

L'attenzione al territorio di Bper Banca

Abbiamo più volte lanciato l'allarme sulla fuga delle banche dalla nostra Provincia. I dati riferiti al 2020 sono drammatici, evidenziando **un tasso di abbandono triplo rispetto al resto d'Italia.**

BPER banca ha sicuramente avuto un ruolo importante in tal senso: negli ultimi 2 anni sono state 8 le filiali chiuse in provincia dell'Aquila.

Eppure l'istituto bancario ci tiene a dimostrare vicinanza ed interesse verso il nostro territorio, come dimostra questo post pubblicato sulla pagina ufficiale Facebook della Banca:



Evidentemente un post che avrebbe voluto rendere omaggio alla nostra città. Dobbiamo ringraziare la Banca per le buone intenzioni.

In realtà, che messaggio ci trasmette questo post? Innanzitutto che L'Aquila avrà anche numerosi monumenti, però volendo trovare uno scorcio degno di rappresentarla si è scelto di pubblicare una foto scattata a **Castel di Sangro**. Bellissima località, ma che dista quasi due ore dalla nostra città.

Nel post si cita quello che, secondo chi gestisce i social network dell'Istituto creditizio, è il principale monumento della città: il Forte Spagnolo. Questo vuol dire che almeno un'attrazione da fotografare in città c'era...

In realtà L'Aquila è ricca di angoli incantevoli: anche senza

averci mai messo piede, sarebbero bastati pochi minuti di ricerca online per trovare decine di foto splendide da allegare al post.

Passiamo al piatto tipico. La cucina aquilana sarà irresistibile e ricca di profumi, ma non abbastanza da soddisfare l'autore del post visto che, dovendo indicare il piatto tipico della città, ha scelto le **ndurciullune**, una pietanza che si prepara nel **Vastese**: provincia di Chieti, circa 200 Km di distanza. Un piatto che la gran parte degli Aquilani non ha probabilmente mai sentito nominare.

Se l'intento era dimostrare l'attenzione della Banca verso L'Aquila e il suo territorio, il post pubblicato su Facebook ha ottenuto il risultato opposto.

Per questo auspichiamo che Bper Banca provveda a cancellarlo al più presto.

Fisac/Cgil L'Aquila

Gruppo Intesa: accordo sull'Assistenza Sanitaria

Si è conclusa la trattativa sulla Assistenza sanitaria che consente l'ingresso del personale ex UBI e definisce una complessiva e decisamente positiva riforma del Fondo Sanitario, con un netto miglioramento delle prestazioni garantite agli aderenti.

Di seguito facciamo il punto sulla questione Ingresso colleghi ex UBI e sintetizziamo le novità del Fondo Sanitario.

AGGIORNAMENTO SU INGRESSO UBI IN FSI

L'accesso alle prestazioni del FSI **NON** potrà avvenire con decorrenza **1° gennaio 2022 per tutta la platea**, in quanto le prestazioni del Fondo sono finanziate da un patrimonio che gli ex UBI non hanno contribuito a costituire.

Si delineano pertanto percorsi differenti in base alle popolazioni individuate dalle attuali coperture.

Ex UBI coperti da polizza Cargeas

In coerenza con lo Statuto del Fondo (che prevede un periodo di "carenza" per i nuovi iscritti) per il 2022 e 2023 la popolazione ex UBI attualmente interessata dal "polizzone" Cargeas, sarà coperta da una **nuova polizza le cui caratteristiche saranno definite nelle prossime settimane**: sottolineiamo il significativo miglioramento ottenuto essendo tale periodo "di ingresso" ridotto a 2 anni (rispetto ai 3 previsti normalmente dallo Statuto del FSI).

Il premio della polizza per il dipendente e i familiari a carico (€ 900) sarà totalmente a carico dell'azienda, mentre a carico del collega saranno:

1. il **contributo di ingresso** destinato a finanziare il patrimonio del FSI (50% del contributo ordinario, quindi 0,50% della RAL per sé e 0,05% per ogni familiare fiscalmente a carico) da versare per il suddetto periodo di 2 anni, contributo che consentirà dall'1.1.2024 di avvalersi delle favorevoli prestazioni del Fondo sanitario ISP.
2. l'eventuale premio di polizza per i familiari non a carico (€ 325 per coniuge/convivente – € 280 per ogni figlio – € 375 per altri familiari conviventi: genitore, fratello e/o sorella).

