

# BPER Banca: oste, il tuo vino è buono?

Leggiamo della nomina del Gruppo Bper a **Top Employer**, una sorta di certificazione “terza” delle aziende in cui vengono offerte “eccellenti opportunità di lavoro”.

Siamo andati a vedere come funziona.

Vengono rivolte delle “domande chiave”, la cui risposta viene validata, sottoposta a revisione, verificata da un audit esterno, dotata di un punteggio “oggettivo”. La fonte di queste notizie è il sito di Top Employers.

Poi leggiamo, in un’intervista ad un manager della società, che la certificazione rilasciata dall’istituto “**non è un’indagine di clima e non prevede domande dirette ai dipendenti**”.

Quindi: una società certifica che un’azienda è a livelli di eccellenza nel capo “risorse umane”, e costruisce tale giudizio da **una serie di risposte che la stessa azienda valutata rilascia, con esclusione espressa di qualunque domanda rivolta alle “risorse umane”, ovvero coloro che dovrebbero avere una opinione diretta (magari variegata) delle opportunità offerte dalla propria azienda, e di come si lavora all’interno della stessa.**

Chiedere all’oste se il vino è buono è un celebre e vecchio detto. Non sapevamo fosse assurdo a metodo di valutazione oggettiva e certificata. Siamo certi della severità e professionalità del percorso che conduce alla certificazione.

**Sospettiamo che la medesima non sia rilasciata a titolo gratuito.**

Attendiamo a questo punto che il Gruppo Bper renda noti gli

investimenti stanziati in nuovi software, hardware, reti di connessione, IT, comparandoli con gli investimenti stanziati dai suoi concorrenti, che sono da individuare nei primi 8 gruppi bancari.

**Sarebbe una prima, importante verifica di quanto il Gruppo tenga a migliorare effettivamente il modo di lavorare dei suoi dipendenti.**

Fonte: **Inform@Fisac**, notiziario di informazione della Fisac/Cgil Gruppo BPER, numero di febbraio 2020.

---

## **Bonus bebè 2020, più soldi per il secondo figlio**

A fornire chiarimenti su questa casistica è una recente Circolare fornita dall'INPS: arriverà una maggiorazione sul secondogenito.

---

**Bonus Bebè 2020 per il secondo figlio:** con la pubblicazione della circolare INPS n. 26 del 14 febbraio debutta il nuovo assegno di natalità senza limiti e con condizioni agevolate per le famiglie con **ISEE basso**.

La novità maggiore diventa una prestazione universalistica, riconosciuta anche ai contribuenti che **superano il limite di valore del modello ISEE di 25.000 euro**, soglia prevista fino allo scorso anno.

E in particolare sul secondo figlio c'è la possibilità di

ottenere una maggiorazione sugli importi predefiniti.

Scopriamo come funziona e quali sono le novità.

### **Bonus Bebè 2020 per il secondo figlio**

La **circolare INPS n. 26 del 14 febbraio 2020** rende operative le **novità** introdotte dalla **Legge di Bilancio 2020** che, oltre ad aver eliminato il limite di valore del modello ISEE quale requisito per fare **domanda**, ha rimodulato l'**importo dell'assegno** di natalità in tre scaglioni:

- **160 euro al mese** (1.920 euro all'anno) per le famiglie con Isee fino a 7.000 euro;
- **120 euro al mese** (1.440 euro all'anno) per le famiglie con Isee non superiore ai 40 mila euro;
- **80 euro al mese** (960 euro all'anno) per le famiglie con Isee superiore a 40 mila euro.

Per quanto riguarda la questione secondo figlio gli importi cambiano: infatti in questi casi, **l'importo verrà aumentato del 20%**. Quindi nel caso di **famiglie con Isee fino a 7 mila euro**, **l'assegno quindi sarà di 192 euro**, e **144 euro per chi ha un reddito non superiore ai 40 mila euro**.

In caso di parto gemellare, o di adozione multipla nello stesso anno, spetterà invece un assegno per ciascun figlio.

La legge di Bilancio 2020, oltre a prorogare il bonus, ha anche ampliato il beneficio per tutti i bimbi nati e adottati nel corso del 2020 (fino al 31 dicembre compreso).

