

Decreto Cura Italia: ad aprile in busta paga l'erogazione del Bonus di € 100

Con la busta paga di aprile verrà erogato il **Bonus 100,00 euro**, contenuto nel **decreto Cura Italia**, a sostegno dei lavoratori.

Il bonus in questione spetta a **tutti i dipendenti pubblici e privati**, che nel mese di marzo hanno prestato servizio lavorativo nella propria sede di lavoro assegnata, in missione, in trasferta o distacco.

Il bonus spetta, e va in tal senso riproporzionato, **solo per le giornate in cui il dipendente si è recato a lavoro garantendo la presenza fisica nel mese di marzo 2020**. Tale misura, inoltre, si rivolge ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno 2019 hanno conseguito un **reddito da lavoro dipendente non superiore i 40 mila euro [1]** ed è erogato direttamente dal datore di lavoro nella busta paga.

Riguardo la modalità di calcolo del bonus, alla vigilia della sua erogazione, è intervenuta l'**Agenzia delle Entrate** che con la **risoluzione n. 18 del 9 aprile 2020**, a maggior dettaglio di quanto già indicato nella circolare n.8/E del 3 aprile 2020, **specifica le regole di erogazione dello stesso**.

Cinque minuti per saperne di più:

Il bonus di 100 euro non spetta per le giornate di cassa integrazione, ferie, malattia, permessi e per le giornate lavorate in smart working.

Nessuna differenza tra part time e full time, infatti il premio di 100 euro è da riconoscere al lavoratore che abbia svolto la propria prestazione in sede, in base ai giorni previsti dal contratto, indipendentemente se in full time o part time.

Quindi l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 18 fornisce **nuove indicazioni, alternative a quelle riportate nella circolare 8/E, per il metodo di calcolo del bonus**, da riconoscere in busta paga in relazione ai giorni lavorati per il mese di marzo:

- **il datore di lavoro potrà calcolare l'importo del bonus da riconoscere al dipendente utilizzando il rapporto tra giorni di presenza in sede effettivamente lavorati (indipendentemente dal numero di ore prestate) e giorni lavorabili in base a quanto previsto dal contratto collettivo.**
- **il valore del bonus da riconoscere sarà dato dall'importo di 100,00 euro moltiplicato per il rapporto di cui sopra.**

Ovviamente il lavoratore, con contratto full time o part time, che ha svolto la propria prestazione lavorativa in presenza per tutti i giorni previsti dal contratto avrà diritto al premio in misura piena.

Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura della risoluzione n. 18 del 9 aprile 2020 della Agenzia delle Entrate sul sito web della Agenzia delle Entrate.

Di seguito alcuni esempi di **calcolo del bonus di 100,00 euro** per i lavoratori con **contratto full time o part time**, riportati nella **risoluzione 18 della Agenzia delle Entrate** dove bene si specifica che non si tiene conto dell'orario di lavoro bensì esclusivamente dei giorni lavorati in sede nel mese di marzo.

Esempio 1 contratto full time

“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 22 giorni (“giorni lavorabili, caso del nostro CCNL”). Supponiamo che il lavoratore abbia goduto di 9 giorni di ferie dal 9 al 13 marzo e dal 16 al 19 marzo, mentre nei giorni 30 e 31 marzo abbia lavorato in smart working.

Ai fini del calcolo del premio spettante si dovrà, pertanto, tener conto che il soggetto ha lavorato presso la propria sede di lavoro 11 giorni sui 22 previsti. Al lavoratore spetteranno, pertanto, $11/22$ di 100, vale a dire euro 50.”

Il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

Esempio 2: contratto di part time orizzontale

“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì. In tale ipotesi, ancorché per un numero di ore inferiore all'orario di lavoro ordinario, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per metà del periodo previsto (11 giorni), allo stesso spetterà l'importo di euro 50.”

Esempio 3: contratto di part time verticale

“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 18 giorni. Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per tutto il periodo previsto (18 giorni), allo stesso spetterà il premio di 100 euro”.

[1] *Il datore di lavoro potrebbe richiedere al lavoratore una **autodichiarazione** (ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000) che attesti l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2019.*

Coordinamento Nazionale Fisac Credito Cooperativo

Scarica l'allegato: FisacBCCInforma_Covid19_bonus100euro

BPER: inviata diffida all'azienda contro riduzione turnazioni

In data odierna le OOSS aziendali, dopo aver rilevato le ultime disposizioni aziendali in ordine a presenze e alternanze in filiali e uffici (disposizioni, tra l'altro, che **non hanno tenuto conto delle dichiarazioni sindacali** nell'ultima call conference della settimana scorsa), **hanno inviato diffida all'azienda** a seguito delle suddette indicazioni, emanate nel tardo pomeriggio di venerdì scorso.

