

BCC: la banca delle ore

L'art. 118 (e quelli seguenti) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ti spiegano in dettaglio come funziona l'orario di lavoro del personale inquadrato nelle Aree Professionali.

Se sei una lavoratrice o un lavoratore inquadrato nelle tre **Aree Professionali**, il tuo orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti.

Fanno eccezione i turnisti ed altri lavoratori (36 ore settimanali).

Con questa nota ci soffermiamo in particolare sulla gestione della riduzione oraria di 23 ore annuali e delle prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario) eventualmente destinato alla banca delle ore.

GESTIONE DELLA RIDUZIONE ORARIA (23 ore annuali)

All'inizio di ogni anno e con validità per l'anno stesso, puoi optare per una delle tre soluzioni seguenti, **comunicandolo alla tua Azienda, anche per iscritto**, che intendi:

1. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana;
2. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in ragione di 15 minuti in due giornate della settimana;
3. scegliere la banca delle ore, ovvero continuare a lavorare 37 ore e 30 minuti a settimana, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

All'inizio dell'anno successivo, puoi modificare la tua scelta, dandone sempre comunicazione alla tua Azienda, anche per iscritto.

Se hai optato per la banca delle ore, acquisisci dall'inizio di ogni anno un credito di 23 ore.

E' tuo diritto recuperare queste 23 ore, che sono una riduzione di orario.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE 23 ORE DI RIDUZIONE ORARIA:

Recupera così le **23 ore di riduzione oraria**:

- **Nei primi 6 mesi dell'anno di maturazione** (quindi entro il 30 Giugno) **puoi recuperare le 23 ore di RIDUZIONE DI ORARIO** previo accordo con la tua Azienda, alla quale inoltrerai la richiesta di recupero specificando in quali giornate.
- **Successivamente ai primi 6 mesi** (quindi dopo il 30 Giugno) **hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno :**
 - **1 giorno lavorativo** per recuperi orari
 - **5 giorni lavorativi** per recuperi tra 1 e 2 giorni
 - **10 giorni lavorativi** per recuperi superiori a 2 giorni

Rammenta di effettuare il recupero delle 23 ore ENTRO 24 MESI dalla loro maturazione!

ESEMPIO: le 23 ore maturate nel 2019 devono essere recuperate entro il 31/12/2021

GESTIONE DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN BANCA DELLE ORE

E' parimenti tuo diritto optare per il recupero delle ore di prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro richieste dall'Azienda e da te effettuate.

Per le ore prestate in più rispetto al normale orario di lavoro, puoi valutare di destinare alla banca delle ore (oltre le prime 23 ore di riduzione oraria di cui sopra) anche **dalla 1^ alla 27^ ora di prestazione aggiuntiva** che, in alternativa, ti verrebbe corrisposta come straordinario.

Puoi decidere di riversare in banca delle ore anche eventuali ulteriori ore di prestazioni aggiuntive (fino ad un massimo di 50), oppure farti corrispondere lo straordinario.

Questa scelta va EFFETTUATA ogni anno!

HAI DIRITTO A VERIFICARE PERIODICAMENTE IL NUMERO DELLE ORE AGGIUNTIVE DA TE ESEGUITE.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE ORE PRESTATE OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Per il recupero delle prestazioni aggiuntive, devi sempre tenere presente che i termini previsti dal Contratto, decorrono – per ciascuna ora – dal giorno in cui hai effettuato la prestazione aggiuntiva al normale orario di lavoro.

