

Rinnovo CIA Gruppo Unipol: l'ipotesi di piattaforma

Lo scorso anno avevamo assunto l'impegno di informarvi con maggiore tempestività, ampliando il vostro coinvolgimento in tutte le fasi di confronto e negoziato con l'Impresa.

Con questo spirito siamo arrivati alla vigilia della contrattazione del rinnovo del nostro Contratto Integrativo Aziendale avendo raccolto l'opinione, le idee, gli spunti e le richieste di lavoratori e delegati sindacali di tutto il Gruppo assicurativo.

Nel rispettare quanto avevamo anticipato, dopo appena un mese dalla scadenza contrattuale, portiamo alla vostra attenzione l'ipotesi di Piattaforma che verrà sottoposta a discussione e approvazione nelle Assemblee che si terranno a partire dalla prossima settimana.

Per la costruzione dell'elaborato abbiamo:

- organizzato momenti di confronto assembleare in diverse sedi sul territorio nazionale (7656 lavoratori potenzialmente coinvolti);
- incontrato le Rappresentanze Sindacali Aziendali e i componenti sindacali delle Commissioni previste dal CIA: Formazione; Sanitaria (polizza Unisalute); Pari Opportunità e Mobbing;
- effettuato la Consultazione Nazionale dei Dipendenti Assicurativi del Gruppo Unipol (6485 partecipanti pari al 70% della popolazione), in merito alla quale troverete in allegato la relazione della Dott.ssa G. Spolti che invitiamo a visionare.

Le varie sollecitazioni sono state raccolte e tradotte tenendo conto dei seguenti obiettivi:

- perfezionare l'esigibilità degli istituti attualmente esistenti, superando le interpretazioni unilaterali dell'Azienda;
- agire sull'articolato contrattuale ampliando le possibilità di fruizione (frazionabilità; criteri di accesso; allargamento casistiche; accesso alla mobilità professionale\selezione; etc.) ed incrementando gli istituti con valenza economica;
- introdurre nuovi elementi di valore (Welfare; Conciliazione tempi vita\lavoro) e qualificare Occupazione stabile, Professionalità ed Applicazione area contrattuale.

La trattativa che ci accingiamo ad affrontare non sarà affatto semplice, anche in ragione del complesso contesto socio economico ma soprattutto tenuto conto degli elementi di estrema delicatezza che caratterizzano le strategie del Gruppo, tra i quali: la volontà di ampliare l'offerta di servizi alla clientela per far fronte al mutato scenario di mercato nel quale avanzano competitori con proposte sempre più ampie e flessibili; la creazione di società di Gruppo che non applicano il Ccnl Ania; l'affidamento in appalto di attività assicurativa a società esterne, l'automazione dei processi.

Il rinnovo di questo contratto dovrà quindi tendere a consolidare l'occupazione stabile, ridando piena centralità e riconoscimento economico ai lavoratori, anche attraverso la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti, prevedendo altresì un progetto chiaro di preventiva riconversione professionale dei colleghi operanti nelle aree interessate dall'automazione. Particolare attenzione occorrerà porre alla corretta applicazione dell'area contrattuale in ragione dello svolgimento di attività assicurative e\o ad esse strettamente correlate.

In tale ambito, porremo con forza la richiesta di rientro nell'Associazione delle Imprese (Ania) per occupare il posto che spetta al primario Gruppo assicurativo, quale è quello

Unipol, nonché ribadiremo l'applicazione del giusto contratto di riferimento per le Agenzie in appalto.

La nostra Piattaforma dovrà essere complessivamente valutata come espressione della volontà di tutti gli attori – Lavoratori e propri Rappresentanti – che democraticamente hanno partecipato alla sua costruzione.

Il negoziato dovrà essere impostato con la ferma convinzione di perseguire ogni singola richiesta come legittima e a sé stante, nella massima chiarezza con voi tutti e al nostro interno sul fatto che, come sempre, sarà la trattativa a definire i pesi e le misure del risultato finale.