L'Azienda dichiara una cosa e ne fa un'altra. Dichiara la conferma delle misure di prevenzione e poi dispone il ritorno in filiale di molti colleghi.

Dov'è finita la responsabilità sociale (nella quale la salute

e la sicurezza dei dipendenti è un elemento importante) di quest'azienda, che si fa pubblicamente vanto della sua attenzione al tema?

Nella comunicazione inviata, abbiamo ribadito che, come OOSS abbiamo preso atto di indicazioni aziendali unilaterali, che aumentano i rischi di salute dei dipendenti rispetto alla precedente situazione, per cui **abbiamo chiesto di non procedere a nessuna modifica delle disposizioni adottate fino al 10 aprile 2020,** rispetto alle misure organizzative in essere, sia per quanto riguarda il servizio esterno cioè al pubblico sia quello interno.

Per far fronte anche alle nuove esigenze lavorative derivanti dai decreti emanati in tema di moratorie, anticipo CIG e liquidità, abbiamo chiesto che l'Azienda in questo momento incrementi, il lavoro da remoto; predisponendo anche una task force di dipendenti dedicati, da postazioni di smart working.

Abbiamo inoltre chiesto che l'Azienda ritorni sulle sue posizioni, applicando le stesse misure adottate fino a venerdì scorso ed eventualmente ci rappresenti ulteriori misure organizzative che possano coniugare un ipotetico aumento straordinario dell'attività lavorativa, con un mantenimento/riduzione dei rischi di salute dei dipendenti.

Raccomandiamo pertanto alle/i lavoratrici/ori, qualunque sia la funzione rivestita, di non assumere rischi inutili per sé e per gli

altri. Raccomandiamo agli stessi di segnalare alle proprie rappresentanze sindacali tutte le condotte che contrastano con i protocolli di sicurezza, a partire dal mancato rispetto delle distanze minime.

**Le Segreterie di Coordinamento BPER Banca
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il Comunicato

BCC: la cassetta degli attrezzi

La situazione in cui versa il Paese, stretto dalla morsa della pandemia, richiede al mondo del lavoro che siano osservate le più prudenti e rigorose normative ed osservanze in materia di profilassi igienico sanitaria e di condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Per consentire comunque la continuità operativa, mettendo in sicurezza al meglio delle possibilità l'intera categoria del Credito Cooperativo, occorre dotarsi di tutti gli strumenti normativi a disposizione senza esclusioni o preclusioni ma utilizzandoli con consapevolezza e lungimiranza.

Questo perché, inevitabilmente, la crisi pandemica si riverbererà con onde di lunghezza importanti e altrettanto preoccupanti sulla realtà economica già fragile del Paese e impegnerà severamente il settore del Credito Cooperativo, da sempre a sostegno delle realtà produttive, a partire dalle Famiglie, dagli artigiani, i professionisti, le piccole imprese e le comunità locali.

Le OO.SS. hanno avviato e condiviso con Federcasse, i Gruppi Bancari e Cassa Raiffeisen il percorso con il Protocollo del 24 marzo e rimangono fortemente convinte che solo proseguendo e sviluppando anche la parte che indica gli strumenti e i profili di intervento normativo nella loro gradualità ed estensione si possano dare risposte concrete e coerenti nel breve e medio periodo di questa crisi pandemica ed economica.

Le OO.SS. ritengono a ben vedere che si debba incominciare a ragionare e definire una cornice compiuta di strumenti della “cassetta degli attrezzi “che parta dalla considerazione e messa a punto della Banca del Tempo Solidale, dei permessi e congedi parentali, della banca delle ore e delle ex festività, delle ferie pregresse e poi solo successivamente al ricorso degli ammortizzatori sociali di categoria.

Le OO.SS. ritengono che le disponibilità in capo al Fondo di “sostegno al reddito”, quali il ricorso all’assegno ordinario per la riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, vadano presidiate e utilizzate per un periodo che non sarà certamente breve e che in futuro tenderà ad impegnarle in modo crescente ed esponenziale

In tutto ciò, e non in altre fantasiose allusioni sul ruolo del Sindacato, vanno ricercate le vere motivazioni del mancato accordo, che Federcasse ed i Gruppi avrebbero voluto velocemente raggiungere nella giornata di sabato scorso 4 aprile, per attingere “semplicemente” allo strumento di solidarietà di categoria.