Recupera così le **prestazioni aggiuntive** effettuate oltre il normale orario di lavoro:

▪ **Nei primi 6 mesi**

Previo accordo con la tua Azienda, inoltra la richiesta di recupero alla stessa specificando in quali giornate

▪ **Successivamente ai 6 mesi**

hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno:

- **1 giorno lavorativo** per recuperi orari
- **5 giorni lavorativi** per recuperi tra 1 e 2 giorni
- **10 giorni lavorativi** per recuperi superiori a 2 giorni

**Sta a te esercitare questo diritto. NON DIMENTICARLO!
Rammenta di effettuare il recupero delle prestazioni aggiuntive al massimo ENTRO 24 MESI da quando le hai prestate!**

ESEMPIO 1: 10 ore prestate a GENNAIO 2020

i 6 mesi sono scaduti a GIUGNO 2020

i 24 mesi scadono a DICEMBRE 2021

ESEMPIO 2: 10 ore prestate a FEBBRAIO 2020

i 6 mesi sono scaduti a LUGLIO 2020

i 24 mesi scadono a GENNAIO 2022

Trascorso il termine dei 24 mesi, la tua Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con te – il recupero delle ore relative alle prestazioni che hai reso in

aggiunta al normale orario di lavoro, confluente in banca ore e non fruibile.

Soltanto in assenza di accordo con te, la tua Azienda potrà, entro il medesimo termine di 6 mesi, indicarti i tempi di fruizione.

La tua Azienda dovrà corrisponderti il compenso per lavoro straordinario se non hai potuto recuperare nel termine dei 30 mesi le prestazioni aggiuntive perché sei stato assente per:

- malattia o infortunio che perdurino in via continuativa per oltre 3 mesi
- maternità
- servizio militare
- aspettative retribuite e non retribuite

INOLTRE RICORDA CHE:

- **hai diritto a permessi retribuiti pari a 10 ore annue, da utilizzare a giornata intera oppure frazionate ad ore nell'arco dello stesso anno, dandone preavviso alla tua Azienda (Art. 118 del CCNL).**

Questi permessi retribuiti come pure i recuperi della banca delle ore sono diversi dalle ferie e dai permessi eventualmente previsti per ragioni di famiglia, di salute, di studio ecc.

ATTENZIONE

- **Annota sempre le prestazioni aggiuntive (giorno, orario, durata);**
- **Riscontra i dati in tuo possesso con quelli annotati sul cedolino di paga;**
- **Periodicamente verifica le rispettive scadenze (i primi 6 mesi, i 24 mesi ecc.);**
- **Non arrivare all'ultimo giorno utile prima di pensare al recupero della banca delle ore;**
- **Ricorda sempre di utilizzare le 23 ore annuali di riduzione di orario.**

E, soprattutto, ricorda che la banca delle ore può essere utile per dedicare un po' di tempo in più a te e alla tua famiglia.



Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica l'allegato: FisacInforma – CCNL – Banca delleOre

BNL: Pressioni Commerciali Reprise – E per iniziare l'anno... ESUBERI

Il nuovo anno si apre con i lavoratori di BNL impegnati come tutti i lavoratori del settore nelle assemblee per la discussione sul rinnovato Contratto Nazionale.

Una novità del contratto è stata quella di “incorporare” quanto definito in sede di protocollo ABI sulle politiche commerciali firmato tra ente datoriale e organizzazioni sindacali l'8 febbraio 2017.

In Banca Nazionale del Lavoro esiste addirittura un protocollo precedente che è datato 22 dicembre 2016.

Ma le politiche commerciali della BNL non sembrano essere troppo compliant con questi 2 importanti accordi e per questo motivo, unitamente alla volontà di denunciare e contrastare le più generali condizioni di sofferenza dell'intera rete commerciale (filiali, succursali, CRSC e Poli Direct), i Sindacati Aziendali a marzo del 2019 hanno deciso di iniziare una **mobilizzazione** che ha già portato i lavoratori in strada in due piazze importanti: Roma e Firenze.

Le Organizzazioni Sindacali hanno previsto per inizio 2020 **una nuova dimostrazione** nella piazza finanziaria per eccellenza: Milano.

Nel frattempo in corso di rinnovo contrattuale l'azienda ha deciso di aprire una nuova procedura dichiarando **75 esuberanti** (composti da 93 FTE – frutto del proseguimento delle riorganizzazioni che si susseguono dal 2016 – a cui vanno sottratti 18 assorbiti dalla mancata chiusura di 15 agenzie previste nel piano 2017-2020).

