

Bcc Abruzzo Molise: accordo premio di risultato 2021



Premio di Risultato 2021 Firmato l'accordo per l'erogazione Bilancio Esercizio 2020

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise Bcc, è stato sottoscritto l'Accordo che consentirà il pagamento del PDR relativo al bilancio 2020. La liquidazione del PdR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2020.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Anche quest'anno, in ragione di questo accordo siglato, la tassazione Irpef del Premio usufruirà dell'agevolazione al 10% fino al limite reddituale di euro 80.000 e per una soglia di premio massimo pari ad euro 3.000.

Per quanto attiene la formula di calcolo, è stata adottata la medesima dell'anno scorso.

E' stata, inoltre, confermata la possibilità di optare, comunque su basi volontarie, in luogo dell'erogazione in busta

paga del Premio di Risultato, al rimborso di prestazioni sostenute **a titolo di welfare**. In tale ipotesi di scelta, **l'importo definitivo a titolo di Premio di risultato sarà maggiorato del 20%**.

Indicativamente, le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- campus estivi e invernali;
- testi scolastici/universitari;
- ludoteche;
- assistenza anziani o non autosufficienti;
- contributo al Fondo Pensione.

Le colleghe ed i colleghi interessati ad usufruire del PdR in modalità "welfare", dovranno inserire la richiesta in Procedura, entro la data che verrà comunicata in seguito dalla Federazione.

Pescara, 22 settembre 2021

Le Segreterie Regionali

Alleanza: indispensabile partecipare allo sciopero del

23 settembre



COMUNICATO ALLEANZA DEL 16 SETTEMBRE 2021

Care Colleghe e Cari Colleghi, 7 sono i giorni che mancano allo sciopero del prossimo 23 settembre, l'inesorabile cavalcata prosegue al suono di [#iononcisto](#) e [#nonéunlavorodabar](#).

Tutti abbiamo il dovere di difendere la nostra azienda ed il nostro posto di lavoro. **La presenza a Milano in piazza Tre Torri e l'inserimento della giornata di sciopero sulla piattaforma aziendale sono indispensabili** (*entrare in SAP: Presenze/Assenze –Richieste/Comunicazioni –Richieste ferie/Permessi Contrattuali–Sciopero*) per le ragioni che rivendichiamo dall'inizio della Pandemia:

- **Riapertura di tutti gli Ispettorati Agenziali;**
- **Eliminazione delle pressioni commerciali;**
- **Riduzione degli obiettivi e reinserimento dei bonus mensili su più piste, non solo su quella danni;**
- **Eliminazione delle due piste Mix e ripristino di una sola;**
- **Rispetto del contratto di lavoro;**
- **Riduzione dei carichi amministrativi in capo ai produttori;**
- **Riduzione dei carichi di lavoro per i Direzionali e per gli Impiegati Amministrativi, oltre al ripristino per questi ultimi delle provvigioni acquisitive;**
- **Implemento dei silos di supporto alla rete;**
- **Ritiro del progetto di inserimento dei Senior Advisor (CF presi da altre Sim/Banche da inserire direttamente in carico all'Agenzia, pagati meglio di Account e TS, ed a**

cui affidare i migliori clienti e tutte le scadenze da togliere ai settori);

- Regolamentazione della “remotizzazione selvaggia” a cui abbiamo assistito dal diffondersi della pandemia, con il pagamento di “ristori” per tutti (come avviene per i produttori Generali) e dotazione di supporti ergonomici ed elettronici per eliminare le conseguenze patologiche del lavoro da casa;**
- Immediata attivazione dell’off line;**
- Ripristino del budget annuale e non semestrale;**
- Annullamento di tutta la reportistica.**

Non lasciamoci ingannare dal canto degli usignoli che annunciano la riapertura degli ispettorati: i 265 ispettorati del progetto Alleanza 3.0 sono stati chiusi definitivamente e sono pari al 40% del totale, riaprono finalmente solo quelli programmati lo scorso anno ma che non erano ancora stati riaperti. Il completamento dei multi point è previsto per il 2022, i relativi layout alterano in maniera significativa lo stile lavorativo degli alleanzini aumentando solitudine ed alienazione dalla squadra (postazioni a rotazione, faccia al muro).L’abolizione della profilazione cartacea scarica ulteriormente il rischio d’impresa sui lavoratori, così come i costi del kit digitale. Senza dimenticare i continui problemi informatici, come quelli di PVV degli ultimi giorni.

L’azienda non ascolta, anzi prova a boicottare la giornata di sciopero (convocando riunioni e facendo pressioni sui lavoratori, in violazione della legge 300/70), ma non ci lasciamo intimidire. Mentre Alleanza attua il contenimento dei costi per i lavoratori, la spesa per invitare i vertici aziendali alla Biennale di Venezia conferma che l’azienda quando vuole trova ampie risorse. Nel frattempo l’AD e l’azienda continuano a convocare riunioni fuori dagli orari di lavoro, la mattina presto o durante la pausa pranzo.

Il futuro lavorativo di ciascuno di noi ed il futuro della nostra azienda sono nelle nostre mani.

Il 23 Settembre siamo tutti in Sciopero e presenti a Milano!

