

Cessione Npl: stop alla disapplicazione del CCNL o sarà mobilitazione

Le normative europee di prossima applicazione in materia di svalutazione dei crediti e, in particolare, il cosiddetto "addendum", che fissa le linee guida sui crediti deteriorati devono essere radicalmente cambiate, tenendo conto delle proposte del Governo Italiano di modifica rispetto alle indicazioni volute dalla Commissaria Europea Dott.ssa Nuy.

Le scelte europee stanno infatti spingendo le banche italiane, anche quelle che sino ad oggi non avevano manifestato alcuna necessità in tal senso, a vendere i propri NPL, anziché gestirli in proprio, come per molte sarebbe ancora possibile fare.

È inaccettabile che il nostro Paese sia sotto pressione in Europa proprio da parte di quegli Stati che durante la crisi nel 2008 hanno mantenuto negli attivi delle banche derivati e titoli a rischio, vera causa delle difficoltà europee.

Per quanto ci riguarda non possiamo che ribadire, anche alla luce dell'avvenuta cessione di circa il 25% degli NPL nel 2017, che i crediti deteriorati non devono essere svenduti, tanto più a società straniere avulse dal nostro contesto sociale.

Diversamente dal passato, però, tale atteggiamento sta, negli ultimi tempi, assumendo carattere strutturale e non congiunturale, cioè legato alla necessità di assicurare i coefficienti di capitale compromessi da situazioni economiche temporaneamente deficitarie.

I gruppi bancari stanno infatti scegliendo la strada di liberarsi non solo di stoccaggi di crediti deteriorati (per lo più con sottostanti immobili privati e capannoni industriali),

ma, soprattutto, delle piattaforme di gestione degli stessi, includendo nella cessione degli asset anche i dipendenti, sancendo così il definitivo abbandono di queste attività da parte del settore.

La nuova tendenza è, quindi, quella di ridurre ulteriormente l'occupazione nel sistema bancario e non solo gli attivi delle banche, liberandosi di personale addetto ad attività considerate non più "core".

Ad oggi la più spregiudicata di queste operazioni è certamente quella messa in campo da Unipol Banca, determinata a procedere senza accordo sindacale con una cessione, sulla cui legittimità abbiamo ampi margini di dubbio anche sul piano legale, di lavoratrici e di lavoratori, ai quali non si intenderebbe più applicare il contratto del credito.

Questa impostazione è per noi inaccettabile.

Anche per questa ragione accordi come quelli sottoscritti con Cerved Credit Management vanno riconsiderati.

Appaiono, dunque, più che allarmanti gli annunci che indicano l'abbandono della gestione in "house", tanto declamata nei mesi scorsi, con rischi di pesanti ricadute sul personale, da parte del gruppo Intesa Sanpaolo che, anche se indotto a questa operazione dall'incombere dell'addendum, meglio farebbe a reclamare una ferma opposizione del prossimo Governo a questa regola, che noi stessi siamo convinti ad osteggiare.

D'altro canto non va dimenticato come nel corso del 2017, con operazioni di intervento pubblico da noi giudicate positivamente nell'interesse dei lavoratori e del Paese, vi siano stati Gruppi bancari che hanno beneficiato di tale intervento, negoziando con il sindacato importanti accordi di tutela dell'occupazione, dimostrando, come non mai, il proprio senso di responsabilità verso il settore. Sarebbe davvero paradossale che oggi le stesse banche che hanno beneficiato delle pubbliche contribuzioni e chiesto sacrifici ai

lavoratori decidessero di cambiare rotta, picconando l'integrità del settore dal punto di vista occupazionale.

La cessione delle lavorazioni, infatti, non solo pregiudicherebbe le relazioni nelle aziende che la vogliono praticare, violando per la prima volta le pattuizioni che garantiscono sempre l'applicazione del contratto del credito al personale anche nelle cessioni, ma, soprattutto, andrebbe ad agire sull'area contrattuale definita dal CCNL, ridimensionandone proditoriamente il perimetro dal quale si vorrebbe togliere, per ora, la gestione dei crediti, quando deteriorati.

Sia chiaro: chi dovesse avere in testa la rottura dell'area contrattuale nel settore si assumerebbe la responsabilità di aprire lo scontro con il sindacato.

Sarebbe una forzatura inaccettabile, una fuga in avanti anche rispetto alla trattativa di rinnovo del CCNL, che alcuni vorrebbero far trovare già preconfezionata al momento del suo avvio.