Su questo aspetto, manterremo continuità, trasparenza ed efficacia nella comunicazione e nel vostro costante diretto coinvolgimento durante ogni fase della contrattazione.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Ipotesi PIATTAFORMA CIA Gruppo Unipol – 14 Febbraio 2019

Riscossione: firmato
l'articolato del CCNL 28
marzo 2018

Nella giornata di venerdì 8 febbraio 2019 è stata completata la definizione dell'articolato del contratto 28 marzo 2018. Con tale firma è stato sancito il compimento di un lungo e difficile cammino che gli esattoriali hanno percorso con ferma

volontà e determinazione, superando molti pesanti ostacoli grazie alla grande coesione della categoria. Le Segreterie Nazionali provvederanno, nei tempi tecnici, alla stampa del testo che, nel frattempo, a breve verrà pubblicato in open space.

Il lavoro prosegue con una serie di importanti momenti di confronto: il 14 febbraio le OO.SS. incontreranno l'azienda per valutare congiuntamente il piano di formazione 2019, per il 20 p.v. è stato calendarizzato l'incontro annuale mentre il 21 si svolgerà un incontro per esaminare il manuale unico delle risorse umane.

A seguire saranno avviati i lavori per la predisposizione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale.

Roma, 11 febbraio 2019

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

UNIPOL Banca: ecco BPER!

Questa mattina è stata ufficializzata l'operazione di cessione di Unipol Banca al Gruppo BPER, **propedeutica all'incorporazione in BPER BANCA entro la fine di quest'anno.**

Ovviamente non siamo contrari, in linea di principio, all'operazione: il Gruppo BPER è un Gruppo solido,

strutturato, con una grande tradizione bancaria, ma tutti i lavoratori di Unipol Banca sono amareggiati, sgomenti, oseremmo dire **ARRABBIATI** per i contenuti del video pubblicato questa mattina sulla intranet di Gruppo, dove l'Amministratore Delegato **Carlo Cimbri**, annunciando la cessione di Unipol Banca a BPER, ammette candidamente come il Gruppo Unipol non sia stato in grado di gestire il progetto Unipol Banca e lo abbia definito, senza mezzi termini, la peggiore esperienza nella più che cinquantennale storia del Gruppo. Una gestione definita "**superficiale**", condotta in passato da persone non all'altezza dello "standard" Unipol!

I meriti del risanamento della Banca, oltre al supporto finanziario della Capogruppo, sono stati riconosciuti da Cimbri esclusivamente a una parte dei colleghi e in particolare alla attuale triade dirigenziale, nominando espressamente **Stefano Rossetti, Danilo Torriani** (recentemente pensionato) e **Claudio Strocchi**.

Ma i dipendenti di Unipol Banca, nella loro totalità, non hanno avuto alcun ruolo nel sostenere la Banca in condizioni di lavoro assurde? Sono stati forse loro a scegliere 5 diverse dirigenze in meno di 20 anni? Sono stati forse loro a fare le scelte strategiche, tutte oggi dichiaratamente inadeguate?

Peccato, caro Cimbri, che lei non si sia risparmiato in ringraziamenti vari tranne che nei confronti di **TUTTI i colleghi che in questi 20 anni hanno contribuito a sostenere il cammino della Banca**.

Sono questi dipendenti che hanno dovuto sopportare, e tuttora subiscono, pressioni commerciali subdole, costretti ad una ricerca spasmodica della marginalità immediata in un regime di organici sempre più critico a causa delle politiche di estrema riduzione dei costi.

Caro Cimbri, **se la Banca è riuscita oggi a risollevarsi non è solo merito della marea di denari che il Gruppo Unipol ha**

speso ma, soprattutto, dei LAVORATORI, che hanno sempre agito con serietà, professionalità, competenza e dedizione, ben al di sopra degli “standard” Unipol!

Informiamo i colleghi che i coordinatori delle scriventi OO.SS. sono stati convocati per una informativa nel pomeriggio di martedì 12 febbraio. In quella occasione intendiamo chiedere ai rappresentanti del Gruppo Unipol che tipo di interventi sono disponibili a mettere in campo per ridurre al massimo i disagi che i dipendenti di Unipol Banca potranno incontrare in futuro.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNIPOL Banca Spa

Scarica il volantino

Non solo quota 100: le pensioni spiegate in parole semplici

Dopo mesi d'attesa vede la luce la riforma pensionistica, che rende attuativa quota 100, nell'ambito della manovra 2019.