Abbiamo aperto una pagina dedicata all'evento su Instagram, Facebook e Twitter, denominata Sciopero Alleanza 23 settembre

Italia, 16 settembre 2021

**I Coordinamenti aziendali
First/Cisl -Fisac/Cgil -Fna -Snfia -Uilca**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/alleanza/alleanza-verso-lo-sciopero-del-23-9.html>

Banche sempre più libere, Abruzzo sempre più povero: il 24 settembre protestiamo davanti alla Regione Abruzzo



Segreterie Regionali Abruzzo Molise

PRESIDIO DI FRONTE LA SEDE DELLA REGIONE ABRUZZO

(piazza Unione –Pescara)

24 Settembre 2021, ore 10,00-12,30

Le banche sempre più libere, l'Abruzzo sempre più povero

**MONTE DEI PASCHI-UNICREDIT, BANCA POPOLARE DI BARI, B.N.L.,
BPER, BANCA ISP**

**si ristrutturano a danno del territorio e le comunità locali
non hanno presìdi bancari**

Banca M.P.S.: Sciopero nazionale, il 24 settembre ,delle lavoratrici e dei lavoratori che temono conseguenze per i livelli occupazionali, per le filiali che saranno cedute o chiuse in molti comuni, e per il **mancato confronto col MEF, che non incontra le OO.SS. per l'ipotesi di fusione con Unicredit.**

Banca Popolare di Bari: La più grande banca regionale del Centro Sud, che ha acquisito le banche regionali Banca Tercas e Banca Caripe, inizia la sua avventura di nuova Banca pubblica, dedicata al Mezzogiorno, **chiudendo la maggior parte delle filiali in una delle regioni del Mezzogiorno.**

BPER Banca: Ha incorporato ben tre banche locali (BLS, Carispaq e Serfina Banca) con conseguenti gravi impatti sulle economie locali – in termini di occupazione e di indotto -, e acquisito gli sportelli ex Unipol ed ex UBI ;sceglie di seguire l'esempio dei maggiori istituti bancari e di ridurre ulteriormente sportelli e dipendenti.

BNL: Le lavoratrici e i lavoratori protestano contro il progetto di cessione di numerose lavorazioni e di circa 900 lavoratori e contro la chiusura di 150 agenzie su tutto il territorio nazionale, per mera riduzione dei costi, pur essendo BNL un'azienda in ottima salute. Continua lo spostamento del baricentro dell'azienda verso le zone più ricche del Nord Italia.

BANCA INTESASANPAOLO: La riorganizzazione, conseguente la fusione ,tra Banca ISP ed Ubi si sta palesando come fortemente deleteria a scapito delle lavoratrici e dei lavoratori, e produrrà numerose chiusure, anche di Filiali "storiche", ubicate in Comuni di alto valore simbolico.

I gruppi bancari nazionali operano in una logica di **"profitti da commissioni"**, e tutto ciò fa pensare a politiche aziendali di breve/brevissimo periodo. La raccolta e le masse creditizie, per finanziare le imprese locali, scarseggiano sempre di più.

Aumentano i Comuni senza più uno sportello bancario, rendendo ancor più difficoltosa la ripresa economica e ostacolando gli sforzi dei cittadini e degli enti locali; molte delle località coinvolte dalle chiusure degli sportelli fanno parte dell'area del cratere del terremoto, area destinataria di ingenti risorse, per le quali sarebbe necessaria e opportuna l'intermediazione di un Istituto di credito locale. In tutto ciò, non rileviamo l'attenzione da parte della Politica Regionale.

LE AZIENDE NON RICEVONO IL GIUSTO CREDITO, IL LAVORO SI PERDE E LE LAVORATRICI E I LAVORATORI NON HANNO FUTURO.

LA REGIONE ABRUZZO LASCIA FARE?

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/il-libero-mercato-secondo-le-banche.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/i-drammatici-dati-dellabbandono-bancario-in-provincia-dellaquila.html>

Green pass obbligatorio dal 15 ottobre: come funzionerà

Il decreto legge “Green pass bis” rende obbligatoria la certificazione verde su tutti i posti di lavoro pubblici e privati, con vigenza dal 15 ottobre prossimo. Previste le sanzioni pecuniarie e la sospensione dopo cinque giorni di assenza per i dipendenti pubblici, mentre sarà dal primo giorno per i lavoratori del settore privato. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento. Obbligo di Green pass in capo a magistrati e personale, per accedere alle aule di giustizia, ma non per gli avvocati.

Il d.l. Greenpass bis

Il Consiglio dei Ministri, nella riunione del 16 settembre, ha approvato un ulteriore d.l. che introduce misure urgenti per

assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della **certificazione verde Covid-19**, ed il rafforzamento del sistema di screening.

Lavoro pubblico

Il personale delle Amministrazioni pubbliche deve essere in possesso delle certificazioni verdi. Questa è una delle novità più salienti del provvedimento. Viene ricompreso, in tale obbligo, il personale di:

- Autorità indipendenti,
- Consob,
- Covip,
- Banca d'Italia,
- enti pubblici economici,
- organi di rilevanza costituzionale.

Il vincolo opera pure per:

- i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice,
- soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o formativa presso le pubbliche amministrazioni.

Il possesso e l'esibizione, su richiesta, del Certificato Verde sono richiesti per accedere ai luoghi di lavoro di strutture siffatte. Sono i datori di lavoro a dover riscontrare il rispetto delle prescrizioni. Entro il 15 ottobre prossimo devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati, se possibile, all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. Il decreto precisa, inoltre, che i datori di lavoro devono individuare i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Inoltre, il personale che ha l'obbligo del Green Pass, se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, viene considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della Certificazione Verde e, dopo cinque giorni di assenza, il rapporto di lavoro risulterà sospeso e la retribuzione non è dovuta dal primo giorno di assenza. Viene comunque mantenuto il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per coloro che sono colti in assenza di Certificazione sul luogo di lavoro, viene prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro, comunque restando ferme le conseguenze disciplinari previste dai diversi ordinamenti di appartenenza.

