi di gruppi competenti e affidabili. Tutto ciò ha portato a una sproporzione tra la folla in attesa (dovunque) e il servizio che si riesce a ricevere, quando e come. Ciascuno di noi ha ormai imparato tre cose: al primo sfiorire del “boom” italiano, **si è formata la feroce superstizione che, per ogni frazione di incasso in meno, la colpa è del lavoro**. L'intera organizzazione di chi possiede i microfoni (Confindustria, governi, economisti, media) ha cominciato a persuadere persino la classe media e i lavoratori non ancora coinvolti nel vasto cambiamento culturale, che il lavoro, le pretese del lavoro, i privilegi del lavoro, fossero la causa del declino

dell'espansione. La lotta contro il lavoro e la presenza dei lavoratori nelle ditte, nelle imprese, nelle istituzioni, che, fino a quel momento, erano stati il vero grande partner dello sviluppo, è diventato un dovere fondamentale e diffuso. E ciò ha portato a una lotta al sindacato (**ridicolizzato e criminalizzato in ogni modo possibile**) in modo da polverizzare sia i gruppi che hanno ancora lavoro, sia coloro che un tempo avrebbero contato sul sindacato per la difesa ma anche per la riconquista del posto di lavoro.

La seconda lezione che ormai sappiamo è che non sono i robot a prendere il posto del lavoro umano. Altrimenti non si capirebbe perché aziende ospedaliere, bancarie, di comunicazione, di trasporto, (treni, autobus e cittadini) hanno continuato a liberarsi di esseri umani lasciando il vuoto, non i robot. Del resto quelli di noi che si sono occupati di impresa, e hanno lavorato nell'industria, sanno che **un intenso periodo di robotizzazione ha giovato alla salute e alla fatica degli operai, ma non ha portato esodo.**

La terza grande lezione è che siamo noi, utenti e consumatori, ad essere la nuova forza lavoro non pagata. A costi invariati e prezzi aumentati siamo noi, la folla di utenti e consumatori, a occupare (col nostro infinito tempo di attesa, lo scomodo affollamento, l'incarico di seguire da soli ogni pratica) a svolgere il lavoro che è stato eliminato dentro le aziende attraverso un immenso esodo. L'esodo continua. Dunque non fatevi dire da nessuno che stanno creando lavoro. Nel migliore dei casi, si tratterà di micro lavoro. In modo che, di momento in momento, in tanti appaiano "occupati".

Furio Colombo

da "Il Fatto Quotidiano" del 17/12/2017

Mps: Quesito su presunta violazione obblighi susseguenti agli aiuti di Stato

Di seguito riportiamo il testo del quesito posto dalle Segreterie Nazionali di Coordinamento MPS al Ministro dell'Economia ed alla Commissione Europea.

Siena, 18 dicembre 2017

*Ill.mo Sig. Ministro dell'Economia e delle
Finanze*

Dott. Pier Carlo

PADOAN caposegreteria.ministro@mef.gov.it

*Alla Commissione europea – Direzione
generale della Concorrenza*

*Dott.ssa Margrethe Vestager margrethe-
vestager-contact@ec.europa.eu*

Oggetto: Quesito su presunta violazione obblighi susseguenti agli aiuti di Stato

Nei giorni scorsi il CdA di MPS, ad appena due giorni dalla sua decadenza, ha deliberato la promozione di n° 49 nuovi Dirigenti e l'erogazione di premi a circa mille Dipendenti. Tali decisioni appaiono del tutto immotivate sia dal punto di vista operativo/organizzativo sia per il conseguente notevole incremento dei costi che rischia di allontanare pericolosamente il raggiungimento degli obiettivi (Commitment) fissati dalla Commissione Europea della Concorrenza per Banca MPS.

Al di là della netta opposizione sindacale ad una iniziativa in palese contrasto rispetto ai vigenti accordi aziendali,

sui quali ci riserviamo di intervenire con ogni strumento costituzionalmente previsto, vorremmo sapere se le decisioni assunte dal CdA di MPS siano compatibili, o meno, rispetto alle normative europee in caso di autorizzazione ai cosiddetti "aiuti di Stato".

In caso di violazione delle norme, o degli impegni assunti in fase di sottoscrizione tra il Governo Italiano e la Commissione europea dell'accordo del 1° giugno 2017 per la ricapitalizzazione precauzionale della banca in linea con le regole degli aiuti di Stato, siamo a richiederVi di intervenire per sanzionare chi si è reso responsabile di tali decisioni.