Le 00.SS. stigmatizzano, inoltre, taluni “ordini di servizio” che pervengono dalle BCC-CR e dalle Capogruppo, con iniziative unilaterali, circa la fissazione tassativa di giornate/settimane di ferie, relative all’anno 2020, da effettuarsi entro il mese di maggio.

Le 00.SS. ribadiscono perciò a tutte le loro strutture che mai come in questo periodo ci si debba coordinare per le attività sindacali e le iniziative sul territorio, con i Coordinamenti di Gruppo e le Segreterie Nazionali per avere il massimo di coesione e di omogeneo comportamento rispetto alle eventuali ed episodiche iniziative delle singole BCC-CR e Cassa Raiffeisen aderenti ai Gruppi medesimi.

Le 00.SS. sono assolutamente consapevoli della complessiva difficoltà del momento e altrettanto convinte che solo la capacità e la determinazione di tutto il Quadro Sindacale unito possa perseguire e garantire le risposte ai bisogni e alle necessità di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori schierati in prima linea, mai come in questo periodo, nel fronteggiare con le loro capacità e abnegazione questo tormentato momento storico.

Roma li 9/4/2020

**Le Segreterie Nazionali
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL UILCA**

Scarica il comunicato

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/federcasse-un-protocollo-per-la-salute-di-tutte-le-persone.html>

MPS: monitoraggi ossessivi e sollecitazioni continue

L'emergenza Covid-19 sta ridisegnando priorità e comportamenti di Banca MPS, tanto sul piano operativo quanto sul piano gestionale. Oggi più che mai l'attenzione al cliente ed il massimo contenimento dei rischi operativi e reputazionali coincidono e si declinano nel più ampio concetto di responsabilità sociale di impresa ai quali MPS – anche in relazione ai suoi assetti societari – deve strettamente attenersi.

Questa è evidentemente una fase particolare e complessa nella quale siamo chiamati ad una sintesi davvero difficile: a partire dal diritto/dovere – del cittadino, del cliente, del dipendente bancario – al **massimo contenimento del rischio contagio** fino alla evidente necessità di preservare l'attività commerciale nella consapevolezza che come attività pubblica essenziale le banche sono al servizio dell'economia del paese per tutto ciò che ha carattere di urgenza ed essenzialità (pagamento pensioni, prelievo bancomat, servizi on-line, sospensioni, moratorie, anticipo CIG, finanziamenti, etc.).

Dopo una prima fase, nel mese di marzo, in cui come OO.SS. insieme agli RLS, ci siamo maggiormente focalizzati nel confronto con l'Azienda sui temi della prevenzione e protezione – ottenendo importanti risultati per la tutela della salute dei lavoratori, riconosciuti a livello di settore e generale – e sui temi della gestione operativa ed organizzativa relativi ad una situazione emergenziale del tutto nuova, il confronto permanente è continuato su alcune anomalie inevitabili derivanti dalla gestione della crisi e del lavoro a distanza e fino a tutte le criticità legate

all'attività commerciale della rete.

Con il lancio nel mese di aprile del piano di marketing e del conseguente budget calato sulla rete, qualcuno probabilmente ha inteso che si fosse tornati ad una situazione di normalità produttiva e di vita regolare.

Il ritorno che abbiamo dalle nostre RSA periferiche è un **intollerabile continuo susseguirsi di denunce per pressioni commerciali** e di ripresa di richieste di sollecitazioni a clientela che non ricoprono carattere di urgenza in completa antitesi con quanto previsto dai decreti in vigore e dalla normativa aziendale: report serali non regolamentari di produzione su PAC, RIL, web collaboration, nuovi c/c (!), recupero masse (!), nuovi finanziamenti.

Il proliferare di lync quotidiani e forzature su normative in continua evoluzione **non sono accettabili**, così come non lo sono pregiudizi, allusioni strumentali e forme di controllo da parte della filiera commerciale e gestionale sul lavoro agile dei Colleghi, chiamati in questa complicata fase oltre alla gestione della clientela, e delle richieste legate alla situazione economica, anche ad un elevato pacchetto di corsi di formazione online ed alla gestione degli arretrati sui kyc. Nell'attualità riteniamo doverosa una estesa e piena consapevolezza delle priorità del momento: massimo rispetto delle misure atte al contenimento del contagio da COVID-19 e forte aderenza al difficile momento psicologico dei Colleghi e della clientela. Oggi più che mai non è sostenibile una situazione in cui **monitoraggi ossessivi e sollecitazioni continue** diventano la regola, così come non sono aderenti alla realtà che viviamo le pressioni per il raggiungimento di obiettivi commerciali inarrivabili.

