

# Popolare Bari: assessore Febbo confonde ruolo delle istituzioni con ruolo dei sindacati

				
---	---	---	---	---

## COMUNICATO STAMPA

Banca Popolare di Bari

### Ass.re Febbo confonde il ruolo delle Istituzioni con il ruolo dei Sindacati

E' sicuramente un momento difficile per l'economia e per il nostro territorio, siamo consci che l'accordo per il salvataggio della Banca Popolare di Bari, sottoscritto da tutte le sigle sindacali del settore, è molto duro e avrà ricadute pesanti anche sul nostro territorio.

Ci siamo battuti, in questi mesi, affinché si potessero limitare al massimo tali ricadute.

**In merito alle dichiarazioni dell'Assessore Febbo sull'accordo**, ci permettiamo di osservare che **probabilmente non è consapevole del diverso ruolo della "politica"** rispetto a quello che svolgono, con enormi difficoltà, **i Sindacati**. Ricordiamo che, su nostra richiesta, è stato convocato un unico incontro regionale, con la Sua presenza. Da quell'incontro, ascoltati i buoni propositi, **non è derivato alcun seguito pratico/programmatico**. Sugeriamo, a ll' Assessore Febbo, di effettuare una più attenta rif lessione su quanto dichiarato alla stampa, nonché sui motivi di una mancata convocazione, degli Organi Istituzionali della Regione Abruzzo, da parte dei Commissari Straordinari della B. Popolare di Bari.

Da sempre i Sindacati hanno a cuore gli interessi "generalì", dell' intero paese, dei cittadini e delle lavoratrici e dei lavoratori, distinti da quelli " p a r t i c o l a r i " . **E ' evidente che, in mancanza di un accordo sottoscritto con i Sindacati , nel breve, avrebbe prodotto la messa in liquidazione della banca stessa, con conseguenze ancor peggiori da quelle che abbiamo comunque limitato, con strumenti normativi e di settore che salvaguardano la volontarietà e non prevedono licenziamenti. Inoltre, nello stesso accordo, si creano le premesse per il rilancio di una banca al servizio di tutto il Meridione.**

Le dichiarazioni dell'Assessore appaiono più dettate da necessità di circostanza per giustificare l'assenza di protagonismo, in una vertenza molto difficile, che volto alla ricerca di soluzioni vere per il territorio, come già accaduto nelle note vicende anche della ex Carichiati; sollecitiamo lo stesso ad una rilettura attenta dell'accordo e auspichiamo che l'interesse su tale vicenda non finisca nel dimenticatoio.

**Evidenziamo, inoltre, che grazie al nostro puntuale intervento, siamo riusciti ad inserire la possibilità di cessione degli sportelli (ben 39 nella regione) ad un prezzo simbolico a società creditizie (magari non presenti in Abruzzo) che volessero investire sul territorio regionale.** Tutto ciò dovrebbe spingere le Istituzioni locali a ricercare soluzioni idonee affinché si possano proteggere le attività e i servizi bancari in aree svantaggiate oltre alla salvaguardia dei posti di lavoro.

Alle organizzazioni sindacali interessano soluzioni e non facile propaganda.

In ultimo, facciamo presente che, le scriventi OO.SS., sono riuscite ad ottenere l'apertura di un fascicolo d'indagine, da par t e de l la Commi s s ion e d' Inchiesta parlamentare sulle Banche, sugli accadimenti riguardanti le vicende che hanno interessato le ex Banca Tercas e ex Banca Caripe, a partire dal loro commissariamento e della successiva acquisizione delle stesse da parte della Banca Popolare di Bari.

Pescara, 16 giugno 2020

**Le Segreterie Regionali  
Abruzzo Molise**

## Il testo dell'accordo

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/popolare-di-bari-accordo-sul-piano-di-salvataggio.html>

# Accordo Intesa-Bper per la cessione di 532 sportelli di Ubi Banca

*All'istituto modenese 532 sportelli. Obiettivo della manovra, convincere l'antitrust a superare le sue riserve sulla concentrazione e ottenere così il via libera all'ops sulla banca lombarda, che intanto potrebbe accelerare.*

---

Accordo tra **Intesa Sanpaolo** e **Bper** per spartirsi le **filiali di Ubi Banca**. Il cda della banca modenese ha approvato la decisione di acquisire 532 filiali nell'ambito dell'ops di Intesa su Ubi, incrementando così il proprio impegno (anche se meno del previsto) rispetto agli accordi precedenti per l'acquisizione di 400-500 sportelli.

## Accordo Intesa-Bper su filiali Ubi Banca

Bper nei giorni scorsi aveva avviato trattative con Intesa Sanpaolo per l'acquisto di altre filiali. Si era ipotizzato però un accordo più ampio, fino ad almeno 600 sportelli, e il titolo era precipitato in Borsa. Per l'operazione infatti è stato predisposto un aumento di capitale fino a 1 miliardo, ma l'ad Alessandro Vandelli contava di utilizzarne poco più della metà, mentre ora l'asticella potrebbe salire a 600-700 milioni.