Si tratta, è bene precisare fin da subito, di una finestra per il momento **“sperimentale”** e della durata di soli tre anni: **non si esclude dunque l'ipotesi di una quasi certa “manovra bis”**.

Requisiti e vincoli sono contenuti nel decreto attuativo approvato dal Consiglio dei ministri insieme al reddito di

cittadinanza: la misura, per cui sono stati investiti 22 miliardi di euro, riguarda il periodo di tre anni, dal 2019 al 2021 e una platea stimata in un 1 milione di lavoratori.

La base è la così detta "Quota 100", che si può centrare solo con la combinazione 62 anni + 38 di contributi, anche cumulando gratuitamente gestioni separate ma sempre in ambito Inps.

Il secondo addendo (quello contributivo) non è modificabile, per cui si potrà accedere all'anticipo salendo a quota 101 (63 anni + 38 di contributi), 102, 103 e 104.

Arrivati a questo punto, scattano i normali requisiti per la pensione di vecchiaia della riforma Fornero: 67 anni di età (con almeno 20 di contributi). **Tale requisito, resta agganciato alla "speranza di vita" ed è dunque destinato a salire nei prossimi anni.**

L'altra via normale d'accesso al pensionamento è **l'anticipata**, che prevede i requisiti di 42 anni e 10 mesi di contributi (41 e 10 mesi per le donne), bloccati invece fino al 2026 senza applicazione degli adeguamenti in base alla "speranza di vita". L'incasso dell'assegno pensionistico arriva tre mesi dopo la maturazione dei requisiti che, come detto, fino al 2026 non saranno dunque adeguati alla speranza di vita.

Ai lavoratori precoci non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita e potranno quindi andare in pensione con 41 anni di contributi

Ecco le novità sostanziali che riguardano le uscite pensionistiche:

AL VIA DAL PRIMO APRILE 2019

Per accedere al pensionamento anticipato con decorrenza del trattamento pensionistico al primo aprile 2019 si parte dai lavoratori privati che hanno maturato i requisiti nel periodo

dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del Decreto-legge. Per i lavoratori che maturano i requisiti pensionistici dopo tale periodo il trattamento pensionistico decorre dopo tre mesi.

Maturati i requisiti, i lavoratori e le lavoratrici **riceveranno quindi l'assegno pensionistico dopo tre mesi.**

APE SOCIALE

Resta anche per il 2019 **l'Ape Social**; l'accesso all'indennità sostitutiva della pensione viene prorogata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 e durerà fino al conseguimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.

Per usufruirne occorrerà avere almeno 63 anni di età e 30 o 36 anni, a seconda dei casi, con bonus di un anno per figlio (max 2) per le lavoratrici.

RISCATTO LAUREA

La cosiddetta "**pace contributiva**", il condono previdenziale per chi ha versamenti solamente dal 1996 in avanti, prevede la possibilità di riscattare, su richiesta, periodi di buco contributivo non obbligatori per massimo 5 anni.

Anche in questo caso vale un triennio (dal 2019 al 2021):

Si potranno riscattare periodi di mancati versamenti fino a un massimo di cinque anni, portando in detrazione la metà delle spese.

Fino a 45 anni si potranno riscattare anche i **periodi di studio per la laurea.**

La detrazione spettante anche qui sarà detraibile in cinque quote annuali con una possibilità di rateizzazione fino a 60 mesi.

Si apre anche alle aziende che potranno aderire all'iniziativa, spendendo i contributi dei dipendenti e

deducendoli.

DIVIETO DI CUMULO

La pensione "Quota 100" **non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo** ma solo con redditi da lavoro occasionale (5mila euro lordi max).

