Intesa Sanpaolo conquista Ubi: ecco i prossimi passi verso l'incorporazione

Ora che l'Offerta pubblica di acquisto e scambio su Ubi Banca è andata a segno, avendo raggiunto e superato la soglia critica del 66% (quota che garantisce il controllo dell'assemblea straordinaria), per Intesa Sanpaolo è il momento di guardare alle prossime tappe. Tappe che potrebbero cambiare lievemente all'esito dell'Opas, la cui conclusione è fissata per giovedì 30.

Maggiore, e più rotonda, sarà infatti l'adesione finale da parte degli azionisti Ubi, più fluida sarà l'operazione di incorporazione di Ubi, e la conseguente generazione delle sinergie (di costo e ricavo) che Intesa stima nell'ordine dei 700 milioni di euro annui a regime. Il lavoro Morrow-Sodali, global information agent di Intesa, advisor strategico per le adesioni, in questo senso si sta concentrando in particolare sul fronte del retail, mondo che fino ad oggi ha dato un riscontro ancora parziale all'Opas.

Qualora le adesioni totali si fermassero entro il 90%, Intesa – che eserciterà direzione e controllo sull'ex popolare – chiamerà Ubi a convocare un'assemblea straordinaria – che a questo punto potrebbe tenersi tra settembre e al più tardi ottobre – per nominare il nuovo Consiglio di amministrazione. Da lì inizieranno le procedure concordate con l'Antitrust per la prevista cessione dei 532 sportelli a Bper (che a sua volta nella seconda metà di settembre dovrebbe tenere l'aumento di capitale ad hoc) e per la fusione e incorporazione di Ubi, con conseguente delisting.

L'obiettivo di Ca' de Sass, che nell'operazione è supportata tra gli altri da Mediobanca e dallo Studio Pedersoli sul

fronte legale, è fare presto: a livello puramente teorico il tutto potrebbe realizzarsi tra la fine di quest'anno e, più realisticamente, l'inizio dell'anno prossimo.

Ancora più agevole il percorso in caso di un pieno delle adesioni. Qualora a Intesa venisse consegnato più del 90% del capitale sociale di Ubi (ma meno del 95%) per Intesa ci sarà l'obbligo di acquisto (ai sensi dell'articolo 108, comma 2, del Tuf) delle azioni Ubi rimaste in mano agli azionisti che ne facciano richiesta, anche in contanti. A quel punto, non essendo necessaria alcuna assemblea straordinaria, si procederà al delisting di Ubi e alla successiva fusione per incorporazione di Ubi, fusione che sarà attuata senza far sorgere il diritto di recesso e sulla base di un rapporto di cambio che non incorporerà alcun premio per gli azionisti di minoranza dell'emittente.

In caso di partecipazione almeno pari al 95%, invece, sarà Intesa ad avere direttamente il pallino in mano, e deciderà di acquistare il capitale rimanente, sempre cash, e con successivo automatico delisting e incorporazione di Ubi, ancora una volta senza far sorgere il diritto di recesso e senza premio per gli azionisti di minoranza. A valle della fusione, Intesa potrà realizzare le attese iniziative pianificate finalizzate a supportare la creazione di valore, dall'integrazione dei sistemi IT, al de-risking all'integrazione vera a propria delle attività dei due gruppi bancari.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Superbonus 110%: la guida dell’Agenzia delle Entrate

Superbonus al 110%: la guida dell’Agenzia delle Entrate spiega attraverso una ricca carrellata di casi pratici, tutto quello che c’è da sapere sull’agevolazione introdotta dal Dl Rilancio.

L’incentivo consiste in una detrazione del 110% delle spese sostenute dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021 per gli interventi che aumentano l’efficienza energetica degli edifici e per quelli antisismici.

La guida fornisce, inoltre, indicazioni sulla possibilità introdotta dal Dl Rilancio di cedere la detrazione o di richiedere al fornitore uno sconto immediato con la possibilità per quest’ultimo di cederlo ulteriormente.

A questo link, invece, trovate le schede di riepilogo prodotte dall’ALI (Associazione Autonomie Locali Italiane).

Quali immobili ne hanno diritto?

Il Superbonus è riconosciuto nella misura del 110% delle spese, da ripartire tra gli aventi diritto in cinque quote annuali di pari importo.

Può essere chiesto per le spese documentate e rimaste a carico del contribuente **sostenute dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021** per interventi effettuati sulle parti comuni di edifici condominiali, sulle unità immobiliari indipendenti e sulle singole unità immobiliari (fino ad un massimo di due).

Non può essere fruito, invece, per interventi effettuati su unità immobiliari residenziali appartenenti alle categorie

catastali A1 (abitazioni signorili), A8 (ville) e A9 (castelli).