In prospettiva futura condividiamo la necessità di preservare la capacità operativa e commerciale di MPS, ma riteniamo che il progressivo ed auspicabile ritorno alla normalità, debba avvenire in modo graduale ed equilibrato evitando fin da

subito fughe in avanti di qualsivoglia soggetto.

Siena, 9 aprile 2020

Le Segreterie

Scarica il comunicato

ISP: Ferie 2020. Le belle parole e la triste realtà dei fatti

Il tema che sta monopolizzando la vita lavorativa in Intesa Sanpaolo rimane la necessità di **incrementare adeguatamente la prevenzione della salute e sicurezza dei colleghi** che si recano in filiali ed uffici, a cui si aggiunge, in questi giorni, la programmazione delle ferie per il 2020, o, per essere più precisi, **l'applicazione "forzata" delle disposizioni emanate dall'azienda** il 2 aprile scorso in materia di fruizione delle ferie 2020.

In tempo di emergenza sanitaria e di imminenti carichi di lavoro esagerati collegati ai decreti del Governo, l'Azienda invece di fornire ulteriori DPI, di adoperarsi per snellire le procedure ed agevolare lo svolgimento del lavoro, produce nuove regole per la pianificazione delle ferie.

Una decisione improvvisa, unilaterale, che non ha precedenti nelle regole del Gruppo, che quel giorno ha attraversato i mezzi di informazione aziendali, stravolgendo in pochi minuti modalità e prassi consolidate nel tempo e scaricando sui colleghi, sia chi i piani ferie li dovrà presentare sia chi sarà chiamato nell'arduo compito di farli stare in piedi e di

validarli, **imposizioni calate dall'alto, che tra l'altro palesano evidenti contraddizioni ed incongruenze.**

Un tema caldo quello delle ferie, a tal punto da portare i Segretari Generali Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del Settore a richiedere nella giornata di ieri, unitariamente, *“un intervento di ABI in sospensione di qualsiasi iniziative unilaterali attuate o in attuazione da parte di alcune aziende sul tema”.*

Lascia stupefatti che, in un momento di emergenza sanitaria così grave e tragica che sta sconvolgendo la vita delle persone, una situazione che sta vedendo le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo impegnati ad assicurare, nonostante i rischi per la propria salute e le paure di ogni giorno, la prosecuzione dell'attività produttiva ed i servizi essenziali alla clientela, l'Azienda decida di **imporre** loro la fruizione di 8 giorni di ferie entro il 2 di giugno, dei quali almeno 6 entro il 30 aprile.

E' un atto di forza che non considera minimamente cosa stanno vivendo i colleghi, che non si cura delle loro esigenze personali e familiari in una fase che lo richiede, con un approccio formale e burocratico che porta ad un utilizzo delle ferie tutt'altro che finalizzato al recupero psico-fisico, dato anche il contesto che non permette di uscire dalle proprie abitazioni.

L'imposizione, l'unilateralità e la decisione di non concordare con il Sindacato le modalità di programmazione e fruizione delle ferie, rappresentano un comportamento aziendale che contrasta fortemente con lo spirito (e magari anche con la “lettera”) dei Decreti emanati.

In più, questo modo di fare aziendale **stride fortemente** con il “ringraziamento speciale” e con l'elogio, rivolti alle Persone della Banca da parte del Consigliere Delegato **Carlo Messina** per il “grande senso di responsabilità dimostrato in questa

fase di straordinaria complessità”.

Che distonia tra le belle parole e la triste realtà dei fatti!

Sembra quasi, che nelle nuove modalità delle relazioni, tra call conferenze e piattaforme digitali, l’Azienda abbia qualche “sfasatura comunicativa”!

In questo modo, anche il “bel gesto” dei 6 giorni di ferie aggiuntive riconosciuti per l’impegno di quei colleghi che non hanno potuto fruire dello smart working viene malamente vanificato da questo atteggiamento; a ciò si aggiunge l’obbligo di fissare ulteriori 2 giorni entro giugno e i 3 giorni di chiusura obbligatoria di tutte le filiali previsti successivamente: il saldo è negativo.

L’azienda prima dà e poi riprende, ovviamente con gli interessi!