### **Le novità del Bonus previste per quest'anno**

Nello specifico, si riepilogano le novità e principi generali che continuano a trovare applicazione:

- Corresponsione dell'assegno su domanda presentata da uno dei genitori entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo avvenuti tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2020.
- Status giuridico dei richiedenti (cittadinanza italiana, comunitaria)
- Residenza in Italia del genitore richiedente e convivenza con il minore;
- Importo dell'assegno in base al valore dell'ISEE, in particolare dell'ISEE minorenni del bambino per il quale l'assegno è richiesto
- Previsioni di spesa riferite alle mensilità in scadenza nei singoli anni solari e non al solo anno in cui si è verificato l'evento che ha dato origine alla prestazione
- L'assegno spetta anche in caso di affidamento preadottivo del minore (legge n. 184/1983) disposto nel periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020. Questo fino al compimento del primo anno dall'ingresso in famiglia a seguito dell'affidamento medesimo;
- Nei casi di nascita, adozione o affidamento preadottivo del minore che ricade nel 2020 e successivo affidamento temporaneo a persone singole o famiglie (art. 5, comma 6, del D.P.C.M. del 27/02/2015), la domanda di assegno può essere presentata dall'affidatario dopo quella del genitore o in luogo del genitore (cfr. il messaggio n. 261/2017 e la circolare n. 93/2015);
- In ipotesi di genitore minorenne o incapace di agire, la domanda può essere presentata dal legale rappresentante in nome e per conto del genitore;
- La domanda deve essere corredata dal modulo "SR163", denominato "Richiesta di pagamento delle prestazioni a sostegno del reddito", reperibile nella sezione "Tutti i moduli" del sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- L'assegno di natalità non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.

A questo link il testo completo della Circolare.

**fonte:** [www.lentepubblica.it](http://www.lentepubblica.it)

---

# **Banca del Fucino: piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale**

Spett. le Banca del Fucino

C.A del Presidente Dott. Mauro Masi

C.A. del Vice-Presidente Dott. Francesco Maiolini

C.A. del Direttore Generale Dott. Giuseppe Di Paola

C.A. del Responsabile Risorse Umane Dott.ssa Roberta Pennacchietti

e, p.c.

a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori

*Roma, 21 febbraio 2020*

**OGGETTO: inoltro piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Gruppo Fucino-Igea e richiesta apertura trattative**

Egregi Signori,

con la presente vi alleghiamo la piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Banca del Fucino-Igea al fine di avviare al più presto la trattativa.

Come indicato nel frontespizio della piattaforma, alla luce della recente formazione del gruppo Igea-Fucino, le condizioni che saranno concordate verranno applicate a tutti i lavoratori e le lavoratrici del gruppo; per quanto concerne le variazioni contrattuali non espressamente indicate nella piattaforma restano valide le attuali condizioni.

Riteniamo che il superamento della crisi che ha investito la Banca del Fucino e la stabilità che si sta creando con la formazione del gruppo consentano di poter apportare le migliorie contrattuali richieste dai lavoratori, i quali hanno sopportato numerosi sacrifici nel corso degli ultimi anni.

Riteniamo inoltre che la volontà di rilancio aziendale, espressa a più riprese dal management, si possa conciliare con il clima di serenità e fiducia che potrà derivare da un buon esito della trattativa.

E' altresì rilevante avere vostre delucidazioni in merito ai recenti licenziamenti, allo stato dell'arte del piano industriale ed infine agli aspetti organizzativi inerenti le Filiali che, purtroppo, in buona parte continuano ad operare con difficoltà a causa delle problematiche già esposte nelle nostre precedenti comunicazioni.

Tutto ciò premesso, *vogliate fornirci delle date utili ad effettuare un incontro quanto prima possibile.*

Distinti saluti

scarica la piattaforma CIA

---

# **Intesa Sanpaolo: il punto su nuovo modello bdt, fol e gestori remoti, autonomia gestionale, embarghi, ofs, assegni e banconote**

## **Nuovo Modello di servizio e portafogliazione**

Nell'incontro del 19 febbraio abbiamo fatto una prima verifica sulle ricadute del nuovo modello distributivo di Banca dei Territori. L'azienda ha fornito una serie di dati che "fotografano" e raffrontano i numeri dei colleghi impiegati nei vari ruoli ante e post introduzione del nuovo modello il 20 gennaio. Nei prossimi giorni vi forniremo il dettaglio di questo raffronto. Qui invece entreremo da subito nel dettaglio dell'argomento che ha occupato buona parte del confronto odierno, ovvero le modalità di funzionamento della nuova portafogliazione con particolare riferimento al cosiddetto portafoglio in pool di filiale, nonché alla ricaduta in termini di carichi di lavoro per i gestori.

L'azienda ha spiegato che il portafoglio in pool di ciascuna filiale:

- Non è in carico al Direttore.
- Comprende esclusivamente clienti che per un lungo periodo di tempo non hanno avuto contatti con la banca.
- Costituisce un bacino di clienti che volta per volta (attraverso un “motore” automatizzato) vengono assegnati a uno specifico gestore nel caso in cui autonomamente mostrino interesse per qualche prodotto aziendale oppure vengano inseriti in specifiche campagne di prodotto. Tali clienti rimangono nel portafoglio a cui sono stati assegnati nel caso in accettino di avviare un rapporto continuativo con la banca, altrimenti tornano ad essere assegnati al portafoglio in pool.