Interventi ammessi

Il Superbonus del 110% spetta prima di tutto per gli interventi volti a incrementare l'efficienza energetica degli edifici e le misure antisismiche. A queste tipologie di spese, dette "trainanti", si aggiungono altri interventi, a condizione però che siano eseguiti congiuntamente ("trainati") ad almeno un intervento trainante.

Rientrano in questa categoria, per esempio, l'installazione di impianti fotovoltaici connessi alla rete elettrica sugli edifici e di colonnine per la ricarica di veicoli elettrici.

I beneficiari

Per quanto riguarda i beneficiari, possono accedere al Superbonus:

- le persone fisiche che possiedono o detengono l'immobile (per esempio proprietari, nudi proprietari, usufruttuari, affittuari e loro familiari)
- i condomini, gli Istituti autonomi case popolari (IACP)
- le cooperative di abitazione a proprietà indivisa
- le Onlus e le associazioni e società sportive dilettantistiche registrate, per i soli lavori dedicati agli spogliatoi.

La guida chiarisce che i soggetti Ires (e, in generale i titolari di reddito d'impresa o professionale) possono accedere al Superbonus solo per la partecipazione alle spese per interventi trainanti, effettuati sulle parti comuni di edifici.

Detrazione, cessione e sconto

Il Dl Rilancio ha anche introdotto la possibilità per i contribuenti di scegliere, in alternativa alla fruizione diretta della detrazione prevista, di ottenere uno sconto dai fornitori dei beni o servizi (cd. sconto in fattura) o di cedere il credito corrispondente alla detrazione spettante.

Questa possibilità riguarda le spese sostenute nel 2020 e nel 2021 per gli interventi ai quali si applica il Superbonus ma anche:

- per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio
- di recupero o restauro della facciata degli edifici esistenti (cd. bonus facciate)
- e per l'installazione di impianti solari fotovoltaici e di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici
- infine prevede la possibilità di successive cessioni da parte del cessionario.

Superbonus 110%: la guida dell'Agenzia delle Entrate

A questo link potete consultare il testo completo della Guida.

Fonte: www.lentepubblica.it

BCC: Lettera Aperta al Fondo Pensione Nazionale – Assemblea 29 luglio 2020

Credito Cooperativo

Al Presidente del Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC CRA

e

Ai Componenti del Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC / CRA
Ai Componenti del Collegio dei Sindaci del Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC / CRA
Al Responsabile del Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC / CRA
Al Presidente della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali ed Artigiane

Lettera aperta

Egregio Presidente,
nel ringraziare, a nome della FISAC CGIL, per il cortese invito a partecipare alla Assemblea Ordinaria dei Delegati del Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC / CRA, da Lei presieduto, che si terrà il giorno 29 luglio p.v. presso l'Hotel Rome Cavalieri Waldorf Astoria, intendiamo al contempo comunicarLe che, nostro malgrado, ***ci vediamo costretti a declinare l'invito che appare una mera formalità nei confronti di chi, come la Fisac CGIL nella qualità di fonte istitutiva del Fondo Pensione Nazionale, da tempo è stato deliberatamente estromessa dalla vita amministrativa del Fondo stesso.***
Riteniamo inoltre che la partecipazione a quella che sembra essere una "kermesse", distonica anche rispetto all'attuale situazione del Paese, sarebbe per noi quantomeno ingiustificabile.
Corre tuttavia l'obbligo di motivare le ragioni che ci inducono a non partecipare. Potremmo a tal fine elencare

alcuni rilevanti accadimenti, come ad esempio:

- *la pregiudiziale posta da Lei e dalla Sua organizzazione sindacale verso il nominativo da noi candidato come componente del Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione, solo perché lo stesso, quando in carica, aveva espresso perplessità riguardo la gestione del Fondo Immobiliare;*
- *la dichiarazione di "inaffidabilità" da Lei rivolta alla Fisac CGIL, in nome e per conto della Sua organizzazione sindacale, finalizzata alla esclusione dei rappresentanti della FISAC CGIL da qualsiasi incarico amministrativo in seno al Fondo, nonostante fossimo in presenza di nostri candidati eletti in una "lista unitaria";*
- *l'ostinazione con cui il Fondo ha proceduto alla ingiustificata chiusura del comparto Garantito "Assicurativo Orizzonte 5", che pure vedeva il gradimento di una quota importante degli iscritti, nonché la successiva diffida rivolta a tal riguardo dal Fondo Pensione alla nostra organizzazione sindacale perché si interrompesse la corretta e legittima campagna informativa che, come Fisac CGIL, stavamo promuovendo;*
- *la infondata accusa di conflitto di interessi rivolta, per Suo tramite dalla sua organizzazione sindacale alla FISAC CGIL, nel corso della ultima Assemblea del Destinatari della Cassa Mutua Nazionale, riguardo l'affidamento della gestione della prestazione Long Term Care di Cassa Mutua a UNISALUTE (Gruppo UNIPOL) con l'affermazione che presso il C.d.A. della UNIPOL siede un componente della CGIL; affermazione questa che risulta essere palesemente falsa, e da Lei mai smentita;*
- *la persistente indisponibilità alla nostra proposta di modifica in senso proporzionale del regolamento elettorale per la elezione della Assemblea dei Delegati del Fondo Pensione Nazionale. Tale regolamento, modificato in ultimo dal Consiglio di Amministrazione*