Obiettivo della manovra, convincere l'**antitrust** a superare le sue riserve sulla concentrazione e ottenere così il via libera all'ops sulla banca lombarda.

L'antitrust infatti ha preventivamente bocciato l'intera operazione, citando fra i nodi da sciogliere la "sostanziale indeterminatezza" del ramo d'azienda oggetto di cessione, "incertezze" sull'esecuzione dell'accordo nel caso di adesioni all'offerta tra il 50 e il 66,7%, e "sostanziale inefficacia" dell'accordo "rispetto alle criticità" concorrenziali in Calabria, Marche e Abruzzo.

L'authority ha dato tempo fino al 15 giugno per depositare memorie e documenti in vista dell'audizione finale fissata con le parti per il 18 giugno.

## L'accordo integrativo

Il ramo oggetto di cessione sarà composto da depositi e raccolta indiretta da clientela stimati rispettivamente in circa 29 miliardi di euro e 31 miliardi e da crediti netti stimati in circa 26 miliardi.

Oltre il 70% delle masse afferenti al ramo sono relative a clientela basata nelle regioni settentrionali del Paese.

L'accordo integrativo prevede che gli impieghi addizionali stimati, pari a circa 4,5 miliardi, saranno costituiti esclusivamente da impieghi in bonis. Bper nel comunicato stima un Cet1 ratio Fully Loaded consolidato pro-forma al 12,5% alla fine del 2020.

Inoltre è stato rideterminato il meccanismo di calcolo per il corrispettivo del ramo d'azienda rilevato, pari a 0,55 volte il valore del Common Equity Tier 1 dello stesso e al 78% del "multiplo implicito" riconosciuto da Intesa Sanpaolo per il Common Equity Tier 1 di Ubi Banca.

## L'Ops accelera

L'antitrust non dovrebbe emettere il suo verdetto prima della seconda metà di luglio, ma **Intesa Sanpaolo** conta ugualmente di

accelerare i tempi dell'offerta. Sempre in data odierna infatti è attesa la decisione dell'Ivass sul passaggio delle relative attività assicurative a **Unipol**, partecipata dalla stessa **Bper**.

La Consob avrebbe poi 5 giorni per approvare il prospetto informativo dell'offerta, che potrebbe così iniziare in luglio per concludersi entro settembre, salvo parere contrario dell'antitrust.

Il via libera alla concentrazione sarebbe incluso nel documento d'offerta come condizione di efficacia della proposta. Difficilmente **Ubi**, che ha già duramente contrastato l'ops, soprattutto attraverso i maggiori soci sindacati, resterà a guardare.

**Fonte [www.finanzareport.it](http://www.finanzareport.it)**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/intesa-ubi-lantitrust-mette-in-stand-by-loperazione.html>






<https://www.fisaccgilaq.it/banche/intesa-sanpaolo/la-bce-da-il-via-libera-al-matrimonio-intesa-ubi.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/intesa-sanpaolo-lancia-unofferta-per-ubi-banca.html>

---

## **ISP: accordo per il sostegno**

# a genitorialità e famiglie

				
---	---	---	---	---

In data odierna, a fronte della grave situazione derivante dall'emergenza Covid, abbiamo sottoscritto l'accordo per sostenere le esigenze di cura dei figli fino a 14 anni di età e dei familiari anziani o non autosufficienti, in applicazione dei Protocolli Nazionali sottoscritti tra ABI e Segretari Generali delle OO.SS.

L'accordo prevede l'introduzione di importanti misure straordinarie che saranno valide fino al 30 settembre 2020:

## LAVORO FLESSIBILE

È previsto per tutti i dipendenti del Gruppo con figli nati a partire dal 1° gennaio 2006, in tutti i ruoli/mansioni inclusi quelli di filiale, **il diritto alla fruizione di almeno una giornata di Lavoro Flessibile da casa alla settimana**, se richiesto. Per le famiglie monogenitoriali sono previste ulteriori due giornate al mese.

La previsione si applica anche al personale portatore di handicap grave una volta effettuate le verifiche sulle dotazioni informatiche eventualmente necessarie.

L'Azienda fornirà entro la fine di giugno i personal computer a tutto il personale interessato. Per tali giornate, in attesa delle dotazioni informatiche, si potrà ricorrere ai permessi della Banca del Tempo oppure alla Formazione Flessibile da casa.

## **BANCA DEL TEMPO**

Sono state introdotte **ulteriori casistiche** per la fruizione dei permessi della Banca del Tempo:

- per il personale che abbia necessità di assistere familiari anziani (75 anni) o non autosufficienti con certificazione medica
- per i genitori di figli minori disabili e per i genitori di figli di età fino a 12 anni che abbiano fruito completamente dei congedi straordinari Covid19 (retribuiti al 50%)
- per i genitori di figli tra i 12 e 14 anni di età che abbiano fruito del congedo straordinario Covid19 non retribuito.