I Segretari Generali di Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Unisin non condividono affatto l'idea che il credito deteriorato possa essere gestito da società esterne al perimetro associativo dell'ABI e, per tale ragione, contrasteranno qualsiasi Gruppo o Banca che intraprenderà iniziative in tal senso.

Qualora qualcuno volesse procedere in questa direzione sappia che non ci saranno sconti per nessuno.

Qualunque cessione di lavoratori al di fuori dell'area di applicazione del CCNL bancario troverà la mobilitazione unitaria di tutto il sindacato, il nostro fermo contrasto e l'indisponibilità a firmare accordi che non garantiscano la permanenza delle prerogative contrattuali acquisite dai lavoratori ceduti e, più in generale, quelle di tutti i lavoratori impiegati nelle società di gestione dei

deteriorati.

Le scriventi chiederanno dunque di essere ricevute al più presto dall'Abi, dalla quale ci attendiamo di sapere se e in che modo intenda, in questa fase, difendere l'area contrattuale prevista dal CCNL da essa stessa sottoscritto, in attesa di dare corso al confronto per il suo rinnovo.

Sulla base delle risposte che riceveranno decideranno se e in che forma avviare una campagna di mobilitazione di tutto il sistema bancario a difesa della sua integrità.

Roma, 30 gennaio 2018

**I SEGRETARI GENERALI DI
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Sileoni – Romani – Megale – Masi – Contrasto**

Scarica il volantino originale

ABI. Orario di lavoro e banca delle ore

L'art.100 del CCNL ABI stabilisce che l'orario lavorativo per le Aree Professionali sia fissato dal lunedì al venerdì in 37 ore e 30 minuti.

il comma 2 del medesimo articolo stabilisce che, a far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30

minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate (*possibilità di cui non si può usufruire per il 2018*);

- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

In Base al comma 8 dello stesso art.100 del CCNL, per gli anni 2012-2018 **questa dotazione è ridotta di 7 ore e 30 minuti e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'Occupazione (FOC).**

Per il medesimo periodo non trova applicazione la possibilità di riduzione dell'orario settimanale precedentemente indicata. Per questa ragione, i dipendenti delle aziende ABI si trovano automaticamente caricati ad inizio anno permessi per un totale di 15 ore e 30 minuti annui.

A lavoratrici e lavoratori part-time i permessi per riduzione orario vengono riproporzionati in base alle giornate di lavoro effettuate ovvero all'orario di lavoro.

Esempio di ricalcolo su un part-time area professionale a 25 ore a settimana:

$23:37,5=X:25= 15$ ore

A queste vanno tolte 5 ore (corrispondenti, nel caso in esempio, ad una giornata lavorativa) che vengono devolute al FOC.

Per i lavoratrici e lavoratori con orario di lavoro di 36 ore, come previsto dall'art.100 comma 4 del CCNL, e cioè nei casi di:

- articolazione su 4 giorni (4 giorni x 9 ore) o su 6 giorni (6 giorni x 6 ore);
- distribuzione dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- prestazione comprendente la domenica;
- prestazione in turni;
- orario di lavoro che termini oltre le 19.15

non è prevista la dotazione dei permessi di riduzione orario e pertanto per effettuare il conferimento del controvalore di una giornata lavorativa al FOC viene detratta una giornata di ex-festività anche per le Aree Professionali.

Sempre per le Aree Professionali è prevista dall'art.101 del CCNL, nel caso di adibizione oraria oltre le 19.15, una indennità di turno di €4,30 lordi per ogni giorno in cui si effettua tale orario. L'indennità è ridotta a €3,68 lordi se l'orario di lavoro giornaliero termina tra le 18,15 e le 19,15.

Riepilogando. Per le Aree Professionali:

- In caso di orario di lavoro pari a 37 ore e 30 settimanali, spettano 15 ore e 30 minuti di Banca delle Ore nonché, per il 2018, quattro giornate di exfestività;
- nel caso di orario lavorativo pari a 36 ore settimanali **NON** spettano permessi in Banca delle Ore e si ha diritto a sole 3 giornate di ex-festività per il 2018: inoltre si ha diritto a percepire l'indennità di 3,68€ al giorno, se l'orario di lavoro termina tra le 18:15 e le 19:15, ovvero di 4,30€ lordi al giorno se il termine dell'orario è previsto oltre le 19:15.

Modalità di recupero

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero deve essere concordato tra azienda e lavoratrice/lavoratore.