nel mese di novembre 2018, che paradossalmente oggi è ancor più "Maggioritario / Totalitario", ha magari agevolato, o agevolerà, qualche modifica statutaria rilevante ma impedisce qualsiasi possibilità di rappresentanza a chi non aderisce a posizioni precostituite anche riguardo la gestione amministrativa e patrimoniale del Fondo.

Su questi temi, e molti altri comunque importanti per la vita del Fondo Pensione, come Fisac CGIL ci siamo nel tempo adoperati per sensibilizzare chi, sia per parte datoriale che sindacale, governa il FPN, cercando comunque di preservare ed affermare, ostinatamente e responsabilmente, i valori della democrazia, della partecipazione e della bilateralità per il futuro del "nostro Fondo Pensione", ma siamo rimasti sempre inascoltati!
Potremmo quindi portare quali motivazioni della "nostra assenza" tutti i fatti sopra citati, ed altri ancora, ma non lo faremo!
Riteniamo invece di non partecipare, nella "nostra qualità di ospiti", alla prossima assemblea annuale del Fondo Pensione Nazionale in ragione del fatto, ***grave ed inusitato****, che il Consiglio di Amministrazione del Fondo ha approvato in data 28 maggio 2020 alcune modifiche statutarie che, tra le altre, prevedono l'allargamento della platea dei destinatari, con la possibilità di adesione al Fondo Pensione anche "degli amministratori non dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo e di tutte le Società che applicano la contrattazione collettiva nazionale di lavoro Federcasse".*
Alcune delle modifiche, ove il giorno 29 luglio p.v. venissero ratificate dalla Assemblea dei Delegati, avrebbero importanti ripercussioni sia sulla natura stessa del Fondo Pensione che sul sistema del Credito Cooperativo tutto.
Non sfugge che viste le prerogative del nostro Fondo Pensione e la rilevanza delle modifiche proposte queste avrebbero dovuto vedere il pieno confronto e coinvolgimento di tutte le Fonti Istitutive. E' stato invece ritenuto sufficiente portarci a conoscenza delle stesse, in data 26 giugno 2020, con una semplice comunicazione.
Così, anche in forza del famigerato regolamento elettorale, i componenti del Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione

Nazionale BCC/CRA in rappresentanza di Federcasse e di sole due organizzazioni sindacali, tra quelle annoverabili come fonti istitutive, possono procedere alle variazioni che ritengono di "dover fare"; tutto ciò senza condivisione alcuna con le altre fonti istitutive indipendentemente dal fatto che queste rappresentino una parte rilevante delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione Nazionale.
Distinti saluti.
Roma lì 27 luglio 2020

Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL
Credito Cooperativo

AdER – Graduale ritorno in presenza

Nella giornata odierna si è svolto l'incontro in videoconferenza con la delegazione dell'Ente avente per oggetto "comunicazioni organizzative relative alla ripresa delle attività operative per il mese di settembre".

Il Responsabile delle Risorse Umane, dott. **Pinzarrone**, ha informato le Segreterie Nazionali circa l'implementazione delle attività in presenza che avverrà dal prossimo 14 settembre.

A partire da tale data verrà riaperta al pubblico la quasi totalità degli sportelli. Saranno esclusi quelli sprovvisti di codometro: Tolmezzo, Cairo Montenotte, Empoli, Brunico, Merano, Cittadella, Este, Lanciano, Vasto, Ariano Irpino, Capri, Ascoli Piceno, Fermo, Urbino, Monopoli, Casarano, Gallipoli, Siniscola e Città di Castello. Rimarranno altresì chiusi altri sportelli per i quali è tuttora in corso la valutazione di chiusura iniziata già prima dell'emergenza sanitaria: Luino, Romano di Lombardia, Mortara, Susa,

Montebelluna, Chioggia, Novi Ligure, Borgosesia, Moncalieri ed Altamura.
L'operatività di sportello continuerà ad orario ridotto, il servizio ai contribuenti sarà esteso anche ai pagamenti e continuerà ad essere erogato su prenotazione; le postazioni operative saranno aumentate, nel rispetto dei contenuti del protocollo sulla sicurezza, al fine di poter gestire un maggior numero di prenotazioni.
Le Scriventi hanno chiesto di garantire un'adeguata formazione ai colleghi chiamati a supporto dell'attività di sportello.