L'azienda ha comunicato che l'insieme dei clienti che compongono i vari portafogli in pool è passato da oltre 3.100.000 prima dell'attivazione del nuovo modello agli attuali circa 2.800.000. L'azienda sostiene inoltre che la composizione dei nuovi portafogli ha visto un incremento del numero dei rapporti stabilmente in capo a ciascun gestore in misura “statisticamente frizionale” e in ogni caso non tale da produrre un incremento dei carichi di lavoro, poiché – sempre secondo l'azienda – ciò che deve essere preso in considerazione non è il numero dei clienti, ma la loro complessità gestionale.

Abbiamo fortemente contestato questa affermazione che non trova riscontro nell'esperienza quotidiana dei colleghi e peraltro non appare nemmeno suffragata da una sufficiente disaggregazione dei dati numerici che l'azienda non è stata in grado di fornire al momento. Abbiamo quindi chiesto un approfondimento sui dati relativi alla portafogliazione disaggregati non solo per “filieri” Exclusive e Retail, ma che dia conto anche delle quantità di Clientela Affluent, Aziende Retail, Retail Statica, Retail Dinamica e così via. L'azienda ha ammesso che il “motore” ha avuto problemi di funzionamento al suo avvio e che deve essere ancora implementato per la segnalazione delle scadenze.

Il confronto sui Ruoli e Percorsi Professionali si aprirà il 26 febbraio. Come FISAC-CGIL nella trattativa vogliamo normare le figure professionali derivanti dal nuovo modello di servizio ed acquisire tutte le tutele e le salvaguardie per i colleghi inseriti in percorsi professionali

## **Fol e filiali Remote**

L'azienda ha fornito anche su queste strutture una serie di dati, che distribuire o. La struttura delle FOL, oggi costituita da 17 sale di diverse dimensioni, è ampiamente diffusa su tutto il territorio nazionale. L'azienda ha dichiarato che questa scelta organizzativa viene mantenuta per portare lavorazioni sul territorio ed evitare processi di mobilità territoriale ai colleghi, che potrebbero essere conseguenti agli sviluppi del Piano di Impresa.

Secondo l'azienda i dati illustrati dimostrerebbero che la frequenza delle turnazioni negli orari estremi è accettabile, inoltre anche in FOL vengono accolte le richieste di spostamento avanzate dai colleghi. Come FISAC-CGIL abbiamo nettamente contestato queste affermazioni in quanto i colleghi di tutte le sale ci rappresentano una realtà ben diversa: l'adibizione ai turni estremi è sempre più estesa ed insostenibile, mentre la gestione delle richieste avanzate dai lavoratori continua ad essere troppo macchinosa ed aleatoria. Abbiamo pertanto richiesto all'azienda di fornirci nuovi dati più attendibili sulla distribuzione dei colleghi nelle fasce di orario.

L'azienda ha dichiarato ufficialmente che a far tempo da marzo non sarà più applicato il cosiddetto orario "a scacchiera". Come FISAC-CGIL abbiamo dichiarato che vigileremo attentamente affinché questa scelta non determini un ulteriore peggioramento della presenza in orari estremi. Avevamo sempre criticato la "scacchiera" in quanto rendeva più difficile i

cambi turno, per cui da questo punto di vista apprendiamo con favore la novità ; a fronte della nostra sollecitazione, l'azienda ha però ammesso che la procedura informatica per il cambio turno non è ancora stata rilasciata completamente da DSI.

Relativamente ai Gestori Remoti l'azienda ha ammesso che non darà più corso alle erogazioni economiche per i 44 colleghi che erano inseriti in percorsi professionali nelle loro precedenti strutture; la motivazione di questa scelta sarebbe che il Gestore Remoto non è una figura al momento normata contrattualmente. Come FISAC-CGIL riteniamo sbagliata e provocatoria questa posizione che penalizza ingiustamente colleghi che si sono dati volontariamente disponibili ad essere inseriti nella sperimentazione di una nuova tipologia di servizio alla clientela, che riveste grande importanza nello sviluppo del Piano di Impresa. Nella trattativa sui Ruoli professionali che si aprirà il 26 febbraio vogliamo normare adeguatamente la figura del Gestore Remoto trovando tutte le tutele per i colleghi attualmente coinvolti.

Come FISAC CGIL abbiamo infine denunciato il fatto che periodicamente, e in diverse sale, i Responsabili richiedono a tutti gli addetti di presentare la certificazione medica a decorrere dal primo giorno di malattia. Fermo restando che questa è una possibilità prevista dalla normativa, rimane il fatto che in tutto il Gruppo viene esercitata solo in rarissimi casi. Riteniamo che anche questa prassi sia profondamente sbagliata perché un Responsabile non può scaricare sulla collettività di tutti i colleghi eventuali problematiche gestionali di singoli. Abbiamo quindi richiesto all'azienda di intervenire monitorando il fenomeno e dare le corrette indicazioni gestionali.