Cordiali saluti

Le Segreterie di Coordinamento

Scarica la lettera

AdER: scelte che prescindono dall'interesse della categoria

[I possibili effetti della vittoria di Pirro dell'indennità di vacanza contrattuale... I rischi delle scelte che prescindono dall'interesse collettivo della categoria](#)

Cari colleghi, in questi giorni Unisin e Snalec stanno pubblicizzando, facendosene gloria, la sentenza riguardante una causa da loro promossa lo scorso settembre ai fini di poter ottenere, nelle more del rinnovo del contratto

collettivo nazionale, il riconoscimento dell'elemento **provvisorio** della retribuzione denominato Indennità di Vacanza Contrattuale. Per completezza d'informazione riportiamo il dispositivo:

*Sentenza n. 3280/2017 pubbl. il 12/12/2017 RG n. 8937/2017
dispositivo P.Q.M.*

*Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:
dichiara il diritto dei ricorrenti al versamento, a decorrere dal 16.9.2012 e fino alla*

stipula del nuovo contratto collettivo, dell'indennità di vacanza contrattuale nella misura prevista dall'art. 9 comma 17 secondo periodo L. n. 122/2010 e dall'art. 1

comma 1 lett. d) DPR n. 122/2013, oltre interessi legali; compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Milano, 12/12/2017 Il Giudice dott. Fabrizio Scarsella.

Da una prima impressione potrebbe rappresentare una conquista, ma proviamo ad analizzare l'effettiva portata di questo dispositivo.

Il Giudice, stabilendo legittimo il diritto al percepimento dell'IVC (peraltro come previsto dal CCNL) ne fissa la decorrenza dell'erogazione dal 2012.

Innanzitutto l'azienda potrebbe ricorrere, e rendere necessaria un'altra causa legale (con quali tempi?) per la determinazione della somma da erogare, visto che Unisin e Snalec non hanno precisato la richiesta in termini monetari. In ogni caso è chiaro che, quando l'azienda dovesse applicare la sentenza, i lavoratori otterrebbero un ben misero risultato, perché verrebbe erogato l'equivalente del 50% del tasso di inflazione programmato rispetto ad una percentuale mediamente inferiore al 90% della voce stipendio (come prevede l'articolo 8 del CCNL vigente), importo peraltro da riassorbire a partire dal momento in cui cominceranno a decorrere i riconoscimenti economici del rinnovo contrattuale.

Le organizzazioni sindacali Fabi, First, Fisac e Uilca hanno preferito il percorso contrattuale a quello giudiziario, ed hanno chiesto molto di più di quel minimo che il CCNL impone, peraltro solo temporaneamente, e del quale evidentemente Unisin e Snalec si accontentano.

Abbiamo chiesto molto di più di quanto vogliono imporre Snalec e Unisin, e il giudice indica con la sua sentenza (la metà del tasso di inflazione programmata applicato ad una percentuale dello stipendio); abbiamo chiesto il riconoscimento del 4% delle tabelle economiche quale rivalutazione degli anni assoggettati al blocco della legge 122, oltre al recupero inflattivo (reale) per gli anni a seguire, e quello dell'inflazione programmata per gli anni dal 2018 al 2020 di prossima valenza del CCNL.

Certamente una richiesta non significa inevitabilmente un risultato, ma riteniamo che quella della contrattazione sia la strada giusta, ovvero quella che può portare i risultati migliori e solamente in subordine si possa ricorrere alle cause legali, che peraltro comportano, solitamente, la rottura delle relazioni sindacali e l'inasprimento di ogni problematica.

Vogliamo far valere il diritto ad ottenere un giusto adeguamento delle nostre retribuzioni al tavolo di trattativa, cercando di valorizzare l'impegno profuso, i sacrifici vissuti e le professionalità spese in questi anni e non accontentandoci del minimo (veramente poco) che diverrebbe, in quanto imposto con sentenza, il massimo ottenibile, ed in una situazione di chiusura di un vero confronto.

Oggi l'azione di Unisin e Snalec potrebbe pregiudicare ogni diversa rivendicazione economica. Pure nella consapevolezza della portata di questa sentenza, e forti dell'appoggio della stragrande maggioranza dei lavoratori del settore continueremo la trattativa con l'intento di ottenere un rinnovo contrattuale positivo e dignitoso per i lavoratori che per

troppi anni sono stati ingiustamente penalizzati.

A proposito di danni derivanti da scelte per nulla ragionate nell'interesse dei colleghi, dobbiamo portarvi a conoscenza anche di un altro problema che a sua volta potrebbe nascere a causa di un'altra vertenza legale promossa da Unisin.

Unisin ha infatti avviato un'altra causa – un articolo 28 (condotta antisindacale) – in quanto è stata esclusa dalla contrattazione per non avere raggiunto il 5% della rappresentatività calcolata complessivamente sugli iscritti di AdeR, Riscossione Sicilia ed Equitalia Giustizia.

In questo caso, nelle sue argomentazioni ha richiamato l'art. 10 dello Statuto "L'Agenzia stipula con le organizzazioni sindacali di categoria i contratti di lavoro e gli accordi collettivi per il personale dipendente" sostenendo che non è più prevista una contrattazione di Gruppo Equitalia e del settore delle Società di riscossione in generale, in quanto non esistono più nella loro vecchia configurazione, e che pertanto Agenzia delle Entrate – riscossione può effettuare solamente una contrattazione limitata al nuovo E.P.E. ed al solo personale che, dalle due società dell'ex Gruppo Equitalia, è confluito nella stessa.