Per quanto riguarda le Direzioni Regionali e Provinciali e la Direzione Centrale sarà coinvolto in presenza il 50% del personale, con rotazione settimanale.
Per i colleghi della Direzione Centrale l'Ente pubblicherà, a breve, su Open Space il format per eventuali richieste di esonero dal lavoro in presenza per le causali previste dal Protocollo del 13 maggio 2020.

Analoga richiesta potrà esser effettuata dai colleghi che vogliono svolgere attività in presenza su base volontaria; su quest'ultimo aspetto le Segreterie Nazionali hanno sollecitato l'azienda affinché tenga in debito conto tutte le domande, anche quelle già pervenute. Inoltre, hanno chiesto di valutare la possibilità di accogliere le domande di esenzione di tipo amministrativo anche per i colleghi in carico agli sportelli, ricercando le soluzioni organizzative più idonee.
Per definire l'articolazione degli orari lavorativi, al fine di evitare gli assembramenti in entrata ed uscita dai luoghi di lavoro, come previsto al punto 5 del Protocollo del 13 maggio 2020, è stato calendarizzato, su richiesta delle Scriventi, un incontro per il prossimo 3 settembre.

Con riferimento alla scadenza della fase sperimentale dell'accordo sullo smart working del 15 maggio 2019, è stato inoltre richiesto un incontro per valutare e verificare l'andamento di questa modalità di esecuzione del lavoro, anche alla luce dell'ampio ricorso imposto dall'emergenza sanitaria.

Nel corso della riunione il Responsabile delle Risorse Umane ha informato le Organizzazioni Sindacali circa il progetto “sportello remoto” che l’Ente ha intenzione di sperimentare e che consentirà ai contribuenti di collegarsi da remoto con i nostri operatori per migliorare il rapporto con il contribuente attraverso l’offerta di ulteriori servizi.
Vi terremo informati sui prossimi sviluppi.

Roma, 29 luglio 2020

Le Segreterie

Addio ai PIN per accedere ai Servizi INPS: si passa allo SPID

I Pin per accedere ai servizi dell’INPS andranno in Pensione per fare spazio al nuovo SPID.

Lo spiega l’Istituto di Previdenza nella **Circolare numero 87/2020.**

Lo *switch,* spiega l’Inps, è motivato dagli evidenti vantaggi che offre lo SPID in termini di semplificazione del rapporto con la pubblica Amministrazione con la possibilità degli utenti di interagire non solo con l’Istituto, ma con l’intero sistema pubblico e con i soggetti privati aderenti, costituendo di fatto un sistema aperto agli sviluppi europei.

Niente più PIN per accedere ai Servizi INPS: solo SPID

Lo switch day tra PIN e SPID è stato individuato, pertanto, il **1° ottobre 2020** come data a partire dalla quale **non saranno più rilasciati PIN Inps**. Tale data è stata considerata congrua anche dagli Identity Provider accreditati, che hanno assicurato la piena capacità di assorbimento dell'incremento della richiesta di SPID.

Al fine di consentire il passaggio graduale dell'utenza verso le credenziali SPID, garantendo la continuità della possibilità di accesso ai servizi dell'Istituto, lo switch-off dal PIN allo SPID sarà preceduto **da una fase transitoria, che avrà inizio il 1° ottobre 2020** e nel corso della quale:

1. **non saranno rilasciati nuovi PIN agli utenti, salvo quelli richiesti da utenti che non possono avere accesso alle credenziali SPID e per i soli servizi loro dedicati;**
2. **i PIN già in possesso degli utenti conserveranno la loro validità e potranno essere rinnovati alla naturale scadenza fino alla conclusione della fase transitoria.**

In base all'andamento del processo di onboarding su SPID, l'Istituto, di concerto con il Ministero per l'Innovazione tecnologica e la digitalizzazione, l'AGID e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fisserà la data di cessazione definitiva di validità dei PIN rilasciati dall'Inps.

Fonte: **www.lentepubblica.it**

Banca del Fucino, siglata ipotesi di accordo su fusione con Igea

CGIL FISAC

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, abbiamo ieri **sottoscritto una ipotesi di accordo** che vi inoltriamo in allegato e che sarà discussa nel corso della assemblea che abbiamo convocato per il giorno 30 luglio ore 14,25.