E poi ci sono anche tutti quei colleghi che stanno continuando, a portare avanti il lavoro in smart working che dovranno fissare i 6 + 2 giorni **pur non beneficiando delle ferie aggiuntive**, come se dovessero in un qualche modo ripagare l’Azienda di una “gentile” concessione.

In entrambi i casi, l’effetto che l’Azienda sta provocando con questi comportamenti, è quello di mortificare sia i colleghi che si sono recati al lavoro, correndo rischi per la propria salute, sia quelli che hanno lavorato da casa, anche in condizioni di emergenza, magari allestendosi postazioni di rimedio, ma tutti quanti per far sì che la Banca potesse continuare ad essere un riferimento, in questo momento di difficoltà e smarrimento per la clientela.

Le “Persone della Banca” si sentono prese in giro!

Se poi passiamo agli aspetti gestionali, appare evidente che questo DIKTAT aziendale non potrà che provocare forti problemi organizzativi, considerato che, a breve, oltre ai servizi

pubblici essenziali, la Banca ed i colleghi avranno un ruolo vitale nel garantire la predisposizione e l'erogazione delle misure di supporto all'economia fissate dai Decreti Governativi, tra i quali, quelle per i lavoratori delle aziende in difficoltà a causa dell'emergenza sanitaria, attraverso l'anticipazione della Cassa Integrazione, nonché l'attivazione della sospensione delle rate di mutuo e ulteriori altre forme di sostegno.

Pensare di dimezzare, nelle ultime 2 settimane di aprile, gli attuali organici, già ridotti nelle presenze fisiche a causa delle turnazioni, è **un'assurdità** che avrebbe già dovuto far ripiegare l'Azienda almeno verso un più intelligente slittamento della programmazione degli 8 giorni.

Anche perché il maggior impegno lavorativo nelle filiali e negli uffici, derivante dall'incremento della mole di lavoro per alcune delle nuove attività, ha già reso necessaria la creazione di task force di colleghi per poter supportare l'azione richiesta; mettere, ora, in ferie i colleghi significa rischiare di compromettere la funzione sociale che la Banca è chiamata a fornire, venendo meno al ruolo importantissimo che le è stato assegnato per aiutare le fasce più deboli ed in difficoltà della società, del nostro Paese.

Queste contraddizioni non potranno che emergere in questi prossimi giorni e **dovranno indurre l'Azienda ad un significativo passo indietro.**

Sempre che qualcuno non continui a pensare ad **inaccettabili forzature quali l'idea che si debbano fissare le ferie per poi continuare comunque a lavorare**, in smart working, visto che non si potrà ancora uscire di casa, nonostante ciò sia assolutamente vietato; oppure pensare di imporre le ferie solo nei giorni previsti per lo smart learning o altro ancora di fantasioso, che ci è stato segnalato in questi giorni. A quanto pare, il diritto alla disconnessione sembra ancora lontano dall'essere metabolizzato nella cultura aziendale. Di

certo va respinta al mittente ogni forma di elusione delle normative contrattuali e di legge!

Si tratta di forzature che l'Azienda, nell'incontro del 6 aprile, di fronte alle Delegazioni Sindacali di Gruppo, si è impegnata a rimuovere, ma rispetto alle quali vigileremo, così come, fin da subito anche su tutto il processo di pianificazione, per garantire la massima tutela ai colleghi.

Vi invitiamo a segnalarci prontamente ogni scorrettezza o tentativo di costrizione, in violazione delle normative, sui quali provvederemo a fare gli opportuni interventi e le denunce del caso.

Parma, 10 aprile 2020

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Intesa Sanpaolo – Area Emilia Ovest**

Scarica il PDF di questo articolo

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/isp-ferie-2020-imp-rovvisa-decisione-unilaterale-dellazienda-senza-nessun-accordo.html>

Perché l'Italia non si

finanzia da sola invece di chiedere soldi all'Europa?

La proposta di Salvini di finanziare la risposta all'emergenza con bond riservati agli italiani è sbagliata e controproducente, figlia della propaganda più spregiudicata e della pericolosa incompetenza dei suoi consiglieri economici. Non si sa da dove cominciare.

Emettere titoli del debito pubblico riservati ai risparmiatori italiani significa finanziarsi attraverso il mercato come sempre, ma esclusivamente quello locale.