Se la tesi sostenuta da Unisin venisse convalidata dal giudice perderemmo all'istante il doppio livello della contrattazione (CCNL + CIA) ed avremmo diritto ad un unico contratto, con grave perdita di spazio e potere contrattuale.

L'effimero valore di queste azioni promosse nei tribunali e divulgate tra i colleghi come attestazioni di merito del lavoro sindacale si scontra con una verità diversa, che parla di miopia sindacale, scarsa capacità o, peggio, scarsa considerazione dell'interesse reale delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Le Segreterie Nazionali
FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA**

Roma 14/12/2017

Scarica il comunicato unitario nazionale

Carichieti: la fine dei fatti

Il caso della **Banca Carichieti**, oggi **Banca Teatina** e, tra alcuni mesi, **UBI Banca**, è stato citato, per la sua particolarità, come una vicenda unica in Italia. Si è giunti a tale situazione per la crisi, per le scelte sbagliate, per mancanza di idee e proposte per lo sviluppo economico e sociale sul territorio ma anche, e soprattutto, **a seguito di comportamenti poco chiari.**

La profondità e la complessità del mutamento di tale realtà creditizia hanno avuto un impatto negativo sullo sviluppo, sulle imprese, sulle lavoratrici e i lavoratori, sulle famiglie e i pensionati e tale crisi bancaria, benché oggi abbia trovato una soluzione con un importante gruppo bancario – **UBI** -, **continuerà ad avere, per molto tempo, ricadute negative sull'intero Abruzzo.**

In ragione di ciò, si è giunti alla conclusione che occorre ricostruire quanto è avvenuto, nel dettaglio, nella Banca Carichieti, negli ultimi 7 anni.

Per questo, lo scorso 7 dicembre è stato presentato il libro: ***“La fine dei fatti. Libro bianco Carichieti”***.

Alla conferenza stampa, svoltasi a Pescara, erano presenti i curatori dell'opera: **Francesco Trivelli** della Fisac-Cgil, **Claudio Bellini** della First-Cisl e **Domenico Avitto** della Fabi,

L'opera si pone l'obiettivo di lasciare una memoria storica sugli accadimenti, nell'ultima banca autonoma sul territorio Abruzzese.

In sintesi, è una ricostruzione dei fatti effettuata con documenti sindacali e non, articoli di quotidiani locali e pubblicazioni varie, a cui potrà essere data un'attenta lettura, gratuitamente, grazie ad una pubblicazione on-line da poter sfogliare e leggere ovunque.

Il libro ripercorre, in modo analitico e senza commenti o giudizi, quanto accaduto in Carichieti dal 2010 al 2017. La documentazione contenuta nel volume può essere consultata anno per anno.

L'intero volume è consultabile gratuitamente cliccando su questo link

BPER: chiuso l'Ufficio Ricostruzione

Torniamo a parlare dell'Ufficio Ricostruzione presso la BPER per annunciarne l'avvenuta chiusura, con trasferimento a

Modena delle attività di back office.

L'annuncio potrà apparire sorprendente per chi aveva dato credito alle rassicurazioni arrivate da più parti (**Sindaco Biondi in primis**: [link all'articolo](#)), ma non per noi che l'avevamo preavvisato parlando di decisione presa da tempo e della ricollocazione dei lavoratori in altri uffici ubicati in città. A scanso di speculazioni, precisiamo che **nulla cambierà per l'utenza**: il Responsabile della ricostruzione, anche se aggregato ad un altro ufficio, continuerà ad interagire con le Istituzioni locali e l'operatività presso le filiali resterà invariata.

La buona notizia è che, nonostante la chiusura, nessuno dei 29 interinali dell'Ufficio Ricostruzione, dei quali tanto si è parlato, è stato licenziato. E questo per una ragione molto semplice: **presso l'Ufficio Ricostruzione non sono mai esistiti i 29 interinali**. L'Ufficio poteva contare su un organico di **5 lavoratori**, tutti con contratto a tempo indeterminato e tutti riallocati in altre strutture presenti in città, come già chiarito.

I famosi interinali di cui si è parlato, spesso a sproposito, sono in realtà dei giovani lavoratori che operano in varie filiali sparse **su tutto il territorio Abruzzese e Molisano**, la cui situazione è fonte di forte preoccupazione in quanto la BPER si ostina a non volerci fornire risposte in merito alla conferma dei contratti, ormai prossimi alla scadenza.

Il mantenimento dei livelli occupazionali rappresenta una sfida ardua, che riguarda non solo la BPER ma tutti gli Istituti Bancari presenti sul territorio. **La FISAC rinnova l'appello affinché si evitino dichiarazioni superficiali o dettate da calcoli opportunistici, destinate solo a creare confusione e rendere più problematiche le vertenze.**

AGGIORNAMENTO DEL 18/12/2017

L'azienda ha improvvisamente sospeso il provvedimento,

ritirando le lettere di trasferimento già consegnate ai lavoratori. Nessuna spiegazione è stata fornita in merito alle motivazioni o alla durata della sospensione. Seguiremo gli ulteriori sviluppi.

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-rispetto-per-i-lavoratori-bper.html>