La FOL è un strumento importante per lo sviluppo di Intesa Sanpaolo e le persone che vi sono addette non possono avere condizioni di vita e di lavoro diverse da quelle di tutti gli altri colleghi del Gruppo.

## **Circolare aziendale sulle “Facoltà di autonomia gestionale”**

Abbiamo nuovamente sollecitato un chiarimento sulla circolare emanata recentemente , che ha sollevato molte preoccupazioni nei colleghi. L'azienda ha dichiarato che nella circolare è stato erroneamente equiparato l'utilizzo della mail aziendale alle modalità di comunicazione formale con la clientela (fogli informativi), con il paradossale effetto di impedire di fatto l'utilizzo della mail aziendale: l'applicazione della normativa comporterebbe infatti che qualsiasi mail dovrebbe essere controfirmata da un Dirigente o un Quadro Direttivo della struttura preposta. L'azienda ha chiarito che la circolare verrà corretta nei necessari tempi tecnici.

## **Questioni relative alla Procedura Embarghi**

Abbiamo consegnato all'Azienda il dettaglio delle questioni procedurali da chiarire in merito alla Procedura Embarghi (ne avevamo parlato qui) e l'azienda ci ha risposto che procederà con i necessari approfondimenti e successivamente ci fornirà le risposte del caso.

## **Offerta Fuori Sede**

Abbiamo sottolineato che anche su questa materia la recente normativa sta creando molta confusione. L'azienda ha chiarito che è in corso di completamento l'invio delle lettere di incarico con mandato all'offerta fuori sede di prodotti assicurativi per tutti i gestori imprese, specificando che dovrebbero essere in corso di soluzione tutti i problemi

tecnici che avevano determinato il rallentamento di tali invii e la conseguente confusione in merito. Ha inoltre precisato di non aver ancora preso una decisione definitiva in merito al funzionamento a regime dell'Offerta Fuori Sede per i Gestori della clientela Affluent delle Filiali Retail, che quindi potrà essere confermato e meno nell'ambito dello sviluppo del nuovo modello.

## **Sanzioni MEF assegni liberi e banconote sospette di falsità**

Abbiamo fatto il punto sulle sanzioni MEF per operazioni antecedenti il 31/7/2018 relative ad assegni liberi oltre i 1.000 € o banconote sospette di falsità (ne avevamo parlato qui). Il totale di queste operazioni la cui sanzione viene resa in carico dalla banca è di 171: 110 relative ad assegni e 61 relative a banconote. L'azienda ha già provveduto al pagamento diretto di 43 sanzioni e al rimborso di 28 sanzioni pagate dai colleghi. Cogliamo l'occasione per ribadire ai colleghi la necessità di prestare la massima attenzione alla negoziazione degli assegni (occorre procedere alla segnalazione di qualsiasi assegno libero di importo pari o superiore ai 1.000€) e ai tempi di segnalazione delle banconote sospette di falsità (5 giorni lavorativi, compreso il sabato) pena pesanti sanzioni economiche da parte del MEF che – per eventi successi al 31/7/2018 – restano a completo carico del dipendente

**Dal sito internet Fisac Gruppo Intesa Sanpaolo**

---

# Coronavirus: sospese tutte le assemblee ABI. I comunicati di tutti i comparti

Il comunicato del settore ABI: sospese tutte le assemblee sindacali.

## Aggiornamento del 24/2/2020

Osservato il propagarsi della diffusione dei casi di contagio del Covid-19, in ottica di prevenzione e tutela della salute e sicurezza delle colleghi e dei colleghi tutti, i Segretari Generali a far data da oggi, 24 febbraio 2020, dichiarano la sospensione delle assemblee dei lavoratori per la votazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl ABI su tutto il territorio nazionale sino al 6 marzo 2020.

## Aggiornamento del 23/2/2020

In conseguenza degli ultimi aggiornamenti rispetto alla diffusione del Covid-19 i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali di settore nel recepire le ordinanze territoriali regionali emanate di concerto con l'unità di crisi del Ministero della Salute estendono la sospensione delle Assemblee per la votazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl ABI anche alle regioni **Emilia Romagna** e **Piemonte**.

## Comunicato del 22 febbraio 2020.

A seguito delle evoluzioni dell'epidemia legata alla

diffusione del Covid-19, i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali del settore bancario, oltre ad esprimere solidarietà e sostegno a tutte le lavoratrici e ai lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del Coronavirus, lavoreranno in intesa con Abi per attuare tutte le misure possibili a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Verrà inoltre recepita scrupolosamente la circolare del ministero dell'ambiente Salute che verrà inviata a tutte le strutture territoriali e aziendali delle organizzazioni sindacali.

A partire da lunedì 24 febbraio, inoltre, vengono **sospese** le assemblee per l'approvazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl nelle regioni **Lombardia** e **Veneto**.