All'emissione dei titoli corrisponde la promessa di restituire i soldi prestati con gli interessi. Tali interessi costituiscono il "rendimento" del titolo. Il rendimento è un premio per il rischio. Investimenti più sicuri hanno un basso premio per il rischio. Investimenti più rischiosi garantiscono un rendimento più alto. Per questo **quando un gestore di fondi vi propone investimenti ad alto rendimento dovrete chiedervi: sono sicuri?**

Se il prestatore (cioè i risparmiatori italiani, nella proposta di Salvini) teme che lo Stato non sarà in grado di restituirgli i soldi, per convincerlo sarà necessario offrire dei rendimenti più alti.

Se lo Stato è già pesantemente indebitato, in parte per aver gestito male le proprie finanze pubbliche in passato (per una breve storia del nostro debito pubblico si veda questo thread), la paura che non sia in grado di ripagare il debito aumenta, e i risparmiatori chiederanno rendimenti più alti.

Se uno Stato già pesantemente indebitato come il nostro chiede ingenti prestiti nel corso della peggiore crisi dal dopoguerra, il timore che non sia in grado di restituire i soldi è ancora più alto. Quindi i rendimenti aumentano ulteriormente.

I cittadini italiani sono disposti a correre questo rischio? Se hanno soldi da investire, non preferiscono rivolgersi a titoli più sicuri ancorché con rendimenti meno elevati?

Qui Salvini, e i sedicenti "economisti" che lo consigliano, puntano su due fattori:

1. L'illusione di ricchezza che soffrirebbero gli elettori trovandosi in tasca titoli con un rendimento elevato, senza accorgersi che il tasso di interesse è alto proprio per convincerli a comprare **carta straccia**.
2. La possibilità di costringere gli italiani a comprare quei titoli, convertendo forzosamente parte dei loro risparmi in debito pubblico.

L'oro alla patria insomma, il prestito forzoso di memoria fascista, un'idea tante volte accennata da Salvini e dai suoi "economisti", come ho spiegato a suo tempo qui.

In parole povere, avremmo un'esplosione non solo del debito pubblico (che è comunque destinato ad aumentare, beninteso), ma anche dei tassi di interesse; la spesa per interessi aumenterebbe ulteriormente limitando la nostra capacità di finanziare le misure anticrisi, i nostri titoli diventerebbero sempre meno appetibili dal punto di vista di tutti i risparmiatori (non solo quelli italiani), perderemmo rapidamente l'accesso ai mercati internazionali, e gli italiani si troverebbero il portafoglio gonfio di carta straccia.

Un'illusione di autarchia che pagheremmo a caro prezzo.

Ora, tale prestito forzoso sarebbe migliore del finanziamento sui mercati internazionali con la "garanzia" della Bce o del ricorso al MES senza condizionalità, come proposto da altre parti politiche, non solo italiane?

No.

Sarebbe un disastro del tutto inutile, che ha l'unica funzione di consentire a Salvini qualche sparata televisiva per distogliere l'attenzione da un altro disastro: quello causato in Lombardia dagli amministratori della Lega.

Disegnare un meccanismo europeo di sostegno alla spesa in deficit contro il #Covid19 che sia equo ed efficiente è tutt'altro che facile, ma è **l'unica strada che possiamo permetterci di seguire per affrontare la crisi.**

Fabio Sabatini

Professore Associato di Economia e Direttore dell 'European PH.D. in Socio-Economic and Statistical Studies presso l'Università "La Sapienza" di Roma

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/leconomia-secondo-matteo.html>

Unipol entra in Popolare Sondrio: assist per fusione con Bper?

Il gruppo assicurativo, che detiene il 20% della banca modenese, potrebbe preparare la strada a un'aggregazione. Le due banche sono già legate dall'investimento comune in Arca Sgr

Unipol è entrata nel capitale della **Banca Popolare di Sondrio** con una quota dell'1,888%. La notizia della partecipazione, comunicata venerdì scorso, è l'ultima delle "sorprese" emerse con le nuove soglie rilevanti decise dalla Consob, fra cui anche la quota della stessa Unipol in Mediobanca, e anche in questo caso apre nuovi potenziali scenari che per il momento, va detto, restano confinati alle indiscrezioni di stampa. Non si può escludere però che la mossa possa aprire la strada a una futura operazione tra **Bper**, di cui Unipol è il maggiore azionista appena sotto il 20%, e appunto la Popolare di Sondrio, una **fusione**, nell'ambito del risiko delle banche di medie dimensioni che l'emergenza coronavirus ha messo per ora in secondo piano.

Unipol-Popolare Sondrio, primo passo per fusione con Bper?