Questa procedura – in continuità con la precedente chiusa con 600 esuberanti – viene interpretata dai lavoratori, e dai loro rappresentanti, come un aggravio della carenza di organici e dei carichi di lavoro e di conseguenza come alimento continuo della spirale “Carichi di lavoro”- “Pressioni Commerciali”- “Stress Lavoro Correlato”.

Ad una situazione di siffatta gravità, si aggiunge il paradosso che **mentre dichiara esuberanti, l'azienda continua ad esternalizzare attività di vario genere!**

Le scriventi Organizzazioni Sindacali chiedono all'azienda di avere un confronto importante con il Direttore del Retail su tutte le preoccupazioni che discendono dalla continua diminuzione di personale della nostra azienda (così come il trend del settore sta riscontrando) e dalle condizioni di lavoro nella rete commerciale, oltre che sulle aspettative derivanti dalla rinnovata attenzione delle Segreterie Nazionali di concerto con ABI sull'argomento “Politiche Commerciali”.

In assenza di questo chiarimento i lavoratori di BNL riterranno direttamente responsabile per una eventuale pubblicità

negativa e conseguente danno reputazionale (dovute alle inevitabili ulteriori iniziative di piazza) il sopra citato Direttore e proseguiranno nel percorso di mobilitazione ritenendo di aver fatto ben più del dovuto nei confronti di una azienda che, tra l'altro, continua a muovere contestazioni disciplinari a colleghi che:

- dovrebbero leggere tutti i giorni le novità normative sulla intranet aziendale (più di una al giorno);
- vendere prodotti concepiti male, fare fronte a procedure farraginose e con ritardi abissali;
- cercare di trattenere i clienti (giustamente insofferenti);
- fare advocacy;

e allo stesso tempo tenere a bada chi li martella incessantemente per superare tutte questi ostacoli anche proponendo "metodi alternativi" non proprio ortodossi...

Il 2020 sarà in continuità o in discontinuità?

Fisac/Cgil BNL

Festività sopresse anno 2020

BANCHE – ABI

Il CCNL **ABI** prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a 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 ricorrano 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 2020 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Le giornate di permesso per ex festività sono pertanto 5 per i lavoratori operanti sull'intero territorio nazionale, 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

Nel 2020 nessuna festività civile (25 aprile Festa della Liberazione, 1 maggio Festa del Lavoro, 2 giugno Festa della Repubblica) coincide con la giornata di domenica, quindi non saranno previsti ulteriori giorni di recupero.

Il CCNL rinnovato il 19 dicembre 2019 prevede 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 per il 2029 saranno le seguenti:

- **5 per le Aree Professionali.**
- **4 per i Quadri Direttivi e i Dirigenti.**

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.**

CREDITO COOPERATIVO

Il CCNL del Credito Cooperativo prevede, in tema di festività soppresse, che siano attribuiti annualmente giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche sommandoli agli ordinari altri periodi di ferie. Nel dettaglio:

*"Ai lavoratori delle **aree professionali** sono attribuiti:*

- per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);
- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito

Ai lavoratori inquadrati nella **prima area professionale ad orario ridotto** sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).

Ai **Quadri Direttivi** sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.

In caso di attribuzione di permessi retribuiti gli stessi, se non fruiti in tutto o in parte nel corso dell'anno solare, verranno monetizzati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anni di competenza.

ESATTORIALI

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

Nel 2020 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Pertanto, per l'anno 2020 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno 5 giorni di permesso per ex festività, ridotti a 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

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 2020 le giornate di festività abolite sono cinque e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Le giornate di permesso sono ridotte a 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

IMPORTANTE

I permessi per festività abolite 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.**

Sono considerati inoltre permessi retribuiti straordinari le giornate del 14 agosto (in precedenza semifestiva) e del venerdì santo, che quest'anno cade il 10 di aprile.