### **I Segretari Generali**

**Fabi -First CISL- Fisac CGIL- Uilca – Unisin  
Lando Maria Sileoni- Riccardo Colombani –  
Giuliano Calcagni- Massimo Masi – Emilio  
Contrasto**

### **SINDACATI e BCC in campo con FEDERCASSE**

A seguito delle evoluzioni dell'epidemia procurata dal "COVID-19", le Segreterie Nazionali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINCRU/UGL, UIL CA del settore BCC, unitamente ai Segretari Generali, esprimono la loro forte SOLIDARIETÀ e SOSTEGNO a tutte le Lavoratrici e ai Lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del "Coronavirus".

Le stesse collaboreranno in raccordo con Federcasse per realizzare tutte quelle misure e iniziative utili e possibili per la tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro.

Verrà, inoltre, recepita in modo scrupoloso la relativa circolare ministeriale ambiente Salute che sarà inviata a

tutte le strutture territoriali e aziendali delle scriventi Organizzazioni Sindacali.

Roma, 22/2/2020

**Le Segreterie Nazionali BCC  
FABI FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UIL CA**

**Banca d'Italia: misure di prevenzione**

La recente emergenza internazionale legata al Coronavirus ha messo in allerta tutte le Istituzioni competenti, dando luogo a ampi programmi di prevenzione e profilassi a livello internazionale e nazionale.

L'Amministrazione, seguendo le linee guida del Ministero della Salute ha recentemente pubblicato alcune istruzioni sulla intranet aziendale e, da ultima, ha emanato una nota su alcune misure per i dipendenti che rientrano dall'estero.

Tuttavia, le recenti notizie di diffusione del contagio anche a livello nazionale stanno generando nei colleghi crescenti preoccupazioni rispetto al rischio di contagio.

In particolare, destano preoccupazione le attività legate al trattamento del contante e tutte quelle che prevedono un contatto con il pubblico, nonché gli spostamenti da e verso il posto di lavoro o in occasione di corsi di formazione, riunioni, ispezioni, ecc.

Sebbene sia noto che le normali misure di profilassi costituiscano presidio sufficiente rispetto al rischio di contagio, la Fisac Cgil invierà alla Banca una lettera con cui richiede misure maggiori nell'immediato, come la distribuzione di gel disinfettante, guanti usa e getta e mascherine a tutti coloro che vengono a contatto con il pubblico e le banconote (un'attenzione in particolare è richiesta nelle Filiali STC e in quelle che prevedono l'attività di ricircolo del contante).

Si richiedono inoltre maggiori misure di emergenza viste le crescenti notizie di nuovi casi di contagio e di decessi, quali:

- ampliamento della possibilità di fruizione dei corsi e di svolgimento di riunioni in modalità video conferenza;
- pianificazione di un più ampio utilizzo del lavoro delocalizzato;
- previsione di una maggiore disponibilità di dotazioni per il telelavoro;
- pianificazione, anche con l'ausilio del mobility manager di un programma

di trasporto dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro.

Particolare raccomandazione inoltre, riguarda la necessità di prevedere una scrupolosa profilassi da seguire nelle strutture pedagogiche della Banca e nei luoghi di aggregazione dei dipendenti (mense e bar interni, centro sportivo, locali del C.A.S.C., ecc).

Infine, rispetto alla problematica del personale di rientro da viaggi all'estero, si chiede quali disposizioni si intendano porre in essere per tutto il personale esterno (Carabinieri, receptionist, addetti alle pulizie e alle mense, ecc.), che potrebbe, analogamente ai dipendenti, rientrare da viaggi all'estero, senza la previsione di alcuna misura cautelativa.

Roma, 22 febbraio 2020

**La Segreteria Nazionale Fisac Banca d'Italia**

**Comunicato stampa unitario settore assicurativo su coronavirus**

A seguito delle note evoluzioni dell'epidemia legata alla diffusione del Covid-19, le segreterie nazionali scriventi si stanno adoperando affinché nel settore assicurativo – ania,

imprese e appalto – vengano attuate tutte le misure idonee a tutela delle lavoratrici e lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla residenza nelle aree geografiche attualmente coinvolte dall'emergenza sanitaria.

Verrà inoltre recepita scrupolosamente la circolare del ministero dell'ambiente Salute.

**Segreterie nazionali**  
**First Cisl – Fisac Cgil – Fna – Snfia –  
Uilca**

Roma, 22 febbraio 2020

**Riscossione Tributi: Coronavirus, comunicato delle  
Segreterie Nazionali**

A seguito delle preoccupanti evoluzioni dell'epidemia procurate dal COVID-19, soprattutto nel nord del Paese, le scriventi Segreterie Nazionali del Settore Riscossione Tributi, unitamente ai Segretari Generali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL e UILCA, oltre ad esprimere solidarietà e sostegno alle lavoratrici ed ai lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del Coronavirus, stanno dialogando con l' Azienda , anche con l'ausilio degli RLS, per realizzare tutte le misure e le iniziative per la tutela della salute e sicurezza dei colleghi con interventi urgenti e mirati.