Organi costituzionali

L'obbligo di **Green Pass** è esteso finanche ai soggetti titolari di cariche elettive e di cariche istituzionali di vertice. Per l'effetto, gli organi costituzionali devono adeguare il proprio ordinamento alle più recenti disposizioni sull'impiego delle Certificazioni Verdi.

Lavoro privato

Sono tenuti a possedere e a esibire, dietro richiesta, i Certificati Verdi, coloro che prestano attività lavorativa nel settore privato. Il possesso e l'esibizione, su istanza, del Certificato Verde, sono richiesti per accedere ai luoghi di lavoro. Al pari del lavoro pubblico, anche per quello privato sono i datori di lavoro a dover salvaguardare il rispetto delle prescrizioni.

Entro il 15 ottobre devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno posti in essere, preferibilmente, all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro, ulteriormente, individuano i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle possibili violazioni.

Le nuove norme stabiliscono che il personale obbligato al Green Pass, qualora comunichi di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, verrà considerato assente senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione dello stesso. Non sono previste conseguenze disciplinari e, al contempo, si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. È prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per i lavoratori che abbiano avuto accesso contravvenendo all'obbligo di Green Pass. Per le aziende con meno di 15 dipendenti, è prevista una disciplina preordinata a consentire al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Certificato Verde.

Tamponi a prezzo calmierato

Il d.l. prevede l'obbligo per le farmacie di somministrare i test antigenici rapidi applicando i prezzi definiti nel protocollo d'intesa siglato dal Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica, d'intesa con il Ministro della salute.

L'obbligo vale per le farmacie che presentano i requisiti prescritti. Inoltre, viene stabilita la gratuità dei tamponi per coloro che risultano essere stati esentati dalla vaccinazione.

Tribunali

Al fine di accedere agli uffici giudiziari, il personale amministrativo ed i magistrati devono possedere ed esibire le Certificazioni Verdi. Viene precisato che per consentire il pieno svolgimento dei procedimenti, l'obbligo non si estende a:

- avvocati,
- altri difensori,

- consulenti,
- periti,
- altri ausiliari del magistrato estranei all'amministrazione della Giustizia,
- testimoni,
- parti del processo.

Revisione misure di distanziamento

Entro il 30 settembre, in ragione dell'estensione dell'obbligo di **Green Pass** e dell'andamento della campagna vaccinale, il CTS dovrà esprimere un parere in ordine alle condizioni di distanziamento, capienza e protezione nei luoghi ove si svolgono attività:

- culturali,
- sportive,
- sociali,
- ricreative.

La rivalutazione sarà propedeutica all'adozione dei provvedimenti successivi.

Sostegno allo sport di base

Preso atto della pesante crisi che continua ad attraversare il settore sportivo a causa dell'emergenza sanitaria, il d.l. interviene:

- a sostegno della maternità delle atlete non professioniste;
- a garanzia del diritto all'esercizio della pratica sportiva quale insopprimibile forma di svolgimento della personalità del minore;
- per incentivare l'avviamento all'esercizio della pratica

sportiva delle persone disabili mediante l'uso di ausili per lo sport.

Inoltre, le risorse potranno essere destinate a garantire un ulteriore sostegno all'attività sportiva di base, anche tramite finanziamenti a fondo perduto da assegnare ad associazioni e società sportive dilettantistiche.

Fonte: www.altalex.it

Bcc del Gran Sasso e Banco marchigiano: fusione il primo ottobre

Arriverà a compimento il primo ottobre prossimo la fusione tra la Banca del Gran Sasso d'Italia Bcc con il Banco Marchigiano.

Regista dell'operazione sul fronte abruzzese è il presidente della banca del Gran Sasso nata nel 2015, **Giulio Cesare Sottanelli**, ex deputato di Scelta civica di Mario Monti, dal 2014 al 2018, cerca ora di tornare alla ribalta nel suo ruolo di coordinatore regionale di Azione la nuova formazione politica di **Carlo Calenda**. In queste settimane è impegnato a sostenere la candidatura a sindaco nella sua Roseto degli Abruzzi il consigliere comunale di minoranza di Casa Civica **Mario Nugnes**, con ben sei liste a supporto.

L'accordo è stato formalizzato a luglio, dalle rispettive compagini sociali che hanno votato il progetto di fusione dei due Istituti: da una parte Sottanelli, **Gabriele Di Simone** e **Maria Concetta Di Saverio**, rispettivamente vice presidente e direttore generale della Banca del Gran Sasso

d'Italia, dall'altra parte per il Banco Marchigiano il presidente **Sandro Palombini**, il vice presidente **Marco Bindelli** e dal direttore generale **Marco Moreschi**,

L'articolato percorso, iniziato già dalla sottoscrizione del protocollo d'intesa avvenuta il 23 dicembre dello scorso anno, procederà in base ad un serrato cronoprogramma che vedrà la nascita ufficiale del nuovo Istituto di Credito, frutto della fusione, appunto per il primo ottobre. Il tutto avverrà ovviamente sotto l'egida della Capogruppo di cui fanno parte entrambe le Banche, ovvero Cassa Centrale Banca S.p.A.