Diciamo da subito che la riteniamo una grande vittoria. Un **risultato molto importante**, non soltanto per quanto è stato ottenuto contrattualmente, ma anche per le modalità con cui si è raggiunto. È fuori di dubbio che questo accordo ha una fondamentale valenza perché **ha dimostrato alla controparte la forza e la capacità che la nostra sigla** sindacale può mettere in campo con il sostegno dei lavoratori.

Il 28 aprile scorso l'azienda ha aperto la procedura di legge inerente la **fusione Fucino-Igea**. Tale procedura riguardava le eventuali ricadute occupazionali e sulle condizioni di lavoro. In quell'ambito l'azienda ha proposto un accordo sui prepensionamenti "quota 100" ed un impegno sindacale a firmare gli accordi sulla formazione. Per quanto concerne il Contratto Integrativo Aziendale era previsto solo una proroga a settembre, nonché una diminuzione del ticket a 7 euro (!!). Il rischio concreto che si correva e che l'azienda avrebbe potuto portare a casa gli obbiettivi che gli interessavano mentre tutto il resto del C.I.A. sarebbe rimasto indefinito. A quel punto abbiamo voluto veder chiaro mettendo sul tavolo tutte le

carte ed abbiamo deciso di contrattare subito tutto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale chiedendo miglioramenti sulle partite principali (ticket, previdenza integrativa, polizza sanitaria e premio aziendale), nonché una armonizzazione immediata per i dipendenti ex Igea.

La controproposta aziendale è stata:

- un aumento della polizza sanitaria di 100 euro
- nessun aumento per il ticket
- nessun aumento per la previdenza integrativa
- nessuna definizione del metodo di calcolo del Premio aziendale dal Contratto, che avremmo dovuto definire a ottobre se gli incrementi di produttività lo avessero permesso (in buona sostanza il premio aziendale sarebbe scomparso dai radar del contratto del nuovo gruppo Fucino-Igea)

Non solo! Nel corso degli incontri che si succedevano veniva meno l'impegno a corrispondere il Premio aziendale 2019 seppur la Banca avesse chiuso in utile. Infine erano messe in discussione anche le agevolazioni al personale sui mutui e sui prestiti.

Se avessimo accettato tali condizioni il risultato sarebbe stato un CIA disarticolato e impoverito. Risulta evidente che per un Sindacato che rappresenti realmente le istanze dei lavoratori la proposta era inaccettabile.

Si era quindi giunti ad un punto in cui la trattativa si trovava in una fase di stallo. Nel rispetto delle tradizioni democratiche di questo sindacato abbiamo scelto di convocare ed ascoltare il Direttivo sindacale e l'Assemblea dei Lavoratori.

Abbiamo così avuto il mandato per mettere in campo tutto il peso e la forza della Fisac-Cgil. Questo nonostante ci fosse qualche altra sigla sindacale che aveva già scritto che era pronta a firmare senza alcun indugio.

Abbiamo dunque deciso di coinvolgere il Consiglio di Amministrazione informandolo dello stato dell'arte, facendo capire come da parte nostra ci fosse un atteggiamento dialogante, ma non disponibile ad accettare un accordo penalizzante.

Abbiamo coinvolto gli organi di stampa, grazie ai rapporti consolidati nel tempo tra la nostra struttura e la carta stampata, per sensibilizzare democraticamente l'opinione pubblica.

Il Segretario Generale della Fisac Cgil di Roma C.O.L. Daniele Canti (nostro coordinatore) ha infine investito del problema anche il Segretario Generale della Fisac Cgil Nazionale Nino Baseotto al fine di ottenere un importante supporto nella trattativa.

Ci siamo quindi mossi utilizzando tutte le leve possibili per far sì che non andasse disperso il patrimonio del nostro Contratto e che si mettessero le fondamenta per solide relazioni industriali.

E' per questo che con orgoglio quello vi decliniamo quello che riteniamo essere un grande risultato.

Abbiamo rinnovato il Contratto fino al 30 giugno 2024.

Il metodo di calcolo del Premio Aziendale è rimasto invariato rispetto all'attuale Contratto con un leggero decremento (10%).

Ticket aumentato a 9 euro.
Incremento della polizza sanitaria di 100 euro (quota a carico azienda 950 euro).

Incremento dello 0,25% della Previdenza complementare a partire dal 1 gennaio 2021 (4,50 %).

Erogazione del Premio 2019 nella misura di 1.000 euro uguale per tutti.

Armonizzazione relativa alla previdenza integrativa per tutti gli ex dipendenti Igea sei mesi prima di quanto indicato nella precedente proposta ovvero dal 1/1/2021, comunque con una percentuale sin da subito del 3%.