Del resto Bper e Popolare Sondrio sono già legate dall'investimento comune in Arca Sgr, partnership rafforzata nel 2019 incrementando le rispettive quote nella società e portandole al 57% (Bper) e 36,8%, dopo essersi equamente spartite il 40% appartenuto alle ex banche venete.

Bper sta già svolgendo un ruolo attivo nell'ambito dell'Ops presentata da Intesa Sanpaolo su Ubi Banca in data 17 febbraio 2020, che prevede la cessione all'istituto modenese di un ramo d'azienda costituito da 400-500 filiali e a Unipol della relativa parte assicurativa.

In questo contesto, secondo quanto ha scritto nel fine settimana il quotidiano Il Messaggero, l'ingresso di Unipol i Bps, sia pure con una quota limitata, potrebbe preludere a una potenziale trattativa con Bper finalizzata a una fusione, approfittando della liaison fra Modena e Sondrio nella partnership in Arca Sgr.

Popolare Sondrio e il nodo Spa

Da parte sua **Bp Sondrio** ha finora resistito all'obbligo di **trasformazione in spa** previsto dalla riforma Renzi. La riforma è attualmente al vaglio della Corte europea.

Ma l'istituto valtellinese è anche sotto i riflettori della **Bce**, che incalza Sondrio sul fronte del capitale e che negli ultimi mesi ha chiesto alla banca di rinunciare prima all'acquisizione di CariCento e poi un mese fa a quella di Farbanca per dare priorità all'azione di derisking.

Altro dossier aperto per Bps è il braccio di ferro con il fondo Amber, che si è visto stoppare la richiesta di ammissione a socio.

Bper, addio a Mps

Eventuali mire di Bper sulla Popolare di Sondrio, assieme all'acquisizione delle filiali Intesa Sanpaolo (se l'ops su Ubi andrà in porto), porterebbe comunque la banca guidata da Alessandro Vandelli ad allontanarsi dall'ipotesi di una fusione con **Mps** (quest'ultima tuttora appesa alle trattative tra il Mef e Bruxelles per lo smaltimento di almeno 10 miliardi di crediti deteriorati).

Intanto, guardando a Nord Ovest, nei giorni scorsi il cda di Bper ha approvato il progetto di fusione per incorporazione della Cassa di risparmio di Bra e della Cassa di Saluzzo.

Fonte: finanzareport.it

BCC: nessuno pensi di mettere in quarantena il sindacato

Sabato 4 aprile scorso, su convocazione urgente di Federcasce, si è tenuto un incontro con la stessa Federcasce e le Capogruppo, finalizzato a ricercare una condivisione per l'attivazione dell'ammortizzatore di sistema in questa fase emergenziale.

Le OO.SS. hanno aderito all'invito, responsabilmente e coerentemente alle previsioni contenute nel DL "Cura Italia", che in caso di riduzione o sospensione delle attività lavorative prevede infatti la **possibilità di attivare la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà** di settore, anche ricorrendo, se necessario, ai finanziamenti previsti dallo stesso decreto.

Rispetto al senso di responsabilità delle OO.SS., Federcasce ha evidenziato solo la necessità di ricercare condivisione e consenso, per poter esclusivamente attingere ai finanziamenti previsti dalla legge, senza affrontare compiutamente le valutazioni sull'applicazione e l'efficacia degli strumenti preliminari e prioritari, da sviluppare prima di arrivare alla riduzione o alla sospensione delle attività lavorative.

Come OO.SS. siamo disponibili ad affrontare concretamente anche la necessità di attivare l'ammortizzatore di sistema, ma solo quale strumento estremo e non prioritario rispetto a quelli individuati e condivisi con il protocollo del 24 marzo, e ad altri che con lungimiranza e senso di responsabilità potranno essere individuati tenendo conto anche delle esigenze attuali e future.

Le Segreterie Nazionali hanno fortemente rimarcato, inoltre, l'alto ruolo e valore generato dalla costituzione dei Comitati Aziendali che vanno riconosciuti per la loro strategica

importanza e valenza in questo periodo di assoluta criticità che stiamo vivendo.

Di più la loro stretta correlazione con la Commissione Nazionale Permanente deve rappresentare costantemente un faro acceso su tutte le realtà delle BCC siano aziende, società collegate e Capo Gruppo, al fine di assicurare ogni intervento per mettere in sicurezza la salute dei Collaboratori e Collaboratrici del settore Cooperativo.