Sono invece giornate semifestive il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività soppresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2020, religiose e civili, sono le seguenti:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)

Si tratta pertanto di 4 giornate, ridotte a 3 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29

giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività soppresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2020) 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.**

Sono invece giornate semifestive il 10 aprile (Venerdì Santo), il 14 agosto, il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

BPER. Pressioni commerciali: è iniziata una nuova era?

Che nel gruppo Bper fossero in atto pratiche commerciali non in linea con gli accordi nazionali e di gruppo sottoscritti non era una novità; **più volte abbiamo segnalato comportamenti di alcune direzioni territoriali al limite del mobbing personale sui dipendenti.**

Però, stranamente, con la riorganizzazione in atto, dovuta anche alla fusione di Unipol Banca, **tali atteggiamenti si sono notevolmente accentuati.**

Coincidenze? Importazione di stili commerciali differenti?

Ricordiamo a tutti, se mai ce ne fosse bisogno che, in ambito nazionale, anche l'ultimo rinnovo del contratto nazionale ha sancito che **non devono essere praticate politiche commerciali che denigrano le persone e sviliscono il lato umano delle lavoratrici e dei lavoratori in favore del "dobbiamo vendere a tutti i costi"**, tanto le conseguenze che tale politica causa ai dipendenti non interessano a nessuno, salvo i medici curanti.

Se questo è il nuovo che avanza, allora dobbiamo rispolverare il vecchio detto *"si stava meglio quando si stava peggio"*.

Il gruppo Bper non ha bisogno di avere reparti d'assalto che, in nome del Dio denaro, riducono il personale a mero esecutore di ordini e direttive che nulla hanno a che fare con la tradizione del gruppo e delle banche che lo compongono.

Chiediamo pertanto alla Direzione Risorse di Gruppo che vengano immediatamente rimossi e censurati **comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di questo gruppo**, eliminando tutte le incombenze improvvisate dai

vari capi servizi tipo **file Excel** di ogni ordine e grado, **report** giornalieri e addirittura bi-giornalieri, **creazione di gruppi in WhatsApp** utilizzando i numeri privati dei colleghi, assegnazione di **budget individuali** contravvenendo alle norme del CCNL, telefonate inutili e dannose che altro non fanno che aumentare lo stress lavorativo che in questi giorni ha raggiunto livelli non più accettabili.

Vi comunichiamo che, se non si troveranno soluzioni immediate, **le OO.SS. prenderanno le opportune iniziative ricercando il consenso dei lavoratori.**

Modena, 09 gennaio 2020

**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA- UNISIN**

Scarica il volantino

Pop. Bari: per la FISAC Abruzzo a forte rischio credito

“Il rischio è lo spacchettamento delle filiali, lo spopolamento delle filiali nei piccoli centri, l’occupazione e il credito che avrà forti problemi: ecco perché vediamo con favore la creazione di un tavolo continuativo nel tempo per monitorare tutto ciò che accade in Popolare di Bari”.

E' quanto dice all'ANSA **Francesco Trivelli** della Fisac, il maggior sindacato del settore in Abruzzo.

Trivelli è reduce dall'incontro con l'assessore Febbo e lancia il suo allarme:

*"Noi siamo molto preoccupati per il territorio abruzzese: non ci nascondiamo che l'eventuale trasformazione di Pop. Bari in una banca di investimenti inevitabilmente avrà una ricaduta sull'Abruzzo, dove ci sono 800 dipendenti, che rappresentano il 25% del personale attuale dell'istituto, sui 2.800 complessivi. Noi siamo preoccupati per questo secondo 'choc' bancario dopo le vicende Tercas e Caripe, a distanza di pochi anni da quei commissariamenti o vendite: **l'Abruzzo è senza banche**. Il rischio è l'ipotesi di vendita di filiali – e capire chi le compra – tenendo presente che oggi Pop. Bari in Abruzzo raccoglie 3,5 mld di euro a fronte di investimenti per 2,5 mld. Insomma, non ci preoccupiamo tanto dell'impatto occupazionale, quanto del sistema economico abruzzese nel suo complesso".*