Trascorso tale termine, il lavoratore/ lavoratrice può decidere autonomamente quando usufruire dei recuperi, ma deve inviare un preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo per recuperi orari
- 5 giorni lavorativi per recuperi compresi tra 1 e 2 giorni
- 10 giorni lavorativi nel caso di recuperi superiori a 2

giorni

Importantissimo

Verificare il corretto inserimento dell'orario di lavoro in procedura è necessario solo per vedersi riconosciuti permessi e/o indennità di turno ma anche e soprattutto per **garantire la giusta copertura assicurativa da infortuni che potrebbero accadere nel tragitto casa-lavoro e per i quali Lavoratrici e Lavoratori non sarebbero coperti in caso di disallineamenti.**

Nuovi papà: 5 giorni di congedo dal 2018

Salgono da quest'anno i **giorni di congedo per i padri lavoratori: 4 obbligatori e 1 facoltativo.**

È entrata in vigore infatti la novità prevista dall'art. 1, comma 354, della legge di bilancio 2017 (n. 232/2016) che ha innalzato, infatti, per il 2018, da 2 a 4 i giorni di congedo obbligatorio per i neo papà, oltre a ripristinare il congedo facoltativo di un giorno da fruire alternativamente alla madre.

Congedo neo papà 2018: da 2 a 5 giorni

La norma (comma 354, art. 1, legge bilancio 2017), ha prorogato le disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015, anche per gli anni 2017 e

2018.

La durata del congedo obbligatorio per i neo padri è aumentata a due giorni per l'anno 2017 e a quattro per l'anno 2018, da godere anche in via non continuativa.

Non solo. Con la medesima disposizione viene ripristinato anche il congedo facoltativo, non confermato per il 2017. Per quest'anno, invece, è previsto che

“il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima”.

Congedo papà, a chi è rivolto

Possono accedere al beneficio, spiega l'Inps sul sito istituzionale, i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio o dall'adozione e affidamento avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.

Congedo papà, come funziona

Quanto al congedo obbligatorio, quest'ultimo è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo, spiega l'istituto di previdenza, “si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità”.

Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Durata

Ai padri lavoratori dipendenti spettano **quattro giorni** di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2018.

Un giorno di congedo facoltativo

Il **congedo facoltativo** del padre è condizionato invece alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo maternità. I giorni fruiti dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Il congedo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di uno o due giorni. Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Congedo neo papà, quanto spetta

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al **100% della retribuzione**.

Congedo papà, come fare domanda

Il padre, titolare di un rapporto di lavoro dipendente, deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo almeno 15 giorni prima.

Nei casi di pagamento a conguaglio, per poter fruire dei giorni di congedo il padre deve comunicare in **forma scritta** al datore di lavoro le date di fruizione.

Fonte: www.studiocataldi.it

Per approfondimenti su maternità, paternità e congedi parentali consulta la **guida Fisac**

Unicredit: guida alle polizze della cassa di assistenza UNI.C.A.

Uni.C.A., la Cassa di Assistenza Sanitaria del Gruppo UniCredit, copre, attraverso la sottoscrizione di polizze assicurative, le spese per cure mediche sostenute a causa di una malattia o di un infortunio, oppure per il parto. **Non rientrano pertanto nella copertura assicurativa le visite, accertamenti o altro correlato a normali stati fisiologici.**

Le risorse economiche sono rappresentate da: I contributi aziendali versati dall'Azienda per ciascun dipendente e per gli esodati nel Fondo di Solidarietà (che di seguito saranno sempre considerati parlando di dipendenti.) I contributi di ciascun dipendente nei casi previsti (adesione a polizza diversa da quella attribuita di diritto, inclusione in polizza di familiari non fiscalmente a carico).

In allegato pubblichiamo la guida completa con le novità 2018-2019 e le nostre note.

La Segreteria di Gruppo Fisac CGIL in UniCredit

Scarica la guida

Bitcoin e criptovalute: istruzioni per l'uso

Alla virtualità di una moneta siamo abituati da molto tempo. E infatti le novità di questo nuovo fenomeno finanziario sono altre: nessuna emissione da parte di uno Stato, né di una Banca centrale. L'unica legge che determina la loro quotazione è quella di mercato .

La radice del nome *criptos* (κρυπτός = nascosto, coperto) evidenzia la natura oscura di questo nuovo fenomeno finanziario in vertiginosa crescita. Opaco a partire dal meccanismo di coniazione, che si basa su algoritmi complessi, una sorta di esoterismo tecnologico comprensibile a pochi eletti. Come se ciò non bastasse, il possesso e la compravendita di criptovalute avviene nell'anonimato.