Alle 25 filiali del Banco Marchigiano, articolate tra le provincie di Pesaro, Ancona, Macerata e Fermo, si aggiungeranno pertanto le filiali dell'Istituto abruzzese di Pineto e Montorio al Vomano, provincia di Teramo, e quella de L'Aquila, quest'ultima aperta nel 2018 grazie all'accordo varato con il Comitato promotore della costituenda Banca dell'Aquila.

Ai depositanti della banca del Gran Sasso è stata già inviata nei giorni scorsi, un'informativa che annuncia l'esecuzione del processo di fusione, motivata con "la necessità di stare al passo con le trasformazioni del sistema bancario europeo e nazionale, che impone aspetti patrimoniali organizzativi di livello sempre più elevato anche alle banche di credito cooperativo".

Aggregazioni che si sottolinea consentiranno *"a questa banca di radicarsi ulteriormente realtà locali in cui opera"*.

Si assicura poi *"la tutela da parte del fondo di garanzia dei depositanti entro il limite dei 100.000 euro. E rimane salva la possibilità entro tre mesi di ritirare o trasferire i depositi presso un altro istituto di credito, senza incorrere in alcuna penalità e serbando il diritto a tutti gli interessi e benefici maturati"*, sempre nel limite dei 100mila euro.

La nuova Banca avrà un totale di 11.400 soci, frutto dei 9.000

del Banco Marchigiano e dei 2.400 della banca abruzzese; le filiali saranno come detto 28, i dipendenti saranno 188, 171 quelli marchigiani e 17 gli abruzzesi, il patrimonio complessivo sarà di 71 milioni, di cui 66 marchigiani e 5 abruzzesi, mentre l'attivo patrimoniale sarà di oltre un miliardo e 100 milioni, frutto dell'oltre un miliardo del Banco marchigiano e dei 64 milioni dell'Istituto abruzzese.

Ancora per quel che concerne la copertura territoriale, la nuova banca opererà nelle province di Pesaro, Ancona, Macerata, Fermo, Teramo, L'Aquila, per un totale di 106 comuni.

Per Sottanelli la fusione rappresenta un trampolino di lancio in vista di un ritorno nella politica che conta, leggasi elezione in Parlamento quando massimo nel 2023 si tornerà a votare. A maggio la rosetana **Flavia Mazzarella**, a lui vicina, è stata eletta nel consiglio d'amministrazione di Bper Banca, istituto di credito emiliano che ha inglobato la Carispaq dell'Aquila e ha una significativa presenza in Abruzzo. Mazzarella è giurista ed economista di impresa, già numero uno di Banca Finnat e, in precedenza, a lungo ai vertici dell'Ivass e prima ancora al Tesoro dal 1994-2002, dove è stata dirigente per le privatizzazioni nell'era di Mario Draghi direttore generale e ora premier.

Fonte: Abruzzo Web

Alleanza: verso lo sciopero del 23/9



Per i Coordinamenti di Alleanza e Gruppo Generali

Come anticipato nel pomeriggio i SN scriventi hanno incontrato, in modalità remota, il Gruppo Generali.

In apertura il Gruppo ha chiarito che l'incontro, esclusivamente di carattere politico, è stato proposto ai SN perché siamo reduci da una stagione che ha visto la sottoscrizione di Accordi positivi e importanti a conferma di un approccio di relazioni sindacali avanzate.

In questo quadro le relazioni sindacali di Alleanza vanno in direzione opposta.

“Il Gruppo considera lo sciopero inopportuno e poco comprensibile rispetto alle disponibilità alla trattativa offerte da Alleanza nel mese di luglio u.s. e non colte dalle oo.ss aziendali.

Alleanza non è assolutamente preoccupata da questo sciopero che allontana le posizioni e irrigidisce ulteriormente l'azienda riducendo le disponibilità.

Il giorno dello sciopero non saranno tollerate offese da parte di Alleanza e non ci sarà alcuna disponibilità a incontrare delegazioni sindacali.”

I SN hanno preso atto, hanno dichiarato che la situazione conflittuale che si è determinata in Alleanza vede una responsabilità dell'azienda e hanno affermato che l'obiettivo del sindacato a tutti i livelli, fermo restando lo sciopero in programma, resta comunque quello di creare le condizioni adeguate per un confronto su basi diverse e più avanzate.

Roma, 15 settembre 2021

BPER Banca: programma acquisto azioni proprie da assegnare ai dipendenti

BPER Banca ha comunicato che dal 15 settembre 2021 verrà avviato un **programma di acquisto di azioni proprie ordinarie** che si concluderà indicativamente entro il 31 ottobre 2021.

Il programma di acquisto è a servizio del piano di **assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER Banca ai dipendenti del Gruppo** nel contesto del “Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2019-2021 destinato al **personale considerato strategico**”, del **sistema incentivante MBO 2021**, nonché di **eventuali pagamenti di fine rapporto**. L’acquisto verrà effettuato nei termini autorizzati dall’Assemblea di BPER Banca del 21 aprile 2021, entro il periodo di **durata massima fissato in 12 mesi** a decorrere dall’8 aprile 2021, data del rilascio dell’autorizzazione da parte di BCE.

L’Assemblea del Gruppo ha autorizzato l’acquisto, anche in più tranches, di azioni BPER Banca fino ad un **numero massimo di 5.000.000 azioni**, rappresentative – al 14 settembre – dello 0,35% del capitale sociale della Società e comunque per un importo non superiore ad un controvalore di euro 10 milioni.

Al 14 settembre, BPER Banca detiene n. 432.239 azioni proprie in portafoglio, pari allo 0,03% del capitale sociale.