**Questi genitori potranno fruire di massimo 8 giorni al mese di permesso.**

Comunque la somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e straordinari non potrà superare il limite di 25 giorni all'anno.

**In considerazione della situazione di emergenza sarà avviata una campagna straordinaria di donazione volontaria da parte dei colleghi che vedrà un pari versamento aziendale.** Nel caso di superamento rispettivamente delle 25.000 e 50.000 ore, l'Azienda si è impegnata ad aumentare significativamente la propria quota.

## **FERIE A ORE**

Nel secondo semestre è prevista la possibilità di fruire ad ore di 2 giornate delle ferie annualmente spettanti (i 3 giorni di ferie ad ore diventano quindi 5).

## **GIORNI DI FERIE AGGIUNTIVE**

Nel corso dell'incontro abbiamo chiesto ed ottenuto i

necessari chiarimenti per la fruizione dei 6 giorni di ferie aggiuntive.

Ne è destinatario il personale che alla data del 17 marzo era assegnato alle Filiali BdT, FOL, Filiali Remote e Divisione Private Banking nonché il personale che non era abilitato al Lavoro Flessibile e/o non era in possesso della dotazione informatica.

**Le 6 giornate potranno essere fruite dal 1° agosto e tassativamente fino al 30 novembre 2020, con possibilità di monetizzare al massimo 3 giornate.**

Per i part time verticali o misti i giorni di ferie aggiuntive saranno riproporzionati.

Ai colleghi che cesseranno per esodo o pensionamento nel mese di giugno o luglio verranno riconosciute 3 giornate di ferie, di cui 2 monetizzabili.

Al personale delle Filiali Monte Pegni saranno riconosciuti 3 giorni.

**L'accordo sottoscritto mette a disposizione, in una situazione di straordinaria difficoltà per le famiglie, strumenti e permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge e agli accordi in essere nel Settore, anche in un'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori del Gruppo.**

Scarica accordo – lettera a latere

---

# **Unicredit: passaggio al buono**



# **pasto elettronico e aumento del valore nominale**

Grazie agli effetti dell'accordo del 2 aprile 2020, siglato fra OO.SS. e Azienda, dal 1° luglio 2020 (con accredito il 27 di giugno precedente) i buoni pasto diventano elettronici e contestualmente l'importo aumenterà di valore da 5,29 € a 6 € per i dipendenti a tempo pieno e da 4,00 € a 4,50 € per i dipendenti a tempo parziale.

Con il passaggio al buono pasto elettronico viene meno il tema che si era posto da inizio 2020 per effetto delle Legge di stabilità dello scorso dicembre che come noto aveva ridotto la deducibilità dei buoni pasto cartacei a 4 €, con la conseguente tassazione per il personale Full Time del differenziale di 1,29 €.

Pertanto, dal cedolino di giugno non sarà più visualizzata la voce concernente l'assoggettamento a prelievo contributivo e fiscale della quota eccedente l'importo unitario di 4 € ma anzi, sempre a partire dal cedolino di giugno, verrà aggiornata l'apposita voce della busta paga che indica il numero di buoni pasto elettronici spettanti e il relativo controvalore.

Di seguito, riportiamo le date con gli aumenti scaglionati del buono pasto, per gli effetti dell'accordo 2 aprile 2020.

**Per i dipendenti a tempo pieno o in part time verticale**, per le giornate ad orario pieno l'incremento del buono pasto sarà il seguente:

- 6,00 euro dal 1° luglio 2020;
- 6,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro dal 1° luglio 2023;

**Al personale a tempo parziale orizzontale**, invece, il buono

pasto sarà riconosciuto in forma elettronica nella misura di:

- 4,50 euro dal 1° luglio 2020;
- 5,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro dal 1° luglio 2023.

L'importo spettante del buono pasto elettronico verrà caricato mensilmente sulla tessera nel giorno di erogazione dello stipendio, a partire dal 27 giugno. Nel tuo cedolino stipendio troverai una apposita voce che ti indicherà il numero di buoni pasto a cui hai diritto nel mese di competenza. Come nel passato, la modalità di calcolo avviene sulla base dei giorni di presenza al lavoro nel mese precedente a quello di consegna (nelle giornate di Smart Working l'Azienda non prevede la corresponsione del buono pasto). Consulta la sezione "Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori" per ulteriori approfondimenti.

## **Consegna della tessera elettronica**

A partire dalla seconda metà del mese di giugno i dipendenti interessati (Aree Professionali e Quadri Direttivi) delle società del Gruppo UniCredit alle quali si applica l'accordo sindacale del 2 aprile 2020, riceveranno presso la propria sede di lavoro una card nominativa e pronta all'uso, sulla quale verranno successivamente caricati i buoni pasto elettronici spettanti a partire da fine giugno.