RICAMBIO GENERAZIONALE

A questo quadro si deve aggiungere una ulteriore ipotesi, che permette appunto di anticipare l'uscita a 59 anni di età e 35 di anzianità contributiva. Per farlo, dovranno essere attivati i **fondi bilaterali di solidarietà** delle aziende e si dovrà sottoscrivere un nuovo accordo sindacale a livello aziendale. Da una parte, infatti, il testo prevede che gli attuali lavoratori in prepensionamento o "accompagnati" alla pensione non possano fruire delle regole di "Quota 100". Dall'altra, però, si prevede che i fondi possono riconoscere al lavoratore l'assegno straordinario e la contribuzione relativa, a condizione che il lavoratore maturi i requisiti per l'accesso a "Quota 100" nei tre anni successivi. In pratica, le aziende potranno finanziare l'uscita dei 59enni con 35 anni di contributi (che nel giro di tre anni ed al massimo entro il 31.12.2021 dovessero maturare i requisiti previsti per "Quota 100"), con i fondi bilaterali. Questi soldi sono deducibili per le aziende, che però **devono garantire il mantenimento dei livelli occupazionali tra entrate e uscite.**

OPZIONE DONNA

Conferma anche per l'opzione donna, che prevede per le donne almeno 58enni (almeno 59enni, se autonome) e con almeno 35 anni di contributi di anticipare l'uscita: il prezzo da pagare

è un **ricalcolo contributivo** dell'assegno e attendere una **finestra di almeno 12 mesi** tra la maturazione del diritto e l'accredito della pensione.

LAVORATORI BENEFICIARI DI PRESTAZIONI (ASSEGNI STRAORDINARI) EROGATE DAI FONDI DI SOLIDARIETA'

Sulla base di una prima analisi delle indicazioni contenute nella Circolare n.10 del 29.01.2019 emanata dalla Direzione Centrale Pensioni dell'INPS, si desumer quanto segue.

Le previsioni relative a "Quota 100" (art.14 commi 1 e 2 del citato Decreto-legge) **non** si applicano alle prestazioni erogate (**Assegni Straordinari**) dai **Fondi di Solidarietà**.

Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza entro il 1° gennaio 2019 continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro (ferma restando la facoltà per il titolare di presentare domanda di pensione anticipata secondo i requisiti contributivi previsti dall'art.15 del D.L. in argomento, di seguito illustrati)

Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza successiva al 1° gennaio 2019 saranno certificati ed erogati - nel caso di Assegno finalizzato al raggiungimento della pensione anticipata - fino al raggiungimento del trattamento pensionistico individuato secondo i requisiti previsti dall'art.15 del Decreto-legge. Questi Assegni Straordinari saranno quindi:

- erogati al Lavoratore fino alla decorrenza del trattamento pensionistico che interviene tre mesi dopo la maturazione del diritto alla prestazione pensionistica.
- la contribuzione correlata sarà invece versata solo fino alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, che corrisponde a 42 anni e 10 mesi per

gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne (come si può notare **è stato quindi sospeso – fino al 2026 – per quanto riguarda la pensione anticipata, l'adeguamento del requisito/diritto pensionistico in base alla "speranza di vita" ed è stata introdotta una "finestra" di tre mesi)**)

Per quanto riguarda gli **Assegni Straordinari finalizzati al raggiungimento della pensione di vecchiaia** – non prevedendo il Decreto-legge, per la **pensione di vecchiaia**, alcuna variazione circa gli attuali criteri che prevedono l'applicazione degli adeguamenti alla "speranza di vita" – **continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro.**

La Segreteria FISAC/CGIL del Gruppo Unicredit

Milano, 04.02.2019

Fonte: Fisac Unicredit

Il Governo e la Banca d'Italia: quella piazza parla anche a noi

Il 9 febbraio CGIL CISL e UIL hanno riempito le vie e le piazze di Roma con una grande manifestazione nazionale. Si è trattato della prima iniziale risposta alle misure e,

soprattutto, alle chiacchiere del Governo.

A questo continuo comunicare a vuoto attraverso i media si collega la necessità di trovare **un nemico** a cui dare la colpa per i problemi del Paese: gli immigrati, i sindacati, i giudici, le ONG, la Francia... e adesso è la volta del Direttorio della Banca d'Italia.