Una definizione standard di *valuta* dice che essa è “*la moneta in circolazione e i titoli fiduciari che la rappresentano*”, oppure “*uno strumento per facilitare lo scambio di beni e servizi in una determinata area geografica*”. Alla sua smaterializzazione dalla forma di monete metalliche o banconote a moneta scritturale siamo già abituati da molto tempo: a partire dagli antichi “*pagherò*” fino ad assegni, bonifici, righe di saldo in un conto corrente, carte plastificate. Tra non molto sarà sufficiente uno smartphone per lo scambio di beni e servizi, anche al di fuori della nazione di emissione.

La virtualità delle criptovalute non è quindi una novità. Inedite sono, piuttosto, altre caratteristiche: nessuna Banca centrale le emette e ne controlla il corso; non sono emesse da alcuno Stato o federazione di Stati e, di conseguenza, non ne

rappresentano, seppure nel modo fittizio cui ci hanno abituato gli artifici del capitalismo, il valore della sua produzione nazionale o la potenza militare nello scacchiere internazionale. L'unica legge che determina la quotazione delle criptovalute è la legge di mercato della domanda e dell'offerta. Per questa caratteristica vengono esaltate dagli ultraliberisti, ma godono di qualche simpatia anche a sinistra, perché si sottraggono (apparentemente) al giogo coercitivo delle banche e degli Stati.

Non solo. Alcune criptovalute nascono per scopi sociali e di beneficenza, come *AidCoin*, creata da CharityStars. Senza contare che, nel campo della raccolta fondi, le valute elettroniche potrebbero garantire trasparenza nella raccolta e rapidità nell'utilizzo dei fondi come mai accaduto prima, tramite l'utilizzo del protocollo *Blockchain* e degli *Smart Contract*. Nei Paesi poveri iniziano a essere usate per finanziare microcredito, oppure per aggirare il blocco finanziario, come ha annunciato il presidente venezuelano Maduro con la criptovaluta nazionale *Petro*.

Per capire l'impatto che potrebbero avere sull'economia reale dei prossimi anni, è necessario conoscerne almeno per sommi capi l'origine e il funzionamento. *Bitcoin*, la prima e più famosa criptovaluta, è nata nel 2009 da un ignoto creatore sotto lo pseudonimo di Satoshi Nakamoto. Fu stabilita all'origine anche la quantità massima di Bitcoin coniatati, per scongiurare l'inflazione: 21 milioni, e a oggi ne sono stati coniatati i tre quarti. Altre criptovalute nate successivamente non hanno alcun limite di coniazione. Teoricamente ognuno di noi con il proprio Pc potrebbe coniare una criptovaluta, ma nella realtà occorre una grande potenza di calcolo per elaborare i complessi e misteriosi algoritmi che ne determinano l'estrazione (*mining*).

Per acquistare e conservare criptovalute si deve aprire un portafoglio elettronico (*wallet web, software o hardware*). La sicurezza delle transazioni è garantita dalle chiavi

crittografiche, una privata dell'utente e una pubblica verificata dalla rete. Un sistema di verifiche multiple degli utenti valida la transazione; tutte le transazioni, dalla nascita di Bitcoin in poi, sono scritte nei nodi di un database distribuito, la *Blockchain* (letteralmente catena di blocchi), e questo garantisce la storia e la sicurezza delle transazioni stesse. Possiamo immaginare la *Blockchain* come un grande Libro Mastro scritto sulla rete, un registro pubblico, un protocollo di certificazione di identità digitale che si sta affermando anche in altri ambiti, per esempio proprio nelle banche e assicurazioni. Queste ultime sono interessate a tutta la tecnologia che sta dietro il mondo delle criptovalute, non solo Blockchain (anche *Ethereum* e *Smart Contract*), e ne stanno studiando l'applicazione.

Decentralizzato e a partecipazione pubblica, il protocollo *Blockchain* è trasparente e democratico. Inizialmente pensato per essere gratuito, nel meccanismo di fatto sono state introdotte delle commissioni per velocizzare il processo di validazione delle transazioni. In meno di dieci anni, sono nate decine e decine di criptovalute, tanto che i siti web stilano una *hit parade* delle *top 10* o *top 20*, una bolla in continua espansione che nel 2017 ha superato i 200 miliardi di dollari. Proprio sulla velocità di transazione degli scambi potrebbe giocarsi il destino di quelle che resteranno in vita nei prossimi anni.