Il resto del Contratto resta invariato ad eccezione delle Famiglie Professionali e dei Ruoli chiave che saranno discussi ad ottobre alla luce del nuovo piano industriale e dell'assetto organizzativo.

Inoltre abbiamo concordato di discutere entro febbraio p.v. l'applicazione dello Smartworking in modo strutturale.

Ci preme sottolineare come la nostra battaglia si sia incentrata su tutti i dipendenti, ex Fucino ed ex Igea. Abbiamo chiesto sin da subito l'immediata armonizzazione per i dipendenti ex Igea. Il risultato è che il contratto sarà applicato a tutti i dipendenti del Gruppo. Anche i dipendenti ex Igea riceveranno un premio di fusione di 1000 euro.

Noi riteniamo che questa ipotesi di accordo, che sottoporremo alla votazione di tutti i dipendenti del gruppo, possa essere anche per l'azienda l'occasione per costruire nuovi rapporti e relazioni improntate al reciproco rispetto con i lavoratori ed il Sindacato, un occasione per alimentare un clima disteso e di fiducia.

Questo contratto dimostra plasticamente che La Fisac Cgil è un sindacato che mira soltanto all'interesse dei lavoratori.

Proprio in virtù di questa vittoria questa rappresentanza sindacale va rafforzata perché è l'unica che ha dimostrato con i fatti di riuscire a salvaguardare e difendere efficacemente l'interesse di tutti i dipendenti.

Ora che è nato il nuovo gruppo Fucino Igea per affrontare le nuove sfide è necessario che tutti si iscrivano in massa alla Fisac-CGIL per dare ancora più forza a noi stessi per le sfide future che ci attendono.

Invitiamo tutti a partecipare all’Assemblea indetta su questo argomento per il giorno 30 luglio prossimo.

Saluti

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea
Il Segretario

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.

Gruppo UBI: revoca delle ferie programmate

GRUPPO UBI

REVOCA DELLE FERIE: SCAMBIO DI LETTERE

Nella giornata di lunedì è proseguito il confronto con l’azienda conseguente all’iniziativa assunta da UBI di revocare le ferie programmate dal 20 al 31 luglio 2020: un atto grave, con conseguenze rilevanti sulla vita delle persone che senza alcun preavviso si sono viste negare la possibilità di fruire del periodo di riposo programmato e tanto atteso.

LE GIUSTIFICAZIONI ADDOTTE DALL’AZIENDA

Secondo quanto ci è stato illustrato, la decisione (su cui l’azienda si è detta fin da subito irremovibile) è nata dalle valutazioni delle competenti funzioni aziendali che hanno prospettato un incremento dell’afflusso dei clienti azionisti intenzionati ad aderire all’OPS di Intesa Sanpaolo, e hanno

evidenziato la necessità di realizzare le condizioni per offrire un servizio adeguato: secondo quanto affermato dall'azienda una difficoltà nell'esecuzione delle operazioni esporrebbe UBI ad azioni di carattere sanzionatorio da parte degli enti preposti.

Da tale contesto è scaturita la scelta di trattenere in servizio o richiamare dalle ferie i responsabili di filiale nonché le figure professionali a vario titolo coinvolte nell'operatività in titoli (consulenti premium e consulenti famiglie e privati) delle aree geografiche in cui il numero degli azionisti è più significativo, e inoltre i dipendenti di UBI Online impegnati nel c.d. inbound. Per le stesse ragioni non è stata esclusa l'eventualità di estendere la revoca alle assenze programmate per i primi giorni di agosto in caso di proroga del periodo dell'OPS.

Le filiali interessate sono circa 200, di cui:
• circa 100 a Bergamo e dintorni,
• circa 50 a Brescia e dintorni,
• circa 50 su Milano, Torino e Cuneo
e le restanti (una decina) su altre piazze, per un totale di 350-400 lavoratrici/tori della rete, a cui si aggiungono un centinaio di colleghe/i di UBI Online.

LA NOSTRA POSIZIONE

Abbiamo fin dall'inizio espresso la nostra totale contrarietà all'iniziativa aziendale che denota una assoluta incapacità organizzativa e gestionale per i tempi e per la scelta delle persone coinvolte (individuate in base al ruolo e senza una reale conoscenza della singola realtà operativa): una incapacità che avrà conseguenze pesanti sul benessere psico-fisico delle persone, già logorate dalle preoccupazioni connesse all'emergenza epidemiologica, considerato oltretutto che le aree territoriali interessate dalla revoca sono quelle stesse in cui la diffusione del contagio ha prodotto gli esiti più drammatici.