Fonte: www.borsaitaliana.it

Scarica il comunicato stampa integrale

Ecco le pensioni che vogliamo. Le proposte di Cgil, Cisl, Uil

I punti principali delle richieste dei sindacati confederali sulla previdenza in un volantino unitario: interventi a favore delle donne, pensione di garanzia per i giovani, flessibilità in uscita, riconoscimento della diversità dei lavori, previdenza complementare, sostenibilità sociale delle pensioni in essere e legge per la non autosufficienza, separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale, misure speciali per favorire l'uscita dei lavoratori vicini alla pensione nelle aziende messe in crisi dalla pandemia.

In un volantino unitario firmato dalle tre sigle confederali si riassumono in modo sintetico le proposte del sindacato sulla riforma previdenziale. Eccole.

Le pensioni sono uno dei temi prioritari da affrontare in

questa fase. Dopo i primi positivi interventi di modifica alla legge Monti-Fornero introdotti in questi anni grazie all'iniziativa sindacale, occorre continuare a cambiare il sistema previdenziale al fine di eliminarne gli aspetti iniqui, fra i più restrittivi d'Europa, e determinare risultati concreti in linea con le richieste indicate da tempo nella piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil che rimane il riferimento per una riforma organica del sistema previdenziale del nostro Paese.

Non condividiamo che nel Def e nel Pnrr le pensioni continuino ad essere considerate solo come un fattore di spesa, senza tenere conto del profilo di sostenibilità sociale dell'attuale modello. Considerando anche l'imminente conclusione della sperimentazione di "quota 100", prevista al 31 dicembre 2021, che sta determinando un risparmio importante di risorse per via del numero di pensioni liquidate decisamente inferiore alle previsioni, riteniamo necessario riavviare al più presto un tavolo di confronto con il Governo per affrontare i diversi punti contenuti nella Piattaforma sindacale.

—

Il confronto dovrà essere anche l'occasione per valutare le ricadute della crisi pandemica in corso sul versante previdenziale, ad iniziare dai problemi occupazionali e sanitari legati all'età avanzata, e dalla dinamica della spesa previdenziale. Queste ragioni rendono ancora più urgente il confronto e l'assunzione di provvedimenti conseguenti.

Flessibilità in uscita

È necessario estendere la flessibilità nell'accesso alla pensione, permettendo alle lavoratrici e ai lavoratori di poter scegliere quando andare in pensione, senza penalizzazioni per chi ha contributi prima del 1996, a partire dai 62 anni di età o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età. Questa proposta è ancor più sostenibile considerando che siamo ad un passaggio di fase decisivo per il sistema

previdenziale in quanto le future pensioni saranno liquidate prevalentemente o esclusivamente con il calcolo contributivo. Contestualmente vanno sensibilmente ridotti i vincoli che nel sistema contributivo condizionano il diritto alla pensione al raggiungimento di determinati importi minimi del trattamento (1,5 e 2,8 volte l'assegno sociale), penalizzando in questo modo i redditi più bassi.

Occorre, inoltre, modificare l'attuale meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, doppiamente penalizzante perché agisce sia sui requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione sia sul calcolo dei coefficienti di trasformazione. Bisogna anche scongiurare il rischio che lunghi periodi di congiuntura economica negativa, come accaduto negli ultimi anni, determinino effetti sfavorevoli sulle prestazioni pensionistiche.

Contratti di espansione e Isopensione

Anche in considerazione della crisi pandemica che sta sconvolgendo l'economia e mette a rischio migliaia di imprese e milioni posti di lavoro, sono necessari strumenti efficaci per favorire il passaggio dal lavoro alla pensione che potranno risultare utili anche per governare la difficile fase che si aprirà con lo sblocco dei licenziamenti e per favorire il ricambio generazionale. Si ritiene necessario, pertanto, rendere più accessibili ed efficaci gli strumenti già esistenti come il contratto di espansione e l'isopensione che prevedono l'uscita anticipata dal lavoro rispettivamente di 5 e 7 anni dalla maturazione della pensione, andando oltre i pur importanti interventi migliorativi previsti dall'ultima legge di bilancio, dal momento che permane l'esclusione della maggior parte del mondo del lavoro dalla possibilità di un loro utilizzo.

Sostegno alle categorie più deboli (disoccupati, invalidi , caregiver, lavori gravosi e usuranti)

Vanno garantite strutturalmente condizioni più favorevoli per

l'accesso alla pensione delle categorie più deboli, ad iniziare da quelle che rientrano nell'Ape sociale (disoccupati, invalidi, coloro che assistono un familiare con disabilità e chi ha svolto lavori gravosi o usuranti). In questo contesto è necessario tutelare la figura dei "lavoratori fragili" che nell'emergenza sanitaria sono più esposti ai rischi del contagio e occorre ampliare la categoria dei disoccupati, ad iniziare da quelli di lunga durata fra cui gli esodati. La platea dei lavori gravosi ed usuranti andrà sensibilmente ampliata sulla base di dati oggettivi che attestino il diverso rapporto tra attività lavorativa svolta e speranza di vita.

Per questa ragione è necessario riattivare la Commissione incaricata del lavoro di studio e di analisi sulle diverse gravosità dei lavori. È necessario inoltre tener conto anche di coloro che svolgono attività lavorative con esposizione a materiale nocivo e a coloro che hanno avuto il riconoscimento di una malattia professionale Inail e più in generale di coloro che sono affetti di malattie che determinano un'attesa di vita più bassa. Infine, le pensioni di inabilità con quote nel sistema contributivo vanno valorizzate attraverso un coefficiente di trasformazione che tenga conto dell'impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa e un'attesa di vita sicuramente più bassa rispetto alla media.