Possiamo considerarle un nuovo mezzo di pagamento o una speculazione finanziaria? Pur chiamandosi monete virtuali, finora la diffusione e l'utilizzo preponderante può assimilarsi maggiormente a una speculazione alimentata dai lauti guadagni dati dalla crescita del cambio con le valute reali. Bitcoin nel 2017 ha avuto un incremento del 1.500%, l'astro nascente Ripple del 36.018%. Alti guadagni, ma anche alti rischi, a cominciare da quelli dovuti all'esposizione a virus e truffe informatiche, a eventuali perdite accidentali del portafoglio virtuale, alla totale assenza di regole.

Oggi il controllo dell'affidabilità degli operatori e il controllo delle truffe è nelle mani dell'accortezza del cliente. Le Ico (*Initial coin offering*) con cui si possono finanziare le *startup* comprando criptovalute sono terreno fertile per le truffe. La Cina le ha vietate e sta adottando misure per controllare gli scambi in criptovalute a tutela dello yuan, pur avendone coniata una *made in China* (Neo). Analogo blocco a tutela del rublo è stato messo dal governo russo. E tuttavia la criptovaluta si sta affermando anche come mezzo di pagamento, sebbene la lentezza delle verifiche *Blockchain* e la volatilità delle quotazioni, al momento ne ostacolano una rapida diffusione (www.coinmap.org è la mappa di chi accetta i pagamenti in criptovalute).

Ma qual'è, sull'intricata vicenda fin qui descritta, la posizione del sindacato? Per la Fisac Cgil, che auspica l'abolizione o quanto meno la drastica riduzione dell'uso del contante come fattore anticorruzione e antievasione, le criptovalute, in qualità di moneta elettronica, possono assolvere a questo compito? Il fatto è che, in assenza di qualsiasi regolamentazione e garantite dall'anonimato, le criptovalute oggi rappresentano potenzialmente un diffuso paradiso fiscale su web e una ghiotta occasione di riciclaggio. Negli Usa è allo studio un disegno di legge per bloccare l'evasione fiscale e imporre l'antiriciclaggio anche alle criptovalute, mentre si stanno sviluppando dei software per stanare gli evasori.

E in Italia? Nel nostro Paese nel 2015 la Polizia postale ha sequestrato migliaia di portafogli elettronici utilizzati per riciclare proventi da traffico di armi, droghe e altri illeciti. Tramite prestanome, su piattaforme sicure come PayPal e con carte prepagate, possono essere trasferiti fondi e acquistate criptovalute, rivendute poi in pacchetti, riciclando in poche ore migliaia di euro. Per contro, la *Bitcoin Foundation Italia* replica che in realtà si sta creando un allarme mediatico non avvalorato dai dati, peraltro molto

difficili da reperire. Secondo Bfi a venir garantito è lo *pseudoanonimato* e non l'anonimato, mentre è possibile risalire al possessore reale anche tramite software specializzati. Sta di fatto che a fine 2016 nessuna indagine della magistratura italiana è stata in grado di rintracciare chi si nasconde dietro gli intermediari del riciclaggio virtuale. Quel che è certo è che c'è molto da fare, e che non può essere fatto con i tempi del secolo scorso, sia in termini di adeguamento da parte del legislatore che di controllo da parte degli enti preposti (operatori finanziari, banche, Banca d'Italia).

Perché la verità è che questa bolla che sta gonfiandosi, totalmente slegata da produzione e merci, fuori controllo, generata da algoritmi, ci riguarda, perché nelle crisi chi paga di più non è l'oligarchia che l'ha provocata, ma sono gli ultimi, i meno abbienti, la classe dei lavoratori. E mentre le valute a corso legale stanno svalutandosi in rapporto alle criptovalute, mentre queste ultime stanno affermandosi come la maggiore valuta internazionale nelle capitalizzazioni del mercato, è impossibile per le Banche centrali, oltre che per quelle d'affari, restare fuori dal gioco. Ma si tratta di un gioco pericoloso, in quanto in grado di mettere in crisi la sovranità monetaria degli Stati, sostituita da una moneta speculativa in mano a privati, e con la quantità di circolante fuori controllo. Un potenziale fattore di destabilizzazione molto preoccupante, che lascia le redini dell'economia a quelle "acciarature monetarie" da cui Marx ci metteva in guardia.

Fonte:

Rassegna sindacale CGIL

BPER. Chiarimenti su Ufficio Ricostruzione L'Aquila

Lo scorso 4 gennaio abbiamo incontrato l'azienda per avere delucidazioni in merito all'Ufficio Ricostruzione dell'Aquila. Il confronto si è svolto in videoconferenza, con la partecipazione dei Coordinatori aziendali di tutte le OO.SS. presenti in BPER.

L'incontro era stato richiesto per comprendere le reali prospettive dell'Ufficio, ma anche per fare chiarezza sulle circostanze che hanno portato all'improvvisa decisione di sospendere la chiusura.