La situazione è in costante evoluzione ed è quindi fondamentale attuare le direttive che il Ministero della Salute sta mettendo in campo.

L'Agenzia delle Entrate-Riscossione ha contattato tutti i lavoratori residenti nei comuni in quarantena per comunicare che saranno assenti giustificati e retribuiti per tutto il periodo di assenza.

L'Ente sta valutando anche la possibilità di chiudere lo sportello di Lodi.

Roma, 23 febbraio 2020

**Le Segreterie Nazionali**

---

## **CGIL AQ: preoccupanti i dati sullo spopolamento in Provincia**

Se i dati pubblicati dall'Istat sulla diminuzione della popolazione nel nostro Paese sono sconcertanti, quelli relativi alla sola provincia dell'Aquila assumono una connotazione che dovrebbe preoccupare, e non poco, la politica, chiamata ad intervenire rapidamente per invertire la tendenza.

A denunciarlo è il segretario generale della Cgil, **Francesco Marrelli**, che sottolinea come, **in soli 9 mesi del 2019 (periodo gennaio-settembre), la nostra provincia abbia perso 2158 residenti rispetto al 1° gennaio 2019, "di cui 1265 dovuti al saldo naturale morti-nascite e 893 al saldo migratorio verso altri territori. Di questi ultimi, il 60% sono uomini e il 40% donne"**.

Con un indice percentuale di incidenza rispetto alla popolazione dello **0,7% in meno rispetto all'anno precedente** (quello relativo alla popolazione dell'intero Paese si attesta a un indice percentuale pari allo 0,19%), l'Abruzzo si attesta allo 0,46% *"con una diminuzione complessiva di popolazione regionale pari a 6072 residenti, di cui 4753 per saldo naturale e 1319 per saldo migratorio. Non v'è chi non veda come la tendenza alla diminuzione di residenti per la provincia dell'Aquila è circa quattro volte maggiore di quella riferita all'intero paese, di quasi il doppio se ci riferiamo invece alla regione Abruzzo"*.

Se da una parte incide pesantemente il saldo naturale, aggiunge Marrelli, *"dall'altra continua inesorabile una tendenza allo spopolamento dei nostri territori. La mancanza di lavoro e la precarietà per le nuove occupazioni stanno generando insicurezza e timore per il futuro. I nostri territori rischiano di diventare sempre più fragili con una fascia di povertà in costante aumento. Tale condizione viene riscontrata anche dalla popolazione che beneficia del reddito di cittadinanza"*.

In effetti, se si rapporta il numero di domande alla popolazione residente, è la provincia dell'Aquila quella che ha *"la più alta incidenza di popolazione coinvolta con il 3,77% del totale, a fronte del 2,87% di Chieti, del 3,76% di Pescara e del 2,86% di Teramo, per un totale pari ad 1,61% dei nuclei familiari residenti sul territorio contro l'1,22% di Chieti, l'1,57% di Pescara e l'1,20% di Teramo"*.

& amp; lt; a  
href="http://adserver.news-town.it/ads/www/delivery/ck.php?n=a7bc18bb& amp; amp; amp; cb=INSERT\_RANDOM\_NUMBER\_HERE"  
target="\_blank"& amp; amp; gt; & amp; amp; lt; img  
src="http://adserver.news-town.it/ads/www/delivery/avw.php?zoneid=23& amp; amp; amp; cb=INSERT\_RANDOM\_NUMBER\_HERE& amp; amp; am

p ; amp ; n = a 7 b c 1 8 b b " alt = " " border = " 0 " / & ; amp ; gt ; & ; amp ; lt ; / a & ; amp ; gt ;

## La nostra provincia evidenzia dunque un arretramento strutturale del quadro economico.

*“Dopo anni di mancata crescita e di crisi, molte famiglie beneficiano del reddito di cittadinanza come **unica possibilità di sussistenza** e di recupero potenziale di una condizione lavorativa che, in molti casi, è venuta meno alla fine del percorso di protezione degli ammortizzatori sociali a seguito della riforma del 2015 che ne ha ridotto fortemente la disponibilità nell'utilizzo, ovvero non si è mai definita a causa di un lungo periodo di inoccupazione per la mancanza di opportunità concrete di lavoro”,* prosegue Marelli.

Allo stesso modo *“sta incidendo sulla scelta di trasferire la propria residenza la **riduzione di servizi quali trasporti, sanità, scuola e infrastrutture, a cui si aggiungono servizi bancari e postali.** Lo spopolamento, tuttavia, si può combattere solo rompendo la dinamica dell'isolamento progressivo delle zone meno densamente abitate o più lontane dai grandi agglomerati urbani, ma c'è bisogno di idee nuove e dell'impegno di tutte le forze di rappresentanza economiche e sociali. Il nostro è un territorio di grandi potenzialità, che vanno tuttavia messe a valore attraverso percorsi di crescita condivisa. Le ragioni dello sviluppo passano necessariamente attraverso la cura e la valorizzazione delle specificità locali”.*

Per questo motivo la CGIL immagina l'avvio di una nuova stagione di confronto politico, che ponga al centro le possibilità legate ai finanziamenti europei e la possibilità che la nostra provincia possa proporsi come un laboratorio d'iniziativa, dove sperimentare i temi dello **sviluppo sostenibile, dell'inclusione sociale e dell'innovazione tecnologica**, che sono l'asse portante della programmazione comunitaria che va dal 2021 al 2027.