Riceverai quindi la tessera in busta singola personale presso la tua sede di lavoro, nel corso del mese di giugno, con le stesse modalità di consegna del buono pasto cartaceo. La card è pronta all'uso e non è necessario inserire alcun PIN al momento del pagamento.

Se hai necessità di segnalare la mancata consegna della tua card elettronica, puoi scrivere alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)).

Se stai lavorando in Smart Working o sei assente, potrai ritirare la tua tessera al rientro in ufficio. Se in particolare lavori in uno dei grandi stabili, al momento del rientro in ufficio potrai accordarti per il ritiro della tua tessera (previa firma del dipendente) contattando il polo locale di Logistica General Services.

## **Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori**

Il numero di buoni spettanti è calcolato in base ai giorni di presenza al lavoro che hai fatto nel mese precedente a quello di calcolo e di consegna.

Ad esempio: in ottobre (mese di calcolo e consegna) si calcolano e si consegnano i buoni sulla base delle presenze fatte registrare nel mese di settembre.

Le assenze, retribuite o meno, della durata di almeno 1 giorno o anche di durata inferiore purché comprendenti l'orario previsto per l'intervallo del pranzo (salvo il caso di rientro al lavoro nell'arco della stessa giornata) fanno venir meno, per qualunque motivo, il riconoscimento del buono pasto sia che tu sia impiegato a tempo pieno sia a tempo parziale di tipo verticale.

Risultano sottratte a questa regola generale, e pertanto non pregiudicano la spettanza del ticket, le seguenti assenze:

- permessi giornalieri per accudire il figlio nel 1° anno di vita e, tra quelli previsti dalla legge 104, i permessi frazionati (non a giornata intera):
  - fruiti dal dipendente portatore di handicap;
  - utilizzati dal genitore di disabile sino al 3° anno di vita;
  - chiesti dal genitore di disabile oltre il 3° anno di vita;
  - riconosciuti per l'assistenza a genitori.

Le assenze giornaliere (retribuite o meno) di durata superiore a 1/3 della normale prestazione lavorativa fanno venir meno il riconoscimento del buono pasto se sei impiegato a tempo parziale di tipo orizzontale.

Ricordiamo che ai neoassunti, per il primo mese di lavoro, non viene consegnato alcun buono (non essendovi i tempi tecnici per prenotarne in tempo l'assegnazione). Alla fine di questo primo mese di lavoro (o del secondo quando la decorrenza dell'assunzione non permette la prenotazione in tempo utile) viene consegnata una dotazione fissa di 41 buoni, il cui valore – memorizzato negli archivi informatici – verrà recuperato in bollettino stipendio alla fine del rapporto di lavoro con apposita voce ("Recupero buoni pasto anticipati") o al passaggio alla categoria dei Dirigenti: i buoni pasto spettano infatti a tutto il personale, esclusi i Dirigenti.

A partire dal secondo mese di lavoro viene applicato il metodo di calcolo generale già esposto.

#### Utilizzo del buono

Il buono pasto elettronico, come per quello cartaceo, è sostitutivo del servizio mensa e deve pertanto essere utilizzato con le seguenti modalità:

- è personale e non cedibile, come anche la card sulla quale il buono pasto viene accreditato;
- può essere utilizzato solo per l'intero valore giornaliero, non sono consentiti pertanto utilizzi parziali;
- può essere utilizzato in modo cumulativo fino al limite di 8 buoni pasto al giorno;
- deve essere utilizzato solo per servizi di ristorazione;
- non dà diritto a ricevere somme di denaro, beni o prestazioni diverse da quelle sopra descritte;
- deve essere utilizzato esclusivamente presso gli esercizi convenzionati;

- non può essere convertito in denaro e non è possibile ottenere un resto in contanti qualora il costo del pasto consumato sia inferiore a quello del buono (al contrario, se il costo del pasto fosse superiore al valore del buono, la differenza può essere erogata in denaro da parte del dipendente);
- deve essere comunque utilizzato entro la scadenza stabilita, pena la perdita di valore del buono.

Per quanto riguarda la scadenza dei buoni, ricordiamo che anche in formato elettronico, il buono seguirà le stesse regole applicate ai buoni pasto cartacei.

## **Problemi con la tessera elettronica**

Se la carta è capiente e pensi che la tessera sia danneggiata o smagnetizzata, segnalalo scrivendo alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)).

In caso di furto o smarrimento della card, è necessario chiedere immediatamente il blocco della card scrivendo sempre alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)), riportando i codici identificativi riportati sulla tessera. La casella è presidiata in orario lavorativo.

Ti ricordiamo che la tessera è personale e non cedibile e ti raccomandiamo la massima attenzione nella sua custodia, al fine di evitare utilizzi fraudolenti. In caso di utilizzo fraudolento a seguito di furto o smarrimento, non sarà possibile recuperare l'importo eventualmente utilizzato da terzi prima del blocco della carta.