Questo anche alla luce delle dichiarazioni della FABI che, attraverso un comunicato stampa pubblicato dai locali organi d'informazione e rilanciato da un volantino diffuso tra i colleghi dal titolo **"FATTI NON PAROLE -UFFICIO RICOSTRUZIONE L'AQUILA?? SI !!!"**, sembrava volesse attribuirsi il merito esclusivo, a seguito di un presunto incontro che si sarebbe svolto in data 15 dicembre.

L'Azienda ha immediatamente chiarito che il provvedimento, in base al quale sono state sospese lettere di trasferimento già consegnate ai lavoratori, non è dovuto a trattative con la FABI o altra sigla sindacale. La decisione è stata assunta a seguito dell'intervento di rappresentanti di Istituzioni locali, logica conseguenza delle dichiarazioni rilasciate dagli stessi sugli organi di stampa, nelle quali promettevano un impegno in tal senso.

È bene rilevare come l'attività di sensibilizzazione delle Istituzioni sia stata da noi svolta incessantemente, singolarmente e/o collegialmente in tutti i modi ed in tutte le occasioni possibili, per cui un intervento del genere – seppur tardivo – non può che essere salutato con soddisfazione.

L'azienda ha inoltre precisato di aver informato le OO.SS.

non appena ufficializzata la sospensione, e di non conoscere la fonte che ha portato alla diffusione dei comunicati stampa prima che il provvedimento fosse confermato.

Anche i rappresentanti FABI dell'Aquila hanno dichiarato di non aver avuto nessun incontro e nessuna trattativa privata con l'Azienda. Il testo del comunicato stampa e del volantino sarebbe stato frainteso a causa dell'esigenza di sintesi necessaria a un articolo di stampa.

Laddove è stato scritto:

"A seguito di un ennesimo intervento con la Bper, svoltosi a Modena il 15 dicembre, noi della FABI abbiamo ottenuto l'assicurazione che la decisione è, attualmente, sospesa"

non si deve quindi intendere che l'intervento sia stato fatto dalla FABI ma dal Presidente della Fondazione Carispaq. Lo stesso ha poi rassicurato la sigla sulla sospensione del trasferimento, prima che la decisione fosse ufficializzata dall'Azienda.

Entrando nel merito della questione, la delegazione aziendale ha riferito che la decisione è stata presa direttamente dalla Direzione Bper, precisando che **tale disposizione non ha in alcun modo modificato la delibera del CdA che prevede il trasferimento dell'Ufficio a Modena ma, al momento, si limita alla sola sospensione dell'attuazione.** I rappresentanti aziendali non sono stati in grado di fornirci informazioni sulla durata della sospensione, né di dirci se al provvedimento potrà seguire una nuova delibera del CdA che annulli la precedente.

Si tratta pertanto di una partita ancora aperta, e non è ovviamente l'unica. Abbiamo posto all'Azienda il problema degli organici delle filiali che affligge la DT Adriatica al pari di altre DT, ma che nel nostro territorio è acuito dalla mancata conferma dei lavoratori interinali.

L'Azienda afferma di voler fare riferimento ai numeri previsti

all'atto della presentazione del progetto Footprint: per questo ci ripromettiamo al più presto di fare una verifica per mettere a confronto detta previsione con gli organici reali.

Le sfide da affrontare e quelle che arriveranno nel prossimo futuro rendono più che mai necessaria un'azione sindacale forte e concreta: per questo non possiamo che auspicare la massima unità d'intenti, tenendo bene a mente che l'obiettivo della nostra azione deve essere sempre la tutela dei lavoratori.

L'Aquila 18 gennaio 2018

Le RSA Bper L'Aquila: FIRSTCISL FISAC-CGIL UNISIN

Scarica il Volantino originale

Sullo stesso argomento:

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

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/chiuso-ufficio-ricostruzione.html>

Alleanza. Problemi irrisolti nell'Area Abruzzo

Lo scorso 21 luglio 2017 la nostra Organizzazione, con lettera all'Azienda ma anche tramite un comunicato sindacale, chiedeva di un aprire un confronto tra le OO.SS. ed i rappresentanti dell'Azienda su temi importanti, purtroppo senza ricevere

alcun riscontro.

Le RSA Fisac/Cgil Alleanza Abruzzo sono tornate a riunirsi in due occasioni – martedì 17 ottobre e martedì 9 gennaio – per analizzare la situazione dell'Area.