*“A nostro avviso – conclude Marelli – occorre stringere **un patto politico locale** fra le parti ed aprire nuova fase, in grado di sostenere le iniziative imprenditoriali più innovative, per dare ai nostri giovani delle ipotesi di futuro, senza per questo svendere il nostro patrimonio ambientale o chiudere le porte ad ogni ipotesi di sviluppo. Non abbiamo alternative di tipo conservativo, che possano evitarci ciò che sta accadendo. Il tempo è scaduto: adesso bisogna reagire”.*

**Fonte: [www.news-town.it](http://www.news-town.it)**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/perche-le-banche-non-vogliono-piu-finanziare-le-aziende-aquilane.html>

---

## **Bonus Nido 2020, i chiarimenti dell'INPS**

**Ecco quello che c'è da sapere sul nuovo bonus asilo nido: requisiti, importo e modalità di presentazione della domanda.**

---

***Bonus Nido 2020, l'INPS fornisce i chiarimenti.*** Si ricorda infatti che l'articolo 1, comma 343, **legge 27 dicembre 2019, n. 160** ha previsto, a decorrere dal 2020, una modulazione del beneficio in base alle fasce di appartenenza ISEE.

Alla luce di questa novità, sono in corso le implementazioni procedurali necessarie all'attuazione di tali disposizioni, concluse le quali saranno fornite le istruzioni operative relative alla presentazione delle domande per la fruizione del Bonus Nido per il 2020.

### **Bonus Nido 2020, l'INPS fornisce i chiarimenti**

Possibile dall'inizio di questa settimana richiedere il **contributo** per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati. La richiesta si riferisce anche all'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche.

L'articolo 1, comma 488, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha **elevato l'importo del buono a 1.500 euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.**

Il premio è corrisposto direttamente dall'INPS su domanda del genitore. Infatti la domanda può essere presentata dal **genitore di un minore nato o adottato dal 1° gennaio 2016** in possesso dei requisiti richiesti.

Il **bonus asilo nido** viene erogato con cadenza mensile, parametrando l'importo massimo di 1.500 euro su 11 mensilità. **L'importo massimo è di 136,37 euro** direttamente al genitore richiedente che ha sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata.

Per i nuclei familiari con **un Isee minorenni compreso tra 25.001 e 40.000 euro**, l'agevolazione potrà spettare in misura pari a un massimo di **2.500 euro**. Infine, spetterà l'importo minimo di **1.500 euro** nell'ipotesi di Isee minorenni **oltre la predetta soglia di 40.000 euro**, ovvero in assenza dell'Isee.

Il contributo mensile erogato dall'Istituto non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

Il premio asilo nido non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fiscali frequenza asili nido), a prescindere dal numero di mensilità percepite.

Per maggiori informazioni in merito alla domanda da presentare quest'anno potete consultare il Messaggio INPS del 14 gennaio 2020, n. 101.

Fonte: [www.lentepubblica.it](http://www.lentepubblica.it)

---

## **Unipol-Sai: smart working, firmato l'accordo. Parte la sperimentazione**

Dopo numerosi incontri di trattativa, abbiamo firmato unitariamente ieri pomeriggio l'Accordo con l'Azienda che consente l'avvio in questo semestre della prima fase di sperimentazione dello **Smart Working**.

I lavoratori, già nelle scorse settimane, avevano condiviso il proprio convincimento che sul tema in questione la priorità fosse far partire la fase pilota, evitando una dilatazione dei tempi.

Con tale mandato, avevamo richiesto all'azienda di apportare modifiche al testo proposto, e nella stesura finale sono state recepiti importanti miglioramenti: l'allargamento sperimentazione a **lavoratori con 104, il diritto alla disconnessione, il**

## riconoscimento del **buono pasto**.

Per quanto riguarda la richiesta **copertura assicurativa** che – in caso di infortunio domestico – copra l'eventuale contestazione da parte di Inail nel riconoscimento dell'indennità dovuta (fermo restando il riconoscimento della retribuzione e l'indennizzo previsto dalla polizza infortuni del CIA) l'Azienda si è detta disponibile a valutare eventuali casi dovessero insorgere.