Per la Fisac quindi il rischio è sistemico: *"Specie in una regione dove locali restano solo le Bcc. Non vorremmo insomma che si pensasse ad un 'Sistema Puglia' in crisi oscurando il resto del paese – insiste Trivelli – bene quindi che la politica abruzzese abbia iniziato a porsi il problema come è già successo in Puglia e porti sul tavolo nazionale una eventuale vertenza Abruzzo".*

Fonte: ANSA

Nessun dorma!

Pubblichiamo la splendida ricerca effettuata da **Emanuela Marini**, componente della segreteria **Fisac Banca d'Italia**, che ha studiato alcune delle più note opere liriche scoprendo che nella loro trama è possibile ritrovare tutte le casistiche delle violenze sulle donne: il femminicidio, la violenza fisica, morale, economica, gli stereotipi ecc...

Una riflessione su come il fenomeno della violenza di genere sia profondamente radicato nella nostra cultura da secoli, e solo in tempi recenti si sia cominciato finalmente a vederlo per quello che realmente è: una profonda ingiustizia, un segno d'inciviltà da combattere con forza e decisione.

A rendere più interessante la lettura, per i melomani c'è la possibilità di ascoltare le arie alle quali si fa riferimento nella trattazione.

Nessun dorma – L'opera racconta la violenza



BPER e Unipol Banca: fusione

“fredda”

Quali sono gli effetti di un progetto di fusione per un'azienda e quali sono i risvolti per i suoi dipendenti ed i suoi clienti ? Solitamente non è necessario interrogare un esperto di alta finanza per poter fornire una risposta tecnica sensata.

Di sicuro ci sono aspettative diverse a seconda degli attori, ma quando le legittime mire aziendali impattano negativamente sulla vita lavorativa dei dipendenti, **rendendo la giornata un vero incubo**, più che domande ad un esperto sarebbe necessaria una profonda autocritica.

In mancanza, la valutazione critica sull'organizzazione della fusione, da parte nostra, deriva da alcune semplici constatazioni.

Si è ignorato e sottovalutato l'impatto di una Banca piccola ed efficiente, quale era Unipol Banca, con filiali con determinate autonomie, caratterizzate da masse importanti e clientela diversificata sia nel campo dei prodotti di investimento che nel mondo delle facilitazioni.

Quanto si ha modo di riscontrare in questi giorni nel passaggio alle procedure informatiche di BPER, conferma quanto più volte sostenuto dal Sindacato Unitario e, cioè che il Gruppo BPER ha bisogno urgente di investimenti in tecnologia finalizzata a realizzare un sistema informatico snello, efficace ed efficiente, in grado, da un lato, di far fronte con tempestività alle esigenze di una clientela sempre più sofisticata e, dall'altro, semplificare ed alleggerire i carichi di lavoro, che, nella prospettiva degli esodi previsti, sono destinati ad aggravarsi sempre più.

Infatti, da tale obsoleta piattaforma informatica, sono scaturiti una lunga serie di rallentamenti e blocchi sia delle

procedure utilizzate in filiale, che di quelle messe a disposizione della clientela (Internet banking, CBI, BCM ecc.).

L'apice si è raggiunto con l'impossibilità dei clienti imprese e professionisti di assolvere al pagamento di tasse, contributi e stipendi, a causa delle inefficienze sopra descritte, costringendoli a richiederne il pagamento in filiale, previa sottoscrizione di specifica manleva (!?) per aver infranto le norme di legge.

Ci risulta che alcuni clienti si siano rivolti all'unione consumatori sia per tutele legali derivanti da eventuali danni patrimoniali, oltre che ritenere tale comportamento equiparabile a quello dell'utilizzo di clausole vessatorie.