Pur nella consapevolezza che non vi potrà essere una compensazione adeguata per le lavoratrici e i lavoratori colpiti dalla revoca, nella giornata di venerdì avevamo avanzato all'azienda alcune richieste volte a:

♦ garantire una riprogrammazione in periodi graditi alla/al collega, stabilendo, qualora questa condizione non fosse realizzabile, il superamento dell'obbligo di esaurire le ferie in corso d'anno (e quindi la possibilità di rinvio all'anno successivo se tale soluzione fosse stata preferibile per la/il dipendente);

♦ assicurare il pieno ristoro delle spese a vario titolo sostenute in conseguenza dell'annullamento/spostamento delle ferie.

A seguito delle sollecitazioni di parte sindacale l'azienda ha fatto pervenire una lettera che recepisce solo in parte le nostre richieste; la missiva esprime tra l'altro "riconoscenza alle persone che hanno affrontato questo periodo di particolare complessità con impegno, responsabilità e professionalità". Ne prendiamo atto, ma sarebbe stato preferibile che un apprezzamento fosse manifestato al di fuori di un contesto in cui si arrecano (come ammesso nella stessa lettera) disagi e complicazioni significative.

A fronte della lettera inviata dall'azienda (e della parziale insoddisfazione che ne traiamo) abbiamo ritenuto opportuno formalizzare unitariamente ulteriori considerazioni e ribadire alcuni aspetti che non hanno trovato positivo accoglimento, auspicando che da ciò scaturisca un'assunzione di responsabilità da parte di UBI nei confronti dei propri dipendenti: nelle pagine successive riproduciamo entrambe le missive.

Rimane immutato il nostro giudizio di ferma critica per un'iniziativa che rischia comunque di ledere irrimediabilmente il diritto a un meritato periodo di riposo e di recupero psico-fisico, in particolare per la difficoltà di far coincidere con le esigenze familiari le nuove pianificazioni.

Da parte nostra vigileremo affinché quanto ci è stato fin qui assicurato trovi pratica applicazione.

FISAC CGIL Gruppo UBI

ALLEGATI:

- Lettera dell'Azienda
- Comunicato unitario delle OO.SS.

---

19 anni fa la "Macelleria messicana" di Genova

Carlo Giuliani.
Ucciso da un carabiniere venerdì 20 luglio del 2001.

E poi la Diaz

Sui giornali di oggi, 19 anni fa, Carlo Giuliani è immediatamente e subdolamente etichettato come ragazzo instabile:

"*aveva lasciato la famiglia…*
viveva di elemosina nel centro storico con i suoi amici e i loro cani…
aveva piccoli precedenti penali…
forse era tossicodipendente"

Intanto le immagini fanno il giro del mondo. Un ragazzo ucciso da un altro ragazzo. Uno con un estintore e l'altro con la pistola.

Giuliano Giuliani, il padre, dice poche ore dopo:

“*Non me ne intendo, ma mi dicono che perché ci sia legittima difesa bisogna che il pericolo sia altrettanto grave*” e appare evidente a tutti che un estintore può sfasciare il vetro della camionetta sulla quale viaggiava il ragazzo in divisa, ma una pistola può essere letale.
Difficile dire il contrario visto che è morto il ragazzo con l’estintore e non quello con la pistola.

Le immagini si moltiplicano. Per la prima volta non sono solo i giornalisti delle grandi televisioni, delle grandi agenzie a inviare video. Ora tutti hanno una videocamera. E mentre i fantomatici Black Bloc si aggirano indisturbati, le forze dell’ordine spazzano i manifestanti a colpi di manganelli e lacrimogeni. Ma il colpo più forte sta per arrivare. Non sono ancora stati celebrati i funerali per il ragazzo ucciso che le forze dell’ordine fanno irruzione nella scuola Diaz e si dedicano a un

> ***“indiscriminato e assolutamente ingiustificabile pestaggio di quasi tutti gli occupanti”.***

Parole della sentenza.

I ragazzi che avevano vent’anni all’inizio del millennio erano figli di una generazione che non passerà alla storia. Quella del riflusso che aveva celebrato il disimpegno degli anni ’80 e ’90. Ragazzi cresciuti con la televisione di Berlusconi, i giornali che si svuotavano di contenuti e si riempivano di gadget.
Faticosamente quei giovani si stavano liberando dal distacco e dall’indifferenza con i quali erano stati alimentati per due decenni. Avevano cercato di dare un senso alle lotte studentesche, avevano fatto correre la Pantera nelle università, contestavano la globalizzazione come i loro nonni avevano contestato il Vietnam… o almeno ci avevano provato.

In questi giorni di 19 anni fa portavano in piazza a Genova una rabbia nuova e anche gioiosa.

Uno schiaffo violento li ha storditi. Ci ha storditi.