In una situazione in cui l'economia italiana galleggia a mala pena, le turbolenze internazionali (dazi, scontro Stati Uniti-Europa) arrivano a peggiorare tutto. Gli ultimi dati economici confermano che **l'Italia è tornata in recessione**. Una nuova crisi rischierebbe di risultare catastrofica per il Paese, compreso il suo sistema bancario. Pur sapendo che le chiacchiere nulla possono per fermare questa dinamica, il Governo continua invece ad ammassare presunti colpevoli da additare alla rabbia di una popolazione sofferente e impoverita da decenni di politiche economiche sbagliate.

Come OO.SS. abbiamo fortemente criticato queste politiche da qualunque governo venissero proposte. Abbiamo più volte spiegato che l'austerità non avrebbe risolto nulla e avrebbe disgregato il tessuto sociale e politico dell'Unione Europea. Eventi quali la Brexit e la nascita di alcuni governi ideologicamente sovranisti sono anche l'effetto di queste politiche sbagliate.

La sconclusionata aggressione del Governo odierno alla Banca d'Italia e ai suoi vertici ricorda sia la mozione di sfiducia nei confronti del Governatore voluta dal PD nell'ottobre del 2017, sia le più dolorose vicende del marzo 1979, quando la loggia massonica segreta P2 diede l'ordine al giudice Alibrandi di punire il vertice della Banca per l'autonomia dimostrata in alcuni casi di frodi bancarie (banche di Sindona, Italcasse, ecc.).

All'epoca il meglio del Paese, dall'accademia ai sindacati, accorse a difesa della Banca perché era chiaro che l'attacco

mirava a distruggere non solo uomini retti ma un ostacolo al dilagare della corruzione e del malaffare. I più prestigiosi economisti, guidati da Federico Caffè, firmarono un appello in difesa di Baffi e Sarcinelli. È difficile che la reazione all'attacco dell'Istituzione Banca d'Italia da parte del Governo sia paragonabile a quella dell'epoca.

La Banca attuale, dobbiamo dircelo, non gode dello stesso prestigio.

In parte, ciò è dovuto ad aspetti che vanno molto oltre l'Istituto, basti pensare alla nascita dell'euro, all'Unione Bancaria, ecc., ma in parte dipende anche dalle scelte del nostro vertice, che non abbiamo mancato più volte di rimarcare. Peraltro c'è da dire che sinora non hanno incriminato nessuno, ma non si sa mai, se restassero a corto di nemici...

È comunque ovvio l'intento che muove il Governo: **zittire le critiche, demolire l'autonomia delle Istituzioni** (dalla scuola alla magistratura alla Banca d'Italia). Quando i membri dell'esecutivo parlano di vicende bancarie e finanziarie esprimono **un'approssimazione sconcertante**. Del resto, si tratta di una approssimazione da un lato di lungo corso, basti pensare alla per fortuna rapida avventura dei leghisti come gestori di una banca (Credieuronord, fallita praticamente subito), dall'altro fondata su **idee balzane e complottiste** tutte da dimostrare.

In questa situazione complessa, dove le scelte gestionali del vertice hanno portato a un allontanamento e a una profonda disillusione di molti colleghi verso l'Istituto, la CGIL, la CISL e la UIL si pongono a difesa a tutto campo del bene primario dell'indipendenza della Banca, consapevoli che, al di là degli uomini che oggi la guidano, questo attacco mira a una riduzione della competenza e delle capacità d'azione dell'Istituto, con ricadute anche sui lavoratori che vi operano con professionalità e dedizione.

Il Governo usa le vicende dei risparmiatori veneti per far dimenticare la propria estrema difficoltà a gestire la crisi economica e a far mutare direzione alle politiche dell'Unione Europea. La nostra risposta dovrà essere articolata, protratta e complessiva. Non si tratta solo del destino del vertice di Via Nazionale ma del futuro del Paese.

Emerge una considerazione che è nel DNA della Fisac, della First e della Uilca ma, a volte, è dimenticata nella gestione quotidiana in Banca: il destino dei lavoratori della Banca d'Italia non è molto distante da quello di tutti gli altri. Non siamo una torre d'avorio, ma al massimo il primo vagone di un treno che va nella stessa direzione.