In questi giorni tanti colleghi, tra filiali e uffici, annaspano nel tentativo di ricostruire storia e autonomie inerenti delibere del mondo fidi, essendo costretti ad operare al "buio" assumendosi rischi enormi per non bloccare l'operatività dei clienti.

Se ne deduce facilmente che andavano stabilite modalità diverse e una diversa data di partenza per la fusione, **evitando di scegliere un mese notoriamente fitto di scadenze, quale dicembre**, e di impegni per la clientela, quali pensioni, tredicesime, Imu/Tasi.

Nonostante le costanti e continue segnalazioni delle OO.SS., le conseguenze stanno generando situazioni imbarazzanti all'interno delle Filiali ex Unipol banca (o accorpate), dove i colleghi fanno enorme fatica, nei riguardi della clientela indispettita, a fornire ragionevoli motivazioni per il lungo elenco di disservizi, che possano essere comprese e accettate al fine di tacitarne l'indignazione.

I colleghi della rete, in questa fase caotica, non hanno altra strada che quella di metterci la faccia, assumendosi in proprio, agli occhi della clientela, le responsabilità di quanto accade.

Riteniamo profondamente ingiusto ed eticamente inaccettabile che gli esiti di una organizzazione approssimativa ricadano solo su chi è in prima linea e che, invece, i veri responsabili di tale progetto possono sottrarsi alle sue ricadute.

I lavoratori hanno diritto ad un clima lavorativo sereno, esente da picchi di stress inaccettabili.

I tempi previsti per la risoluzione non sono a noi noti, non avendo né riscontri tangibili, né risposte dettagliate da parte dell'azienda ai quesiti posti in argomento da tutte le Organizzazioni Sindacali del gruppo.

Pertanto, le scriverti OO.SS., nel stigmatizzare l'attuale situazione, chiedono con determinazione all'Azienda il potenziamento, ad horas, di tutti i supporti sin qui utilizzati (Allineatori, help-desk, ecc.) in tempi rapidissimi, sia in termini numerici che temporali.

In attesa di ricevere i riscontri fino ad oggi mancati, auspichiamo che l'Azienda riconosca in modo tangibile, magari con un indennizzo economico, l'abnegazione di tutti quei colleghi coinvolti a vario titolo in questa fusione, riconoscendone lo straordinario impegno finalizzato, tra l'altro, a salvaguardare l'immagine Aziendale.

Nel contempo invitiamo i colleghi tutti a continuare a segnalarci tutti i disservizi e le lacune procedurali onde di consentirci di chiedere all'azienda le dovute risposte.

Auguriamo a tutti voi un Sereno Natale non mancando di restare vigili al fianco dei colleghi su i luoghi di lavoro.

Napoli, 20/12/2019

**RSA NAPOLI EX UNIPOL BANCA SpA
FIRST CISL FISAC-CGIL UILCA-UIL**

Le banche nel mondo annunciano 77.780 licenziamenti, è record dal 2015

L'82% dei posti di lavoro nel 2019 è stato perso in Europa, ma anche in Nordamerica sono svaniti 7.669 impieghi davanti a incertezze economiche, concorrenza e innovazioni tecnologiche.

Per chi nei servizi finanziari ci lavora, il 2019 è stato un anno ben più magro che non per coloro che a Wall Street e dintorni investono: l'anno di nuove ondate di licenziamenti ad ogni latitudine. Quasi **80mila lettere** di benservito in dodici mesi sono arrivate nelle banche su scala globale, facendo impennare ad almeno 425mila il totale dei posti di lavoro eliminati dal 2014 dal settore che, dopo esser stato al centro dell'ultima grande crisi, è oggi caccia di redditività e efficienza in un clima segnato non solo da incognite sul futuro dell'economia ma da pressioni concorrenziali e profonde trasformazioni tecnologiche.