Il lavoro di cura e delle donne

Gli interventi normativi di questi ultimi anni hanno equiparato i requisiti per la pensione di vecchiaia fra uomini e donne, quando invece rimangono ancora profonde le differenze fra i due generi nel mercato del lavoro, nei percorsi professionali e nella distribuzione del lavoro di cura in ambito familiare. Le stesse misure adottate per rendere più flessibile l'accesso alla pensione, come l'Ape sociale e Quota 100, hanno visto poche donne beneficiarne, a causa dell'elevato requisito contributivo richiesto. E' quindi necessario prevedere soglie contributive d'accesso alla

pensione compatibili con le condizioni delle donne e la proroga di "Opzione donna".

Il lavoro di cura non retribuito, svolto in prevalenza dalle donne, è una voce fondamentale del welfare del nostro Paese ed è necessario tenerne conto a livello previdenziale con misure adeguate, come il riconoscimento di dodici mesi di anticipo per ogni figlio (o a scelta della lavoratrice una maggiorazione del coefficiente di trasformazione) e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura di persone disabili o non-autosufficienti in ambito familiare.

La tutela dei giovani, del lavoro povero e del lavoro discontinuo: la pensione contributiva di garanzia

Senza lavoro dignitoso non c'è pensione dignitosa e la priorità deve essere un lavoro stabile e di qualità. Ma visto il diffondersi dei lavori discontinui, part-time o poveri, fenomeni che coinvolgono in particolare i più giovani e le donne, è necessario intervenire anche sul fronte previdenziale, per evitare un'emergenza sociale devastante, considerando anche che chi rientra nel sistema contributivo non può contare neanche sull'integrazione al minimo della pensione. Cgil, Cisl, Uil richiedono, pertanto, la creazione di una pensione contributiva di garanzia, collegata ed eventualmente graduata rispetto al numero di anni di lavoro e di contributi versati, che consideri e valorizzi previdenzialmente anche i periodi di disoccupazione, di formazione e di basse retribuzioni, per assicurare a tutti un assegno pensionistico dignitoso, anche attraverso il ricorso alla fiscalità generale.

La previdenza complementare

Bisogna rilanciare le adesioni alla previdenza complementare negoziale, da anni sostanzialmente stagnanti, rendendola effettivamente accessibile anche a chi lavora nelle piccole imprese e ai giovani. In questa direzione proponiamo in particolare un nuovo periodo di silenzio-assenso e una adeguata campagna informativa e istituzionale, così come

meccanismi che consentano alla persona di poter esercitare liberamente la scelta di adesione. Inoltre è necessario promuovere i fondi pensione negoziali anche nei settori ancora esclusi come il comparto sicurezza. Chiediamo di riportare la tassazione degli investimenti dei fondi pensione alle precedenti aliquote più favorevoli e promuovere le condizioni perché i fondi investano maggiormente nell'economia reale del Paese, prediligendo il sostegno alle infrastrutture, anche sociali.

La tutela dei redditi da pensione

Va garantita la tutela dei redditi da pensione, particolarmente colpiti in questi anni, attraverso il rafforzamento e l'ampliamento della "quattordicesima", una minore tassazione fiscale, che sui pensionati italiani pesa il doppio rispetto alla media europea, e il ripristino della piena rivalutazione delle pensioni.

Tfr e Tfs e prescrizione della contribuzioni per i pubblici dipendenti

Vanno parificate le condizioni di accesso al Tfr e Tfs tra settore pubblico e settore privato. Inoltre, è necessario intervenire sulla prescrizione contributiva dei lavoratori della pubblica amministrazione che devono essere messi in condizione di verificare la propria situazione previdenziale, ancora oggi incompleta e non corrispondente alla effettiva carriera lavorativa. Solo così si possono tutelare i lavoratori dal rischio di perdere periodi di contribuzione con gravi danni sulla futura pensione.

Esattoriali

Va individuata una soluzione per il Fondo esattoriale Inps, dando attuazione al decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 55 del 8 maggio 2018, con il quale veniva stabilito che le risorse del Fondo di Previdenza dovessero essere utilizzate per dar luogo a una pensione aggiuntiva calcolata con il sistema contributivo.

Separazione spesa previdenziale/spesa assistenziale

Nella determinazione della spesa pensionistica, così come oggi viene statisticamente rilevata, incidono molte voci che non hanno natura previdenziale e non hanno corrispondenza nelle rilevazioni degli altri Paesi europei. Dati che non considerano, inoltre, il differenziale fiscale, più alto per i pensionati del nostro Paese, che per lo Stato non rappresenta una spesa ma solo una partita di giro. Tutto ciò porta ad una rappresentazione fuorviante della situazione, da più parti riconosciuta. E' necessario, pertanto accelerare i lavori della Commissione preposta all'analisi della spesa previdenziale e assistenziale soprattutto per poter giungere ad una corretta rappresentazione della effettiva spesa pensionistica italiana.

Interventi nel sistema contributivo

È necessario prevedere nel sistema contributivo una incidenza effettiva delle maggiorazioni anche nella misura delle prestazioni pensionistiche, attraverso una valorizzazione del montante contributivo o del coefficiente di trasformazione. Inoltre, sarebbe importante considerare la specificità del lavoro part-time, attraverso la corretta imputazione della retribuzione da assumere nel calcolo di alcuni istituti, come il riscatto e i versamenti volontari.