Occorre una risposta di ampio respiro che, anche sindacalmente, vada ben oltre le mura della Banca.

La battaglia è appena cominciata.

Roma, 11 febbraio 2019

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

Pop. Bari: “chiusura” della solidarietà e ripristino contribuzione ai fondi pensione

Il giorno 7 febbraio 2019, presso l'Hotel Palace di Bari, si è tenuta l'Assemblea Generale delle Lavoratrici e dei Lavoratori delle Filiali e Uffici della Banca Popolare di Bari presenti in Bari e Provincia di Bari.

La numerosa affluenza e l'accurato contributo fornito dai partecipanti, hanno connotato questo incontro come una pagina importante della storia sindacale della Banca.

L'evento ha rivelato una piena presa di coscienza e consapevolezza, da parte di tutti, del ruolo che ciascuno può assumere in questo momento critico, innegabilmente **tra i più bui nella vita dell'Azienda.**

La riunione si è svolta con l'illustrazione unitaria, da parte dei massimi rappresentanti delle sigle sindacali presenti nel Gruppo BPB, di quanto discusso e definito negli ultimi incontri sindacali tenuti con la controparte aziendale.

In premessa è stato ricordato come l'azienda, di fronte al senso di responsabilità manifestato dalle parti sociali con l'adesione all'accordo dell'agosto 2017, e di fronte al reale sacrificio assolto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, abbia fatto emergere tutti i suoi limiti organizzativi manifestando, nei comportamenti e nei risultati, **livelli di inadeguatezza manageriale probabilmente tra i peggiori registrati nel mondo bancario.** Stigmatizzando, poi, come il non rispetto degli impegni assunti sui tavoli sindacali costituisca un fattore recidivante da parte dell'azienda, infatti **anche i precedenti accordi sono stati disattesi per unilaterale inerzia manageriale.**

Con particolare riguardo all'accordo di agosto 2017, anche su sollecitazione di alcuni specifici interventi dei presenti, volti ad ottenere riscontri puntuali sull'argomento, è stato precisato che i lavori svolti dalla "commissione tecnica", incaricata di vigilare sul rispetto dell'accordo, hanno permesso il **primo aumento del contributo aziendale al fondo pensione** (25%), collegato ad una prima ripresa dell'indice del cost income registrata nel primo trimestre 2018.

Con i dati pervenuti in occasione della semestrale di giugno 2018, si è dovuto prendere atto dell'evidente scostamento da quelli che erano gli obiettivi pattuiti, verosimilmente attribuibili al perdurare dell'adozione di bad practices da parte dell'azienda in materia di cost saving. Ed infine la **contraddittoria assunzione di personale, in particolare di quello già cessato dal servizio; le pressioni commerciali e il metodo, a dir poco discutibile, imposto per la fruizione delle giornate di solidarietà**. Ultima strabiliante "performance" negli ultimi incontri sindacali è stata l'affermazione, da parte della delegazione aziendale, che *"non è stato ancora formulato il piano industriale per il quinquennio 2019 - 2023"*, e che *"è stato compiuto esclusivamente il primo step: l'approvazione delle linee guida" !*

Durante l'ultimo incontro la delegazione aziendale, finalmente presieduta dal Direttore Generale (responsabile del personale secondo regolamento banca), ha finanche asserito che è stato riformulato l'organigramma aziendale, ma che il nuovo assetto *"non è collegato al prossimo piano industriale"* e che *"non presenta ricadute sul personale dipendente"*.

Di contro la delegazione aziendale ha espresso, a parziale modifica dell'Accordo 2017, la "sospensione del regime di solidarietà" a partire dal 2019 e "l'incremento al 50% della quota aziendale di contribuzione ai fondi pensione".

La delegazione sindacale, unitariamente, ha proposto, invece, la "chiusura" della solidarietà così come già effettuata e

l'impegno della Banca di ripristinare integralmente la quota di contribuzione ai fondi pensione entro il 31 dicembre 2019, ed a condizione che quest'ultimo punto non possa più essere preso in considerazione per eventuali e future negoziazioni per la riduzione dei costi, vedi lo sconosciuto nuovo piano industriale.