Morgan Stanley ultima a tagliare

Il fenomeno dei tagli di massa non riguarda solo l'Europa – o l'Italia – dove l'occupazione bancaria è stata di recente martoriata da annuncio dopo annuncio di riduzioni del personale. Una delle più recenti, drastiche sforbiciate è dell'americanissima Morgan Stanley, che nelle prime settimane di dicembre ha deciso di **eliminare 1.500 posti** di lavoro, il 2% dei suoi oltre 60mila dipendenti mondiali. Comunicati ufficiali alla mano, da gennaio oltre 50 gruppi al mondo hanno reso nota la cancellazione, per la precisione, di 77.780 impieghi. Cifra che è la più elevata dal 2015, quando il settore perse su scala internazionale 91.448 buste paga.

La **strage del lavoro in banca**, in nome di produttività e risparmi, è stata scatenata da una combinazione di fattori: la necessità di attrezzarsi al cospetto di un'economia in frenata, anche se pare intenzionata a evitare aperte recessioni. Il bisogno di fare i conti con una continua realtà di bassi tassi di interesse che complica la performance del business tradizionale. E con una bassa volatilità sui mercati che complica le entrate da trading.

Infine e soprattutto l'inevitabilità di rivoluzioni tecnologiche, con ampio ricorso a innovazioni quali l'intelligenza artificiale, che hanno accresciuto oltremisura l'importanza e la possibilità di contenere i costi.

Europa regina dei licenziamenti

Nel caso delle banche del Vecchio continente, si sono manifestati nel business anche malesseri più gravi, quali l'impatto sulla redditività di tassi di interesse negativi e le sofferenze dell'economia della regge per le tensioni commerciali. Gli istituti europei sono così stati protagonisti di oltre **quattro quinti dei tagli complessivi** – per l'esattezza l'82% del totale.

Stando a calcoli di Bloomberg, effettuati sulla base dei documenti depositati dalle banche presso le authority di supervisione, 63.611 posti di lavoro sono svaniti nella sola Europa. Altri 7.669 sono spariti in Nordamerica, 3.500 in America Latina, 2.487 in Medio Oriente e Africa e 513 nella regione Asia-Pacifico. Statistiche che, oltretutto, stando gli analisti, potrebbero semmai sottostimare il fenomeno di ristrutturazione e consolidamento, dato che spesso gli istituti non comunicano pubblicamente tutti gli snellimenti programmati.

Da Deutsche Bank a UniCredit

L'Europa domina la classifica con i licenziamenti messi in cantiere da dieci banche, a cominciare da istituti tedeschi e italiani. Deutsche Bank, scottata da scandali e fuoriuscite da intere attività quali l'investment banking, ha annunciato

l'eliminazione di **18mila impieghi** entro il 2022. L'italiana UniCredit ha varato piani per tagliare ottomila impieghi entro il 2023 – il 9% della sua forza lavoro – e chiudere 500 filiali. Santander, Commerzbank, Hsbc e Barclays seguono a ruota con riduzioni comprese tra tremila e cinquemila posti.

Nuove riduzioni nel 2020

Le concorrenti banche statunitensi non sono state immuni da difficoltà ma al confronto sono state aiutate da un costo del denaro che, per quanto ultra-basso, nel dopo-crisi ha **recuperato terreno**. E da un'espansione che ha raggiunto il record di longevità entrando nell'undicesimo anno consecutivo e reggendo anche l'urto delle incertezze nell'interscambio.

Anzi, i colossi americani della finanza hanno allargato il loro raggio d'azione globale approfittando di crisi e ritirate di colossi europei quali Deutsche, strappando posizioni e business sullo stesso Vecchio continente. La saga delle riduzioni e delle riorganizzazioni non appare comunque conclusa con il 2019, negli Usa come neppure in Europa dove ha imperversato. Il 2020, secondo quando affiorato, dovrebbe portare con sé ulteriori riorganizzazioni, dal gruppo svizzero Julius Baer a quello spagnolo Banco Bilbao.