Puoi contattare la casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)) anche se pensi che il saldo che visualizzi non sia corretto o credi che al momento del pagamento sia stato scaricato un numero errato

di buoni o se invece hai necessità di assistenza per la gestione della tua carta (ad esempio: mancata consegna, blocco carta, convenzionamento locali).

Se invece hai necessità di verificare con l'Azienda questioni amministrative legate ai buoni pasto (es. numero di buoni spettanti in un determinato mese) puoi aprire un Ticket apposito in People Focus, al percorso HR Ticket > Benefit > Ticket pasto.

Milano, 11 giugno 2020

**La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit**

---

## **La famiglia Regeni tradita dal Governo**

***L'esecutivo ha dato il via libera alla vendita di due fregate all'Egitto. E la verità su Giulio?***

*«Le navi e le armi che venderemo ad Al Sisi serviranno a perpetuare le violazioni dei diritti umani contro le quali abbiamo sempre combattuto».*

**E con questa frase dei genitori di Giulio Regeni potremmo chiudere l'articolo.**

Meno di un anno fa, a ottobre, il Ministro degli Esteri del Conte 2, **Luigi Di Maio**, diceva a **Paola e Claudio Regeni**: «Per

l'Italia è arrivato il momento di cambiare passo e atteggiamento nei rapporti con l'Egitto. Lo stallo con l'Egitto non è più tollerabile. Per noi la verità sull'omicidio di Giulio è una priorità che non può subire alcuna deroga».

Più che un cambiamento di passo ora sembra una giravolta: **il governo ha dato il via libera alla vendita all'Egitto di due fregate Fremm**, importanti navi militari costruite in Italia da Fincantieri.

Scriva Giuliano Foschini su Repubblica: *“Una vendita delicatissima perché quelle navi erano destinate alla Marina militare italiana che, già nei mesi scorsi, aveva fatto trapelare tutto il suo disappunto per l'operazione. Delicatissima perché **certifica un nuovo strettissimo legame politico e commerciale tra l'Italia il governo del Cairo**, che mai in questi quattro anni ha collaborato per trovare i nomi dei sequestratori, torturatori e assassini di Giulio Regeni. E che il 7 febbraio ha arrestato lo studente egiziano dell'università di Bologna, **Patrick Zaki**. Che, ancora oggi, tiene in carcere”*.

E sembra non sia finita qui, oltre alle due fregate un accordo prevede la vendita all'Egitto anche di pattugliatori navali, cacciabombardieri e aerei addestratori M346. Insomma, **il governo egiziano è un ottimo cliente dell'industria bellica italiana**.

*“Ci sentiamo **traditi**. Ma anche offesi e indignati dall'uso che si fa di Giulio” dice ancora la famiglia Regeni. “Perché ogni volta che si chiude un accordo commerciale con l'Egitto, ogni volta che si certifica che quello di Al Sisi è un governo amico, tirano in ballo il nome di Giulio come a volersi lavare la coscienza. No, così non ci stiamo più”*.

Verità per Giulio Regeni e libertà per Patrick, e un po' di etica in più, signori del Governo.

Pecunia olet, eccome.

**Fonte:** [www.peopleforplanet.it](http://www.peopleforplanet.it)

---

## **DL Liquidità, istruttoria Antitrust su 4 banche e moral suasion su altre 12**

*Nel mirino Unicredit, IntesaSanPaolo, Banca Sella e Findomestic e altre 12 banche: "Assenza di informazioni sulla tempistica per avere accesso alle varie misure di sostegno dettate in favore di microimprese e consumatori e altre criticità". L'intervento, spiega l'Autorità, è stata dettato dalla "convinzione che solo condotte trasparenti, con informazioni complete e chiare, e prive di ostacoli ingiustificati, possono assicurare ai consumatori e imprese il sostegno economico indispensabile per affrontare l'attuale emergenza*

La macchina dei **prestiti delle banche alle imprese**, garantiti dallo Stato, marcia oramai più veloce ma alcuni istituti di credito sono ancora indietro, a volte per ragioni non loro, e la **Banca d'Italia** interviene per chiedere le cause e spronarli ad accelerare inviando una lettera agli istituti in ritardo nell'erogazione di liquidità. Contemporaneamente scende in campo anche l'**Antitrust**, che avvia 4 istruttori e 12 moral suasion nei confronti di 16 istituti e società finanziarie per "**condotte relative alla sospensione dei mutui-prestiti e all'erogazione di nuovi finanziamenti**": il faro dell'autorità punta in particolare a chiarire le "problematiche emerse sull'assenza di informazioni relative alla tempistica per aver accesso alle varie misure di sostegno per microimprese e consumatori", previsti dai



**decreti Cura Italia e Liquidità**, varati dal governo per fronteggiare l'emergenza economica innescata dalla pandemia di coronavirus.