Fonte: www.collettiva.it

BCC: Piano Strategico di Gruppo per gli anni 2021-2024

Alle lavoratrici e ai lavoratori
del Gruppo Bancario CCB
loro sedi

Incontro con l'Amministratore Delegato di Cassa Centrale Banca per l'illustrazione del Piano Strategico di Gruppo

Nella tarda mattinata di mercoledì 8 settembre 2021 si è tenuto l'incontro tra l'Amministratore Delegato del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, **Mario Sartori**, assistito dal Responsabile delle Relazioni Sindacali e welfare **Pasquale Del Buono** e dal Responsabile della Formazione di Gruppo, **Giorgio Pasolli**, e le Delegazioni Sindacali di Coordinamento delle scriventi OO.SS., alla presenza dei rispettivi Segretari Nazionali, per l'illustrazione del Piano Strategico di Gruppo degli anni 2021 – 2024.

L'incontro è stato richiesto dalle Scriventi, per avere **un quadro d'insieme delle BCC ed Aziende del Gruppo** anche alla luce dei molti impegni, già definiti in calendario riguardanti accordi di fusione, ricorso alla parte straordinaria del Fondo di Sostegno al reddito e per i confronti sindacali aperti in diverse BCC per affrontare particolari criticità emerse in sede locale.

Nel sottolineare la rilevanza delle buone relazioni industriali a livello di Gruppo Bancario, l'Amministratore Delegato ha illustrato, per sommi capi, gli aspetti principali del Piano Strategico e del Piano Operativo di Gruppo, approvati dal CdA di CCB a giugno 2021.

Il Piano Strategico **elaborato nella ricerca della massima condivisione degli obiettivi con le banche associate** è

orientato a queste tre macro/direttrici:

1. **Piano della Gestione delle Emergenze** (sperando che sia superata la fase acuta della emergenza sanitaria, va registrata la buona risposta fornita alle esigenze delle BCC da parte della Capogruppo e delle Società di Sistema);
2. **Smart Working**: il Lavoro Agile, sperimentato con percentuali altissime di lavoratori in attività da remoto nelle fasi più acute dell'emergenza (specie nelle società di sistema) andrà declinato, d'intesa con il Sindacato, in una disciplina strutturale che valorizzi l'esperienza positiva sin qui maturata, che tenga conto della evoluzione del mondo del Lavoro e di una normativa contrattuale e legislativa che stiamo attendendo;
3. **Accelerazione nell'utilizzo degli strumenti che permettano ai clienti di lavorare da remoto**: tale tema sarà attenzionato dalle Organizzazioni Sindacali affinché tale modalità operativa diventi una opportunità di crescita professionale da parte dei dipendenti e non un motivo di riduzione degli organici aziendali.
Quanto alla continuità operativa, le scelte strategiche del Gruppo sono orientate a definirne la capacità di reazione per macro-attività:
 - a) **Gestione del Portafoglio deteriorato**: con tre manovre di cessione dei crediti, il deteriorato lordo al 31.12.2020 era al 6,9% con accantonamenti per 111 mln di euro;
 - b) **gestione del Portafoglio finanziario**: sulla spinta degli Enti regolatori, sarà necessario ridurre, nel tempo, il portafoglio titoli con rischio sovrano Italia (titoli di Stato italiani), attualmente pari a 37,5 mld di euro, la cui redditività andrà poi ricercata in una maggiore spinta commerciale;
 - c) **obiettivi di crescita commerciale**: raggiunti quelli dell'esercizio 2020 e del primo semestre 2021.

L'AD Sartori ha ribadito che il futuro del Gruppo Bancario poggia le proprie basi su obiettivi di **stabilità patrimoniale** (attualmente i dati si confermano ottimi) e sul rafforzamento del **modello di business**, laddove efficienza organizzativa e vicinanza al territorio definiscono il vantaggio competitivo di Gruppo. Elementi confermati dal fatto che, nei mesi del Covid, i volumi di attività dell'intero Gruppo sono aumentati. Pertanto, i dati di bilancio della semestrale 2021, che è stata presentata oggi in CdA, confermano valori in crescita su tutti gli ambiti: risparmio gestito, monetica, credito e assicurazioni. Quanto ai dati patrimoniali; il CET1 supera il 21%, con un deteriorato lordo al 6,1% e un tasso di copertura degli impieghi al 66%.

Alla necessità del rafforzamento del modello di business, si associa la prospettiva di prossime fusioni, che potranno avere luogo anche su indicazione della Capogruppo, ma – si dice – senza imposizioni. Il valore del modello cooperativo poggia, infatti, sulla autonomia dei territori, che si esprime anche quando i progetti delineati non sono quelli immaginati da Capogruppo e confermati sempre che sia garantita la continuità territoriale.

Si è, infine, espressa soddisfazione sugli esiti dalla AQR svolta, da agosto 2020 a luglio 2021, in piena emergenza sanitaria.

In più occasioni l'AD ha ribadito l'importanza delle persone che operano nel gruppo e la volontà di valorizzarle e farle crescere anche con l'obiettivo di costruire dall'interno la nuova classe dirigente.

Quanto ai progetti formativi, Giorgio Pasolli, Responsabile della Formazione di Gruppo, ne ha illustrato le linee guida, volte a sviluppare capacità personali, capacità trasversali e competenze manageriali, anche per progettare il prossimo ricambio generazionale nelle posizioni di responsabilità, focalizzandosi sulla crescita del personale interno alle nostre aziende.