Unanime e corale, di fronte a quanto riassunto ed illustrato dai rappresentanti delle sigle sindacali, l'indignazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti. Si tratta di un segnale chiaro e forte che esprime un unico significativo concetto:

BASTA !

Questo segnale importante conferisce ai sindacati la forza necessaria ed il mandato per poter affrontare con determinazione e con la certezza di compatto e nutrito sostegno, le inevitabili battaglie che il momento storico lascia presagire.

Le sigle tutte esprimono unanimemente il più sentito e accorato ringraziamento a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori per aver espresso liberamente le proprie considerazioni e vissuti e auspicano un identico spirito partecipativo da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori che saranno convocati nelle prossime imminenti assemblee che saranno tenute in tutti i territori dove ci siano i nostri iscritti.

Il calendario sarà pubblicato a breve.

Ogni sviluppo delle "questioni" aperte, sarà portato a conoscenza di tutti con tempestività e chiarezza.

Bari, li 11 febbraio 2019

Segreteria OdC

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Gruppo Banca Popolare di Bari

Scarica il volantino

Leggi anche

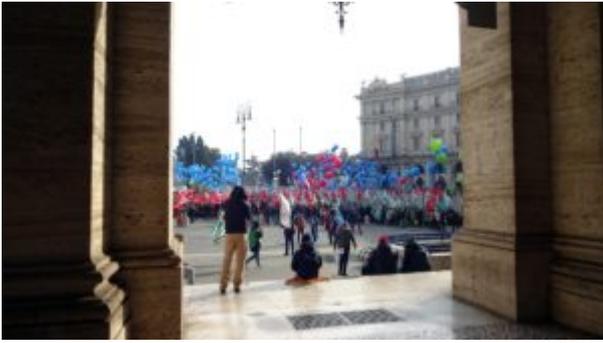
<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-forte-preoccupazione.html>

#FuturoalLavoro: la fotogallery

In un Paese davvero democratico, quando centinaia di migliaia di persone manifestano pacificamente a sostegno di una serie di richieste da rivolgere alla Politica, il Governo le ascolta.

In quel paese qui succede invece che il Governo ed i suoi scagnozzi reagiscano con insulti e bugie.

Vorrà dire, come ha detto Landini, che *“La mobilitazione non si fermerà”*.



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro



#FuturoalLavoro

Bper ufficializza l'acquisto

di Unipol Banca e del 100% del Banco di Sardegna

Il gruppo Unipol ha ceduto a Bper, di cui possiede il 15%, il 100% di Unipol Banca per 220 milioni di euro. Secondo l'ad Carlo Cimbri l'operazione "cambia radicalmente la posizione di rischio di Unipol" perché fino a quando la banca era nel perimetro del gruppo Unipol sarebbe stata "costretta a metterci i soldi" nel caso in cui, anche a seguito delle richieste del regolatore, ci fosse stata l'esigenza di **ricapitalizzare**. L'accordo prevede anche l'acquisto da parte di UnipolRec, la società del gruppo che si occupa di recupero **crediti deteriorati**, di un portafoglio di crediti in sofferenza del gruppo Bper per un ammontare lordo pari a 1,3 miliardi di euro, a fronte di un corrispettivo di 130 milioni.

La vendita di Unipol Banca è costata 338 milioni di **minusvalenze** sul bilancio di Unipol e 50 milioni su quello di UnipolSai. La cessione della controllata, spiega la compagnia bolognese, *"completa il processo di riqualificazione della propria strategia nel comparto bancario", "accentua la focalizzazione sul core business assicurativo" e "valorizza la partecipazione detenuta in Bper Banca, supportandone il processo di crescita con potenzialità di sviluppo di ulteriori business in futuro"*. Bper prevede ora di **"razionalizzare"** la sua rete e di *"integrare la sede" della banca bolognese con la propria*. Ulteriori efficienze sono attese sul fronte *"del costo della raccolta"* alla luce del fatto che quello di *"Unipol Banca è il doppio di quello di Bper"*. Unipol Banca, una volta acquisita e fusa in Bper, *"scomparirà" e "diventerà Bper banca"*, ha detto Cimbri. Unipol dal canto suo intende salire dal 15 al 20% del capitale di Bper.