Le quattro istruttorie guardano **Unicredit, IntesaSanPaolo, Banca Sella e Findomestic** per problematiche emerse *“sia sull'assenza di informazioni sulla tempistica per avere accesso alle varie misure di sostegno dettate in favore di microimprese e consumatori, che di chiare indicazioni sugli oneri derivanti dalla sospensione del rimborso dei finanziamenti concessi alle imprese, in termini di aumento degli interessi complessivi rispetto al totale originariamente dovuto quale effetto dell'allungamento dei piani di ammortamento”*. Inoltre, sottolinea l'Autorità, *“le banche avrebbero posto indebite condizioni all'accesso a tali misure”* come *“l'apertura di un conto corrente o possedere specifici requisiti non previsti dalla normativa”*. E ancora *“avrebbero cercato di dirottare i richiedenti verso forme di accesso al credito diverse e potenzialmente più onerose”* rispetto a quelle previste nel decreto Liquidità.

Nei confronti di **Bnl, Banco Bpm, Ubi Banca, Crédit agricole, Credem, Mps, Banco popolare di Sondrio, Creval, Bcc Pisa, Agos Ducato, Compass e Fiditalia**, invece l'Antitrust ha avviato una attività di moral suasion, avendo riscontrato *“le medesime carenze di tipo informativo sulla tempistica di risposta”* e sulle *“effettive condizioni economiche di accesso alla sospensione dei rimborsi dei finanziamenti”*.

L'Autorità, quindi, *“riscontrando una serie di criticità, da parte dell'utenza, ad ottenere il dilazionamento delle esposizioni debitorie rispetto alle banche e alle società finanziarie, e per avere accesso alla liquidità e al credito”*, come sarebbe invece previsto dai decreti Cura Italia e Liquidità, ha ritenuto di dover intervenire *“nella convinzione che solo condotte trasparenti, con informazioni complete e chiare, e prive di ostacoli ingiustificati, possono assicurare ai consumatori e imprese il sostegno economico indispensabile per affrontare l'attuale emergenza”*.

# Banca Fucino: ricevuta sintesi del piano industriale

Care Lavoratrici, cari Lavoratori,

in data 11 giugno abbiamo svolto un ulteriore incontro con l'Azienda, nel corso del quale ci è stata consegnata una sintesi del Piano industriale.

In esso non abbiamo ravveduto particolari novità in confronto a quanto via via espostoci nei precedenti incontri; a tal proposito faremo le nostre valutazioni in merito.

Abbiamo chiesto esplicitamente se ci saranno **esternalizzazioni** o cessioni di lavorazioni all'esterno, con ricadute sull'organico; l'Azienda ha risposto che non ci sono problemi di esuberi, che le attività delle Banche oggetto di fusione sono fra di loro complementari e le sovrapposizioni sono di trascurabile entità e che quindi **non sono previsti esuberi, anzi, sono preventivate ulteriori assunzioni.**

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di una **proroga del Cia**, ormai prossimo alla scadenza, a causa delle necessità aziendali, per procedere con le opportune disponibilità di tempo e di spazio ad una trattativa di rinnovo che tenga conto della giusta armonizzazione dei Lavoratori attualmente di Igea Banca, ma a brevissimo facenti parte dell'unica realtà post fusione. Ricordiamo, peraltro, che tale intento di

armonizzazione di tutti i Lavoratori era già stato espresso dalle nostre OO.SS. nella piattaforma di rinnovo proposta diversi mesi or sono all'Azienda.

Nel prossimo incontro si comincerà a lavorare su alcuni aspetti contrattuali di più agevole trattazione, al fine di equiparare quanto più possibile tutti i Lavoratori della nascente realtà aziendale, ma da parte nostra, resteremo fermi nel pretendere, al tempo stesso, l'estensione di validità del Cia, come garanzia a tutela di tutti.

Vi terremo tempestivamente informati sugli ulteriori sviluppi e vi salutiamo con un fraterno abbraccio.

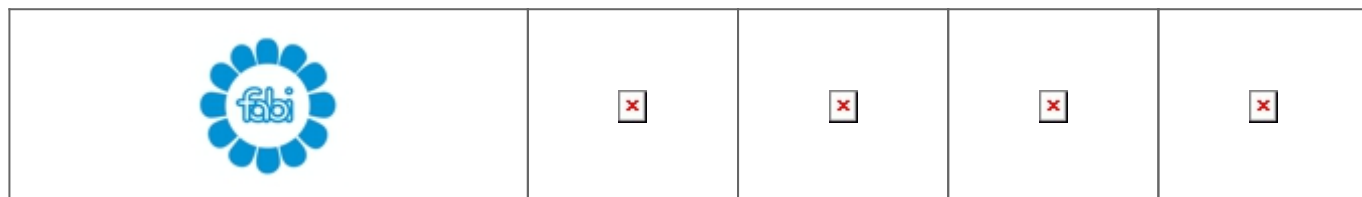
**C.A.C. Fisac Cgil – R.S.A. UILca  
Banca del Fucino S.p.A.**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-fucino/banca-fucino-non-fornisce-copia-del-piano-industriale.html>

---

## **BNL: lavoro agile, giustizia è fatta**



---

Lo scorso 5 giugno il fronte sindacale di BNL ha tuonato con

un comunicato dal titolo: *“Lavoro Agile: si rispetti il Decreto!”*

Come tutti sanno, il decreto c.d. Rilancio introduce il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile (smart working, flexible working). La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità agile, due condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa integrazione) o un genitore non lavoratore.