Per finire, Pasquale Del Buono, Responsabile Welfare e Relazioni Sindacali, nel richiamare i tavoli di trattativa già

aperti presso le diverse aziende, ha sottolineato la valenza dell'accordo sugli assetti contrattuali sottoscritto in Federcasse a maggio 2021, che sposta il tavolo di trattativa del secondo livello di contrattazione dalle Federazioni Locali alle Capogruppo. In tale quadro, uno dei prossimi impegni del tavolo sindacale di Gruppo sarà la definizione di un accordo sul Premio di Risultato di Gruppo. Su questo terreno, le Parti si confronteranno quanto prima.

Il Sindacato, nel prendere atto dei soddisfacenti valori reddituali e patrimoniali di Gruppo, attuali e prospettici, ha focalizzato i propri interventi su:

- **prospettive future del Gruppo Bancario:** l'AD ha dichiarato che la solidità patrimoniale e reddituale del Gruppo CCB permette di proseguire in autonomia, confermando comunque gli ottimi rapporti con il Gruppo ICCREA;
- necessità di condividere una normativa che disciplini i modelli di rete, per dare ai Lavoratori una certezza di sviluppo professionale riconoscendo i sacrifici fatti e le responsabilità a loro assegnate;
- la priorità è quella di addivenire in tempi brevi al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro;
- smart working: sottolineata la necessità di un accordo quadro a livello di settore, che si possa poi adattare alle particolari esigenze sia delle BCC che delle Società di sistema.

Per finire, le Organizzazioni sindacali hanno rappresentato la necessità di massimo coinvolgimento su tutte le decisioni che hanno ricadute sul personale dipendente, con attenzione alla tutela dei livelli occupazionali; alla adeguata valorizzazione delle professionalità dei colleghi.

L'incontro si è concluso con l'impegno dell'Amministratore Delegato di aggiornare, prima della fine di quest'anno, le Organizzazioni Sindacali in merito all'evoluzione del Piano

Strategico illustrato.

Vi terremo informati.

Trento, 9 settembre 2021

**LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**

Scarica il volantino

BNL: presidio in piazza a Milano

IL COMUNICATO STAMPA

I Sindacati FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, e UNISIN della Banca Nazionale del Lavoro saranno in presidio martedì 14 settembre 2021 dalle ore 10.30 in piazza LINA BO' BARDI a Milano davanti a "Palazzo Diamante", sede di BNL/BNPP, per protestare contro il progetto di cessione di numerose lavorazioni e soprattutto di circa 900 lavoratori e la chiusura di numerose agenzie su tutto il territorio nazionale.

La manifestazione segue una lunga serie di presidi tenutisi in numerose piazze sul territorio nazionale quali Roma, Firenze, Napoli e Bari.

Durante il presidio è prevista una particolare scenografia a rappresentare la prepotente decisione dei vertici di BNL/BNPP di cedere, come già accaduto per l'azienda Asept, leader nel

campo delle carte di credito, intere lavorazioni e numerosi lavoratori (circa il 10%) per mera riduzione dei costi.

La protesta vedrà allegorie sceniche che rappresenteranno la disgregazione dell'integrità aziendale e la minaccia al ruolo stesso del bancario nella sua importante funzione sociale.

La continua riduzione dei lavoratori delle banche e la ulteriore chiusura di numerosi sportelli di prossimità scaricano sulla sempre più indifesa clientela il peso totale di un disservizio annunciato, con il conseguente abbandono del tessuto economico del territorio.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali BNL Milano/Lombardia

FABI – First CISL – Fisac CGIL – UILCA – UNISIN



MARTEDI' 14 SETTEMBRE

dalle ore 10:30 alle ore 13:00 PRESSO PALAZZO DIAMANTE

A fronte delle indiscrezioni circa il progetto delle esternalizzazioni e le chiusure di ulteriori agenzie come organizzazioni sindacali abbiamo indetto le assemblee dei lavoratori e ci siamo tempestivamente attivati per sensibilizzare l'opinione pubblica tramite il coinvolgimento di stampa e di parti politiche.

Contemporaneamente seguono le manifestazioni in tutta Italia contro il nuovo piano industriale della BNL. Le iniziative hanno coinvolto ROMA, NAPOLI, BARI, FIRENZE e ora MILANO.

Stiamo organizzando un Presidio per contestare le incoerenze di una banca che fa proclami sull'importanza dell'inclusione, dell'attenzione alle persone, che sottolinea l'importanza dell'ascolto, della trasversalità, che mette in evidenza la capacità di giocare in squadra, ... ma nella realtà dei fatti progetta di esternalizzare un considerevole numero di lavoratori dei servizi technology e del back office e di chiudere numerose agenzie con il solo scopo di aumentare i propri profitti.

Questo progetto non deriva da una difficoltà aziendale, infatti la Banca continua ad avere utili. Si tratta dunque di una mera riduzione di costi, realizzata con la cessione dei lavoratori BNL, ad aziende con contratti collettivi meno garantiti.

ECCO L'IMPORTANZA CHE LA BANCA DA' ALLE PERSONE!!!

ECCO IL RUOLO SOCIALE DELLA BANCA!!!

Durante il presidio saranno allestite scenografie allegoriche, tese a denunciare l'incoerenza dell'azienda tra quanto dichiara, con video e top employment, e quanto mette in atto.

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali Milano/Lombardia
FABI – First CISL – Fisac CGIL – UILCA – UNISIN**