Le Segreterie Nazionali non hanno mai assunto posizioni “notarili” di fronte alle richieste che Federcasse e i Gruppi hanno promosso di questi tempi e rilanciano alla controparte la volontà di misurarsi anche aspramente, ma chiaramente, su tutto quello che occorra per governare e superare con forza e determinazione questa complessa fase storica, che non deve comportare MINORI DIRITTI e MAGGIORI INCERTEZZE, ma L’OPPOSTO INVECE.

NELLE SITUAZIONI STRAORDINARIE OCCORRONO SOLUZIONI CORAGGIOSE E ALTRETTANTO STRAORDINARIE.

ROMA, lì 6/4/2020

**Le Segreterie Nazionali
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL/SINCRA UILCA**

Scarica il volantino

Unicredit: accordo per il

piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberanti si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000

previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframmesse si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio

2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni", con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all'opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni

previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell'azienda come possibile alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema

Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Verbale Premio 2019

Bonus “Covid” per dipendenti pubblici e privati. A chi spetta?

Il Governo ha introdotto un **bonus di 100,00€** nei confronti di quei lavoratori dipendenti a cui non è stato possibile effettuare i propri servizi in modalità *smart working* e quindi hanno **continuato a lavorare in sede** nonostante l'allerta legata al contagio da Covid-19.

Il provvedimento economico con cui il Governo farà fronte alle emergenze provocate dal Coronavirus – **decreto soprannominato Cura Italia** – è stato ufficializzato dal Presidente del Consiglio Giuseppe Conte.

Diversi i provvedimenti attuati dal Governo per tutelare famiglie e lavoratori, come ad esempio un **bonus da 600,00€ per le P.IVA ed i Co.Co.Co**, o anche un **aumento dei giorni di permesso** riconosciuti dalla Legge 104; tra le novità c'è anche un **premio** per tutti quei dipendenti che nel **mese di marzo**, quindi in piena emergenza da Coronavirus, hanno continuato a prestare il loro lavoro in sede.

Come noto, tra le varie misure introdotte per limitare il contagio da Coronavirus, c'è quella che invita i datori di lavoro ad agevolare l'utilizzo dello **smart working**, limitando il più possibile la presenza dei lavoratori in sede. Non sempre, però, ciò è stato possibile ed è per questo che il Governo ha voluto introdurre un **premio** per tutti coloro che nonostante l'allerta Coronavirus, e il pericolo di contagio,

hanno continuato a **garantire la loro presenza in sede.**

Coronavirus, bonus di 100,00€ ai lavoratori dipendenti: a chi spetta?

È stato il Ministro dell'Economia Gualtieri, durante la conferenza stampa di presentazione del decreto, ad annunciare l'introduzione del bonus:

“Abbiamo anche un sostegno aggiuntivo al reddito per i lavoratori che andranno in ufficio in questo mese, durante l'emergenza Coronavirus. Uno strumento introdotto con una riduzione del cuneo fiscale.”

Il premio introdotto dal decreto del Governo interessa sia i **dipendenti pubblici** che quelli del settore **privato**. Requisito fondamentale per beneficiarne è quello di aver continuato a lavorare nella sede di lavoro per **tutto il mese di marzo**.

C'è un altro requisito, di tipo economico: affinché al lavoratore possa beneficiare del bonus di 100,00€ è necessario avere un reddito da lavoro annuo **non superiore a 40.000,00€**.

Il bonus spetta anche a coloro che hanno lavorato in sede per qualche giorno di marzo, **non completando però il mese**. In questo caso l'importo del premio sarà rapportato ai giorni lavorati in sede. Prendiamo un lavoratore impegnato dal lunedì al venerdì che ha lavorato in sede fino all'11 marzo, data in cui il Presidente del Consiglio ha annunciato nuove misure restrittive.

Ciò significa 8 giorni di lavoro in sede, su un totale di 22 giorni (nel caso in cui invece avesse completato il mese senza lavorare in *smart working*). Quindi, dal momento che i 100,00€ gli sarebbero stati riconosciuti con 22 giorni di lavoro in sede, per gli 8 giorni spetta un bonus di circa 36,00€.

Coronavirus: quando viene pagato il bonus di 100,00€?

Nella bozza del decreto si legge che il bonus da 100,00€ viene riconosciuto **automaticamente dal datore di lavoro** (ma è rimborsato dallo Stato).

Questo può decidere di pagarlo già nella **busta paga di aprile**, o comunque non più tardi del conguaglio di fine anno. È importante sottolineare che il bonus è **esentasse**, quindi i 100,00€ sono netti.

Fonte: www.money.it