La logica della disciplina è davvero chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi avrebbe potuto badare al bambino. La BNL e le società del Gruppo avevano, invece, assunto una interpretazione assolutamente restrittiva del dettato normativo, negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l'altro genitore) in lavoro agile.

È del tutto evidente come tale interpretazione, oltre ad impedire la fruizione di un diritto a chi ne era legittimamente titolare, paragonava di fatto un lavoratore in smart working a un non lavoratore, svilendo e mortificando l'impegno chetante lavoratrici e tanti lavoratori stanno investendo in queste ore di lavoro da casa.

Da subito le Organizzazioni Sindacali di BNL hanno ravvisato l'incredibile forzatura operata dalla Banca che, di fatto, negava un diritto previsto per legge ricorrendo a una lettura del testo normativo assolutamente arbitraria e pretestuosa.

A seguito di un lungo e a tratti serrato confronto con le Relazioni Industriali, siamo riusciti nella giornata di ieri 11 giugno ad indurre BNL (e a seguire, le altre aziende del

Gruppo) a tornare alla corretta interpretazione della norma:  
**la clausola sarà completamente rimossa.**

Giustizia è fatta.

Questa spiacevole esperienza, che segue altri episodi, ci fa sorgere il dubbio di un tentativo, da parte di qualcuno, di cambiare rotta rispetto alla storia delle relazioni industriali della nostra azienda, operando forzature viziose che inevitabilmente complicano lo scenario ed esacerbano il confronto.

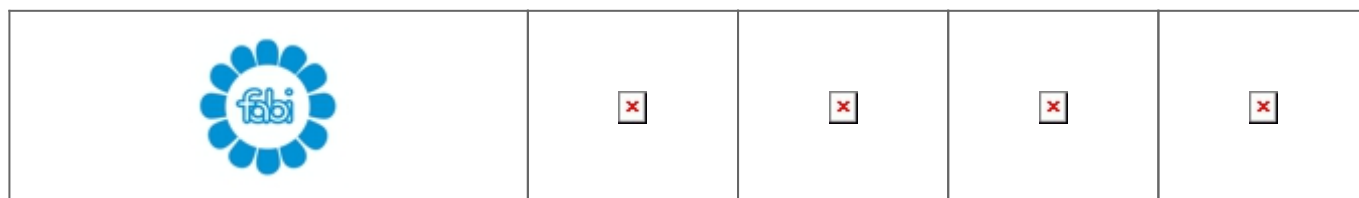
Anche in questa occasione, viceversa, abbiamo avuto conferma di come il consolidato modello di Relazioni Sindacali in BNL sia efficace e vincente: la sua storia e la sua tipicità sono la prova di come un confronto costruttivo, scevro dall'ingerenza di altri poteri e interessi in seno all'Azienda, possa condurre a soluzioni felici e condivise.

Il Sindacato di BNL auspica che l'impostazione possa perdurare, nell'interesse di tutti, primi fra tutti i lavoratori, ma anche nell'interesse stesso dell'Azienda, che potrà continuare a contare su un assetto funzionale e utile all'individuazione di preziose intese che evitino un grave peggioramento del clima complessivo e parentesi di conflitto utili a nessuno.

Sul tema del Lavoro Agile da decreto, adesso, resta da risolvere quanto sta avvenendo al CRSC, la cui attività è già stata dichiarata compatibile con la modalità di lavoro agile (che viene svolto a settimane alterne), ma intanto si nega l'accesso al lavoro agile a chi lo richiede ai sensi del D.L., motivando il dell'attività rifiuto per incompatibilità dell'attività

Roma, 12/06/2020

# Popolare di Bari: accordo sul piano di salvataggio



Roma, 10 giugno 2020.

Accordo raggiunto tra i sindacati bancari Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin e i commissari della Banca Popolare di Bari. L'intesa, firmata oggi a Roma, è arrivata dopo diverse settimane di trattative a cui hanno preso parte anche i segretari generali delle organizzazioni sindacali e getta le basi per il salvataggio dell'istituto di credito pugliese.

Il testo sottoscritto prevede circa **650 esuberanti** (sul totale di 2.700 dipendenti) spalmati su un arco temporale di 10 anni anche con l'utilizzo delle norme per l'anticipo della pensione "Quota 100". I pensionamenti e i prepensionamenti saranno gestiti solo su base volontaria e permetteranno un risparmio di 67 milioni di euro, meno rispetto ai 70 milioni inizialmente chiesti dai commissari. **Saranno chiuse 91 filiali**, anche in questo caso con una riduzione rispetto alla richiesta dei commissari di 94. Scongiurata qualsiasi ipotesi di esternalizzazione. Verranno confermati tutti i contratti di

lavoro a tempo determinato.