La cessione di Unipol Banca a Bper è stata preceduta dall'esercizio da parte di UnipolSai nei confronti di Unipol dell'opzione di vendita sul 27,49% del capitale di Unipol

Banca e di UnipolReC. L'esercizio dell'opzione ha fatto salire la quota di Unipol in Unipol Banca all'85,24% del capitale mentre a UnipolSai è rimasto in portafoglio il 14,76% del capitale. Le quote sono state poi cedute a Bper.

Oltre all'acquisizione di Unipol Banca, Bper ha approvato anche una seconda operazione straordinaria che riguarda il **Banco di Sardegna**, di cui già deteneva una partecipazione del 51%. La **Fondazione di Sardegna**, che aveva il 49%, trasferirà tutte le sue azioni ordinarie al gruppo bancario, che in cambio emetterà a suo favore 33 milioni di nuove azioni Bper (circa 514 milioni) e un bond subordinato convertibile al valore nominale di 150 milioni di euro. La Fondazione riceverà le azioni a seguito di un aumento di capitale riservato da 180 milioni.

Bper prevede che l'acquisizione del Banco di Sardegna possa concludersi "entro il terzo trimestre del 2019", dopo che l'assemblea straordinaria di Bper abbia deliberato l'aumento di capitale riservato a favore della Fondazione Banco di Sardegna. Un'analoga tempistica è stimata per il closing su Unipol Banca, che resta "subordinato" al via libera delle **authority** e dell'**antitrust** "*nonché al mantenimento di determinati livelli di raccolta totale effettiva da parte di Unipol Banca*".

MPS: ASO volontarie 2019

In data 31/12/2018 è stato sottoscritto l'accordo tra azienda e sindacato sulla sospensione temporanea dell'attività lavorativa (ASO) che prevede anche la possibilità di richiedere la fruizione **volontaria** di un maggior numero di

giorni di solidarietà.

Purtroppo ci giungono numerose segnalazioni di comportamenti non corretti da parte delle funzioni periferiche di HR, in modo particolare sulla Rete, che colloquiando i richiedenti propongono **pesanti tagli** alle richieste di ASO volontarie, pena la non autorizzazione delle stesse.

È del tutto evidente che i lavoratori che rinunciano a una grossa fetta di salario e contribuzione lo fanno per necessità vere, pertanto le indebite pressioni aziendali esercitate in questi giorni per rivedere al ribasso le richieste rivestono un ruolo puramente penalizzante per i dipendenti che con il loro sacrificio anche economico hanno continuato a credere e sostenere il Mps.

Invitiamo pertanto l'Azienda a fornire spiegazioni di tali comportamenti lesivi della dignità dei lavoratori e di chi li rappresenta considerando che l'accordo è stato sottoscritto anche dalla Banca che adesso non può disapplicarlo in maniera evidente e contraddittoria.

A tale proposito abbiamo richiesto immediatamente un incontro con l'azienda di cui Vi terremo informati.

Siena 07/02/2019

Le Segreterie

FABI

FIRST/CILS

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Pop. Bari: forte preoccupazione

COMUNICATO STAMPA

Le Segreterie di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN del Gruppo esprimono **forte preoccupazione** per le **ricadute occupazionali e professionali sul Personale dipendente** e per le **ripercussioni sui territori di interesse rivenienti dall'annunciato Piano Industriale 2019/2023**.

Il personale, mai citato nel martellante proliferare di articoli di stampa, è stato e resta patrimonio fondamentale delle Banche del Gruppo e non può essere ignorato nè chiamato a correo della loro gestione.

Le OO.SS. scriventi si opporranno con ogni mezzo al tentativo di far pagare ancora una volta alle Lavoratrici e ai Lavoratori il prezzo delle inefficienze gestionali del management aziendale.

Bari, 4 Febbraio 2019

**Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin
Banca Popolare di Bari**

Scarica il comunicato stampa