In tali occasioni si è nuovamente evidenziato che, come da ulteriori segnalazioni ricevute dalle lavoratrici ed i lavoratori, non si sia verificato nessun miglioramento. Anzi, oltre a riscontrare il persistere delle stesse problematiche nell'Area di competenza regionale, come già denunciato nel comunicato del 21/07, se ne aggiungono delle altre:

- Aggravi di lavoro legati a cadute di linea, che impediscono l'acquisizione di contratti digitali, costringendo ad conseguirli in formato cartaceo. In nome del digitale, spesso occorre ritornare successivamente dal cliente, per riacquisirne nuovamente il contratto; □
- Trasferimenti, coatti e prepotenti anche nei confronti di lavoratrici e lavoratori beneficiari di permessi ai sensi della Legge 104, con l'aggravante che gli stessi non appaiano giustificati da reali esigenze di servizio; □
- Continua fuoriuscita di personale verso altre Società, con perdita di competenze; □
- Atteggiamenti diversificati tra i dipendenti delle Agenzie, facendo evidenziare la differenza tra "i figli e i figliastri"; □
- Impoverimento del portafoglio clienti; □
- Riunioni fissate in coincidenza delle feste patronali; □
- Formazione da effettuare di sabato.

La Fisac/CGIL invita tutti i colleghi a segnalare tempestivamente qualsiasi episodio che possa ledere la sfera personale e/o professionale, assicurando che le segnalazioni saranno trattate in modo da garantire l'anonimato e senza alcun pregiudizio per i segnalanti.

Lo ribadiamo: è il momento di cambiare poiché il perdurare di

comportamenti errati sta causando danni, non solo a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, ma anche ad un'importante azienda come Alleanza Assicurazioni.

Al fine di migliorare tali situazioni, la Fisac/Cgil torna a richiedere con forza un incontro di confronto tra le OO.SS. e la Rappresentanza Aziendale.

Pescara, 12 gennaio 2018

FISAC/CGIL – ABRUZZO

Coordinamento Regionale e Segr. Provinciali – RSA Aziendali

Scarica il volantino originale

Leggi anche:

Precedente volantino del 21/7/2017

Banca d'Italia. Concorso per posti da “esperto”

Arriva il nuovo concorso, indetto da Banca d'Italia, per posti da “esperto”. Per presentare domanda di partecipazione c'è tempo **fino alle ore 16 del 5 febbraio 2018.**

Il bando di concorso per 76 posti di “esperto” è stato pubblicato lo scorso 5 gennaio. I concorsi pubblici sono indetti e suddivisi per l'assunzione di:

- 18 esperti con orientamento nelle discipline economico-aziendali, da destinare in via prevalente alle attività di vigilanza sul sistema bancario e finanziario, a

livello centrale e territoriale, e di risoluzione e gestione delle crisi nonché alle attività di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia.

- 10 esperti con orientamento nelle discipline economico-finanziarie, da destinare in via prevalente alle attività connesse con i mercati, i sistemi di pagamento e l'attuazione della politica monetaria.
- 17 esperti con orientamento nelle discipline giuridiche
- 15 esperti con orientamento nelle discipline giuridiche, per le esigenze delle Segreterie tecniche dell'Arbitro Bancario Finanziario, con sede a Milano, Torino, Bologna, Roma, Napoli, Bari e Palermo, e della struttura centrale di coordinamento
- 10 esperti con orientamento nelle discipline statistiche
- 6 Esperti con orientamento nelle discipline economico-politiche, da destinare alle unità di Analisi e ricerca economica territoriale della rete delle Filiali

Per partecipare al concorso per il profilo di "esperto" occorre possedere una laurea specialistica o magistrale, conseguita con voto di 105/110, in: Economia e Commercio, Economia Politica, Statistica, Matematica, Fisica, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Scienze dell'amministrazione, Scienze Internazionali e Diplomatiche, Scienze Strategiche e titoli equipollenti (l'elenco delle lauree specialistiche è consultabile all'articolo 1 del bando).

Inoltre per partecipare occorre la cittadinanza italiana o di un altro Stato membro dell'Unione Europea o altra cittadinanza secondo quanto previsto dall'art. 38 del D.lgs. 165/2001, ed un'adeguata conoscenza della lingua italiana. I nominativi dei candidati ammessi alla prima prova vengono pubblicati sul sito internet della Banca, all'indirizzo www.bancaditalia.it, almeno 15 giorni prima dello svolgimento della stessa.

La domanda deve essere presentata entro il termine perentorio

delle ore 16:00 del 5 febbraio 2018 (ora italiana), utilizzando esclusivamente l'applicazione disponibile sul sito internet della Banca d'Italia all'indirizzo seguendo le indicazioni ivi specificate.