Pubblicato da Ascanio Celestini sul suo profilo Facebook

Intesa Sanpaolo: focus su ferie aggiuntive ed erogazione 100€ D.L. 18/20

Abbiamo nuovamente chiesto all'azienda di procedere con l'asegnazione dei **6 giorni aggiuntivi di ferie** per i colleghi che hanno fornito la prestazione lavorativa in presenza durante l'emergenza Covid. L'azienda ha dichiarato che saranno disponibili a partire dalla prossima settimana e che il ritardo nel caricamento è stato dovuto alla scelta informatica di creare una sezione apposita per queste giornate, in modo da tenerle distinte dalle ferie ordinarie. La fruizione di queste ferie sarà possibile dal 1° agosto e fino al 30 novembre. Per la fruizione non sarà necessario l'inserimeno in piano ferie, ma si passerà dalla "Segreteria on line" previa autorizzazione del responsabile. In caso di mancata fruizione entro il 30 novembre, fino a un massimo di tre giornate aggiuntive saranno automaticamente monetizzate; le ferie aggiuntive non fruite eccedenti le tre giornate monetizzate saranno perse.

Con l’occasione abbiamo anche chiesto conferma della data di pagamento dell’**indennità di 100€ prevista dal DL 18/20** per i lavoratori che hanno fornito la prestazione lavorativa in presenza durante l’emergenza Covid (ne avevamo parlato qui). L’azienda ha confermato che il pagamento avverrà con la busta paga di settembre.

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

BPER: è tempo di abbassare la pressione

Venerdì scorso si è tenuta, in videoconferenza, una riunione della Commissione paritaria sulle Politiche Commerciali.

All’inizio della stessa, da parte dell’Ufficio Pianificazione Commerciale, ci è stato comunicato che probabilmente da fine agosto si potranno avere nel “passo commerciale” tutti i dati aggiornati giornalmente compreso il risparmio gestito. Solo per il settore *bancassurance* si avranno a disposizione i dati settimanalmente.

Proprio l’anticipazione di queste implementazioni tese a migliorare gli aggiornamenti sul monitoraggio ha indotto la parte sindacale a sollecitare un cambio di mentalità di parte di alcuni responsabili di centro e semicentro che invece di limitarsi a “strigliare” i collaboratori, dovrebbero portare direttamente un aiuto operativo nelle aree bisognose di un recupero sulle campagne commerciali.

Si è sottolineato che l’azienda deve far cessare la continua

richiesta di compilazione di inutili file *excel* di resoconto dell'attività svolta, provenienti da svariati esponenti aziendali.

I rappresentanti sindacali della Commissione hanno richiamato l'opportunità che l'azienda rimetta in adeguata evidenza, nel portale, le *slides* (scomparse troppo rapidamente) che riassumono le principali regole contenute nell'accordo sulle Politiche Commerciali; infatti, solo la dimostrazione che l'azienda crede fermamente nelle regole che ha sottoscritto può togliere alibi a chi applica cattive prassi e persegue condotte in contrasto con le buone politiche commerciali. L'azienda si è impegnata in tempi rapidi a rivedere l'attuale posizione delle *slides* in BLINK.

La parte sindacale ha poi esposto alcune fattispecie di cattive condotte e pressioni indebite che sono riprese con forza nonostante l'emergenza Covid non sia affatto terminata:

- richiesta settimanale, fatta ai reggenti di filiali spoke, della percentuale di tempo-lavoro che viene dedicata al modello di servizio personal;
- riunioni indette durante la pausa pranzo o fuori dal normale orario di lavoro;
- richieste pressanti di raggiungimento dei budget al 120%;
- mail che invitano i collaboratori a non deliberare mutui senza polizze associate (finita anche sui *mass media* come esempio di pessima gestione commerciale);

Abbiamo chiesto all'azienda di mettere in campo tutti gli sforzi possibili per porre fine a questi comportamenti.

Le parti hanno ribadito l'importanza dell'ascolto attivo, pertanto invitiamo i colleghi a continuare ad alimentare le caselle mail dedicate alle segnalazioni delle prassi commerciali contrarie ai valori e ai principi enunciati

nell’Accordo Nazionale e ribaditi nell’accordo di Gruppo.

Ricordiamo che le *slides* possono essere utilizzate come vademecum per contestare comportamenti in contrasto con gli accordi predetti. Sappiamo che si tratta di un lavoro di lunga lena, ma solo un’attenzione sistematica agli abusi perpetrati in nome dei budget e degli obiettivi permetterà un miglioramento stabile e duraturo del clima aziendale.

La prossima riunione della Commissione è prevista orientativamente per il mese di ottobre.

COMMISSIONE POLITICHE COMMERCIALI