Fonte: www.ilsole24ore.com

Detrazione spese mediche: dal

1 gennaio obbligatorio il pagamento con carte o bancomat

Le **detrazioni per spese mediche** si attiveranno solo per chi usa la carta? Dopo le ultime novità decise nella bozza della manovra, facciamo chiarezza sugli sgravi fiscali previsti nell'ambito sanitario.

Gli sconti fiscali attuati sulle spese inerenti farmaci, visite mediche specialistiche, esami diagnostici e dispositivi per riabilitazioni e cure rappresentano la quota più rilevante degli sgravi sulle imposte.

Il governo sta attuando una serie di cambiamenti sul funzionamento ed i tetti sulle agevolazioni fiscali per le spese nel campo sanitario.

L'ultimo aggiornamento trapelato dai lavori del testo della manovra riguarda la possibilità di **detrarre dalle tasse visite mediche e farmaci** solo se pagati con carta e altri sistemi tracciati come il bonifico.

Ci sono, però, dei distinguo. Facciamo chiarezza sulle **detrazioni per spese mediche e uso della carta**.

Detrazioni spese mediche: ecco gli sgravi attivati solo con pagamenti tracciati

Il governo continua la sua lotta al contante e all'evasione fiscale imponendo pagamenti tracciati per ottenere sgravi sulle tasse.

Dopo aver annunciato che dal 2021 gli sconti fiscali previsti

con la dichiarazione dei redditi scatteranno solo su spese sostenute con pagamenti elettronici, la novità del cashless arriva anche nel settore sanitario.

L'ultimo aggiornamento della bozza della manovra riguarda la detrazione del 19% dall'imposta lorda sulle spese sanitarie effettuate esclusivamente mediante un **sistema di pagamento tracciato**. Nello specifico, il governo ha stabilito delle regole precise per ottenere gli sconti fiscali sugli oneri nel settore medico.

Le visite mediche effettuate presso **specialisti che operano in regime privato** e le analisi diagnostiche eseguite in centri e cliniche **non rientranti nel SSN** dovranno essere pagate con sistemi tracciati, quali carte, bancomat o bonifici. Solo in questo modo si potrà ottenere la detrazione prevista con la presentazione della dichiarazione dei redditi.

La novità si inserisce nella riforma fiscale studiata dal governo, che prevede anche l'eliminazione delle detrazioni per spese mediche sui redditi più alti.

Pagamento in contanti e sconti su spese sanitarie

L'obbligo di pagamento elettronico o tracciato per ottenere gli sgravi d'imposta nell'ambito sanitario è escluso per alcune particolari categorie di spese.

Gli acquisti in **farmacia**, le visite e gli **esami eseguiti nell'ambito del Sistema Sanitario Nazionale**, per esempio pagando il ticket, o in strutture accreditate potranno continuare a **essere pagati in contanti**.

In questo caso, infatti, la detrazione d'imposta si applica come sempre, presentando scontrini e ricevute rilasciate dopo pagamenti in denaro.

Fonte: www.money.it

Pop. Bari: l'intervento del Fondo Interbancario

Nella serata del 30 dicembre abbiamo appreso la notizia della delibera del Fondo interbancario per un intervento a supporto del risanamento della Banca Popolare di Bari per complessivi 700 mln con un versamento immediato di 310 mln in vista dell'aumento di capitale per 1.4 mld.

Ci auguriamo che l'intervento del Fidt unitamente alla decretazione governativa per 900 mln e all'intervento di commissariamento di Banca d'Italia possa essere la giusta combinazione per un risanamento definitivo ed efficace dell'Istituto meridionale.

Apprezziamo l'insieme degli interventi in corso finalizzati al salvataggio della Banca Popolare di Bari, essenziali per noi saranno la salvaguardia della tenuta dei livelli occupazionali per i **3200 lavoratori** interessati- con la gestione di eventuali esuberi esclusivamente con i meccanismi di settore – e il presidio territoriale degli sportelli.

Fonte: www.fisac-cgil.it