Nell'accordo non hanno trovato spazio né i riferimenti alla legge 223 del 1991 sui licenziamenti collettivi né i riferimenti al demansionamento delle lavoratrici e dei lavoratori. **La mobilità del personale sul territorio sarà fortemente limitata.** Le organizzazioni sindacali hanno chiesto una **forte discontinuità nel management** affinché il piano industriale sia gestito ad un nuovo gruppo dirigente.

**Mediocredito Centrale**, che si appresta a diventare socio stabile della Popolare di Bari, ha assunto l'impegno sul futuro del gruppo, in particolare manifestando l'intenzione di sviluppare il progetto volto alla creazione di un polo bancario del Sud.

Scarica il testo dell'accordo

---

## **Federcasse: rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori**

*Comunicato Unitario su accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid-19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"*

**Persone e regole nel Credito Cooperativo**

**Rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori**

Dopo una lunga e complessa trattativa che si è sviluppata nel corso di otto incontri, le OO.SS hanno sottoscritto con Federcasse nella tarda serata di ieri **l'Accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"**.

Questo accordo è relativo agli strumenti normativi ed interventi economici specifici per il settore del Credito Cooperativo.

**Anche le Bcc-CR e le Raiffeisen** adesso potranno contare sulla cosiddetta **"cassetta degli attrezzi"**. Vale a dire gli strumenti atti a governare la complessiva gestione organizzativa e a preservare le garanzie e le tutele per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici rispetto alla conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro e le situazioni di fragilità, personali e familiari, in questa particolarmente delicata fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Vi riassumiamo i principali punti dell'accordo:

- **FORMAZIONE A DISTANZA:** viene prevista a tutto il 30 settembre 2020 con modalità a distanza, anche in e-learning. Sarà possibile fruirla dal domicilio della Lavoratrice/Lavoratore, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici personali;
- **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE:** viene introdotta la specifica causale di utilizzo "Covid-19 nazionale", a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria, per un numero di ore pari al 50% della dotazione in essere. L'utilizzo massimo individuale consentito è di 10 giorni, eventualmente anche frazionabili ad ore. Vengono riaperti i termini per la contribuzione volontaria, con versamento aziendale di una giornata ogni tre versate dalle Lavoratrici/Lavoratori in data successiva all'accordo di ieri;
- **CONGEDI PARENTALI:** viene introdotta una specifica



integrazione pari al 50% della retribuzione lorda delle Lavoratrici/Lavoratori non coperta dall'indennità prevista per i congedi parentali COVID con decorrenza 5 marzo 2020 e per un numero massimo di 14 giorni per le RAL (retribuzione annua lorda) fino a 45.000 euro. Tale limite è elevato a 18 giorni nei casi di congedi parentali legati alla disabilità, senza nessun limite in termini di RAL.

- **ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI SOLIDARIETA'**: nel caso di ricorso al Fondo di Solidarietà per riduzioni-sospensioni dell'orario di lavoro, previa specifica procedura aziendale e conseguente accordo, è prevista l'integrazione aziendale nelle seguenti misure:
  - RAL fino a 45.000 euro: integrazione piena fino a concorrenza della retribuzione totale.
  - RAL da 45.000 a 60.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro e 80% per la parte eccedente i 45.000 euro.
  - RAL oltre i 60.000 e fino a 75.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro, 80% per la parte eccedente i 45.000 euro fino ai 60.000 e per la parte da 60.000 a 75.000 euro integrazione al 60%.

Le Bcc-CR e Raiffeisen anticiperanno l'importo dell'assegno ordinario con le normali tempistiche della retribuzione. I periodi di sospensione dell'attività lavorativa saranno neutralizzati agli effetti dei seguenti istituti: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, TFR, PDR, maturazione delle ferie, periodo di comporta e scatti di anzianità.

- **SMART WORKING**: tale profilo normativo sarà oggetto di specifico confronto finalizzato alla successiva definizione di un accordo in tema che possa trovare una collocazione nella prossima contrattazione collettiva nazionale di categoria.

**Le 00.SS valutano in modo positivo la sottoscrizione di questo accordo, che rappresenta un idoneo "set" di strumenti a**

sostegno, tutela e garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, al fine di governare il particolare momento legato all'emergenza sanitaria in corso e di richiamare le specificità e le altrettanto "distintività" del settore.

Roma, 10/06/2020

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

Scarica il testo dell'accordo 9 maggio 2020

Scarica il verbale tipo allegato A all'accordo 9 maggio 2020

Comunicato\_unitario\_accordo\_Federkasse\_9 maggio 2020