Allegati:

Domanda di partecipazione

Bando di concorso

Mifid 2: raccomandazioni importanti per gli operatori

Quello che segue è un volantino che contiene consigli importanti per tutti gli operatori che trattano prodotti finanziari, pubblicato dalle rappresentanze sindacali Unicredit.

Dal primo gennaio Mifid 2 ha introdotto norme ancora più stringenti a tutela dei risparmiatori. Assoluta trasparenza nelle commissioni applicate, classificazione più sofisticata della clientela, cataloghi di prodotti rigidamente predefiniti per i singoli profili e rispetto costante di un corretto rapporto costi/benefici (per il cliente) sono le principali innovazioni introdotte. Innovazioni che non solo mirano ad una ancora maggiore tutela dei risparmiatori, ma che devono essere viste anche come funzionali a riportare finalmente, tra banche e clienti, la fiducia in troppi casi deteriorata dagli scandali legati al cosiddetto "risparmio tradito" e non ancora del tutto ristabilita, nemmeno attraverso gli accordi sulle vendite responsabili.

Mifid 2, a nostro avviso, deve quindi essere valutata in maniera professionalmente obiettiva e non vista soltanto come

l'ennesimo ostacolo all'attività commerciale. In questo senso, la fermezza nel rispetto costante delle regole rimane prioritaria, indispensabile e tutelante per i colleghi oltre che per la stessa clientela.

Frenesie commerciali e spinte improprie all'accelerazione dei risultati, magari nella speranza di aggirare vincoli normativi peraltro già in vigore, rappresenterebbero quindi, nell'attuale contesto, non solo comportamenti irrispettosi degli accordi sulle pressioni commerciali, ma addirittura condotte gravemente irresponsabili.

Non sarà pertanto giustificata alcuna indebita sollecitazione operativa, a maggior ragione a fronte di carenze procedurali in essere; al contrario, le nuove norme dovrebbero indurre tutti a lavorare con ancora maggiore cautela.

Denunciamo, inoltre, il colpevole ritardo dell'azienda che non si è affatto preoccupata di erogare una adeguata e preventiva formazione su queste importanti novità normative, esponendo i lavoratori a rischi altissimi.

Il nostro invito ai colleghi è pertanto quello di operare con la massima prudenza e di non effettuare operazioni non consentite dalla normativa MIFID2, anche se la procedura per il momento, a seguito di aggiornamenti in corso, non risultasse bloccante.

Negli incontri che si sono tenuti recentemente abbiamo posto con forza – e continueremo a farlo nei prossimi giorni – la necessità di prevedere quanto prima interventi formativi al riguardo, a tutela dei lavoratori.

Milano, 15 gennaio 2018

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit S.p.A.**

Scarica il volantino

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/mifid-2-cosa-cambia-per-gli-operatori.html>

Sportelli Bancari: nel 2017 chiuse 1.666 filiali

Pubblichiamo un aggiornamento sul tema delle chiusure degli sportelli bancari nel nostro paese. Nel 2017 ne sono stati chiusi 1.666. In Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Lazio i cali più evidenti. In termini percentuali i cali maggiori si sono registrati nelle regioni di Marche, Molise ed Umbria.

Dati: Albi ed Elenchi di Vigilanza di Banca d'Italia.

REGIONE	31/12/2017	31/12/2016	DIFFERENZA	VARIAZIONE
Lombardia	5.400	5.770	-370	-6,9%
Emilia Romagna	2.810	3.016	-206	-7,3%
Veneto	2.810	2.980	-170	-6,0%
Lazio	2.298	2.463	-165	-7,2%
Piemonte	2.255	2.371	-116	-5,1%
Marche	916	1.028	-112	-12,2%
Toscana	2.099	2.191	-92	-4,4%
Sicilia	1.436	1.521	-85	-5,9%
Liguria	770	826	-56	-7,3%
Campania	1.381	1.436	-55	-4,0%
Puglia	1.217	1.265	-48	-3,9%

Friuli-Venezia Giulia	778	818	-40	-5,1%
Trentino-Alto Adige	786	823	-37	-4,7%
Umbria	461	495	-34	-7,4%
Sardegna	578	607	-29	-5,0%
Calabria	429	448	-19	-3,2%
Abruzzo	589	608	-19	-3,2%
Molise	120	129	-9	-7,5%
Val d'Aosta	93	95	-2	-2,2%
Basilicata	228	230	-2	-0,9%
TOTALE	27.454	29.120	-1.666	-5,7%