Pur permanendo alcune criticità (come ad esempio i **costi di connessione a carico dei dipendenti**, il mancato allargamento in questa prima fase a 2 giorni a settimana, il non coinvolgimento dei colleghi UnipolSai appartenenti a Strutture diverse da quelle individuate nel pilota, nonché l'esclusione per ora delle diverse società del Gruppo) valutiamo positivamente l'inizio in UnipolSai della possibilità di fruire di questo importante istituto per la conciliazione dei tempi di vita / lavoro.

Entro fine anno verrà effettuato l'incontro di verifica e in base a quanto emergerà dalla sperimentazione, proveremo ad apportare ulteriori migliorie per l'estensione dell'opportunità del Lavoro Agile all'intera popolazione aziendale.

---

## **Intesa Sanpaolo lancia un'offerta per UBI Banca**

Intesa Sanpaolo ancora protagonista del risiko bancario con una offerta a sorpresa su Ubi banca, che ha appena presentato il suo nuovo piano industriale al 2022. La banca guida da **Carlo Messina** ha lanciato una offerta pubblica di scambio

volontario sulla totalità delle azioni di Ubi banca. Una operazione, non concordata ma nemmeno ostile, con Ubi che non commenta l'offerta, finalizzata a "consolidare la leadership" di Cà de Sass nel settore bancario con un gruppo in grado di realizzare utili superiori ai 6 miliardi di euro al 2022. Per ogni 10 azioni di Ubi banca portate in adesione all'offerta saranno corrisposte 17 azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo di nuova emissione, **valorizzando quindi Ubi 4,86 miliardi di euro.**

La cifra corrisponde ad un premio del 27,6% sui valori di Borsa di venerdì 14 febbraio pari a 3,3333 euro. Il consiglio d'amministrazione di Intesa Sanpaolo sottoporrà all'assemblea straordinaria, convocata per il 27 aprile, la proposta di aumento di capitale a servizio dell'offerta. Con il perfezionamento dell'offerta, Intesa avrà accesso ad oltre 3 milioni di clienti, tra retail, pmi e private distanding, di Ubi banca. **UnipolSai** ha già raggiunto un accordo con Cà de Sass per rilevare, in caso di successo dell'Opa, i rami d'azienda delle compagnie assicurative **Banca Assurance Popolari, Lombarda Vita e Aviva Vita**, partecipate da Ubi banca. Il gruppo assicurativo bolognese sosterrà poi **un aumento da un miliardo di euro per Bper** di cui è primo socio per il 19,9%.

La banca guidata da **Alessandro Vandelli** ha sottoscritto con Intesa un contratto che prevede **l'acquisto di un ramo d'azienda composto da 1,2 milioni di clienti distribuiti su 400/500 filiali ubicate prevalentemente nel nord dell'Italia.** Entro venti giorni dalla data del 17 febbraio, Intesa Sanpaolo presenterà a Consob il documento d'offerta e allo stesso tempo le istanze per l'ottenimento delle autorizzazioni da parte di Bce, Banca d'Italia, Ivass e le autorità straniere interessate all'operazione. L'obiettivo dell'offerta è acquisire **l'intero capitale sociale** di Ubi ed il successivo delisting e fusione. Intesa Sanpaolo ritiene che la revoca delle azioni favorirà gli "obiettivi di integrazione, di creazione di sinergie e

crescita del gruppo”.

Fonte: ANSA

---

# UBI-Intesa Sanpaolo. I Segretari Generali: vigileremo su effetti per i lavoratori

*«L’offerta di Intesa Sanpaolo su Ubi ci ha colto di sorpresa, anche perché segue la presentazione del nuovo piano industriale del gruppo Ubi che andava nella direzione di una crescita stand alone della banca.»*

Probabilmente, le dichiarazioni del presidente della Commissione di vigilanza della Bce, **Andra Enria**, rafforzate recentemente al Forex dal governatore della Banca d’Italia, **Ignazio Visco**, rappresentavano qualcosa di più di una semplice analisi del settore.

La fusione crea valore per gli azionisti? Probabilmente sì. Crea valore per il Paese? Probabilmente sì, considerato che nascerebbe un gruppo italiano di dimensioni europee.

Quello che ci preme di più però sono i riflessi che l’operazione potrebbe avere sui 110.000 lavoratori interessati. La nostra attenzione su questo argomenti è massima, anche se le prime dichiarazioni del gruppo Intesa sono volte a rasserenare il clima e la storia del gruppo Ubi è stata sempre improntata alla massima attenzione per il personale. Le nostre organizzazioni sindacali vigileranno

attentamente su tutte le dinamiche occupazionali, organizzative e gestionali che riguarderanno le lavoratrici e i lavoratori. Valuteremo esclusivamente i fatti.

Lo dichiarano i segretari generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, **Lando Maria Sileoni, Giuliano Calcagni, Riccardo Colombani, Massimo Masi ed Emilio Contrasto.**

### **I Segretari Generali**

**FABI | FIRST CISL | FISAC CGIL | UILCA | UNISIN**

**Scarica il volantino**