Oltre alla riduzione del periodo di "ingresso" a 2 anni, anche la copertura garantita da polizza sarà migliorata rispetto

alle precedenti prestazioni (erogate da UniSalute) sulla base delle richieste che abbiamo rappresentato all'azienda e grazie all'incremento del premio pagato dalla banca (da € 700 a € 900).

La nuova polizza sarà definita nelle prossime settimane attraverso la gara che il CdA del Fondo organizzerà tra diverse compagnie per ottenere le migliori condizioni.

Ex UBI iscritti al Fondo Assistenza di Società del Gruppo UBI

A differenza degli ex UBI coperti da polizza Cargeas, gli iscritti al Fondo Assistenza UBI (ex Banca Lombarda) potranno beneficiare del conferimento del patrimonio che hanno costituito negli anni presso il Fondo UBI al FSI ISP e quindi potranno accedere alle prestazioni del Fondo Intesa già dal 1° gennaio 2022 (con pagamento del **contributo ordinario**: 1% della RAL per sé, 0,10% per ogni familiare fiscalmente a carico, 1% per ogni familiare fiscalmente non a carico).

Ex UBI iscritti all'Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche

Il patrimonio attuale dell'Associazione non è sufficiente a garantire le medesime condizioni del Fondo UBI (di cui al paragrafo precedente), ma gli attuali iscritti (una volta deliberato il conferimento del patrimonio residuo dell'Associazione BM) potranno comunque accedere fin dal 1° gennaio 2022 alle prestazioni del FSI ISP versando **in aggiunta al contributo ordinario** (1% della RAL per il dipendente, ecc.) il **contributo di ingresso per 2 anni** (0,50% della RAL per il dipendente, ecc.).

AGGIORNAMENTO SU PRINCIPALI NOVITÀ FONDO SANITARIO DI GRUPPO

Abolizione Quota Differita

Abolizione della quota differita dei rimborsi: il rimborso

delle prestazioni avverrà per intero al momento della liquidazione.

Incremento Contribuzioni

Aumento (in misura aggiuntiva alle rivalutazioni ISTAT) del contributo aziendale di 20 euro per ogni dipendente a partire dal 1/1/2022 e di ulteriori 30 euro a partire dal 1/1/2024. Contestuale ritocco della contribuzione per familiari non fiscalmente carico con aumento dello 0,10% a partire dal 1/1/2022 e di un ulteriore 0,10% a partire dal 1/1/2024.

Miglioramento Prestazioni (personale in servizio)

- Riduzione al 10% della franchigia in assistenza convenzionata per visite specialistiche, alta diagnostica, accertamenti diagnostici fisioterapia e analisi di laboratorio.
- Innalzamento a 200.000€ (400.000€ in caso di grandi eventi patologici) del massimale per prestazioni ospedaliere.
- Introduzione di un massimale specifico per la procreazione assistita.
- Innalzamento a 1.000€ del massimale per trattamenti fisioterapici.
- Innalzamento a 1.800€ del massimale per trattamenti psicoterapeutici.
- Innalzamento a 1.650€ (2.150€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 1.750€ (2.250€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 600€ (800€ per nuclei numerosi) del massimale spese per lenti.

Miglioramento Prestazioni (personale in quiescenza)

- Riduzione al 10% della franchigia in assistenza convenzionata per visite specialistiche, alta diagnostica, accertamenti diagnostici fisioterapia e

analisi di laboratorio.

- Innalzamento a 200.000€ (400.000€ in caso di grandi eventi patologici) del massimale per prestazioni ospedaliere.
- Introduzione di un massimale specifico per la procreazione assistita.
- Innalzamento a 1.000€ del massimale per trattamenti fisioterapici.
- Innalzamento a 1.800€ del massimale per trattamenti psicoterapeutici.
- Innalzamento a 700€ (900€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 750€ (1.000€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 400€ (550€ per nuclei numerosi) del massimale spese per lenti.

Fondo Prevenzione

Istituzione di un “Fondo Prevenzione” finanziato con:

- un versamento aziendale una tantum di 2.000.000€
- il conferimento una tantum del 3% del capitale del Fondo Sanitario
- il versamento da parte dell'azienda di 20€ annui per ciascun aderente già coperto da LTC nazionale e di 10€ da parte dell'iscritto in questione
- il versamento da parte dell'azienda di 30€ annui per ciascun aderente non beneficiario di LTC nazionale e di 30€ da parte dell'iscritto in questione.

Il Fondo Prevenzione consente:

- L'attivazione di una copertura di LTC aggiuntiva a quella prevista dal CCNL, per dipendenti e familiari.
- L'azzeramento di franchigie e scoperti per le prestazioni di prevenzione che verranno definite dal CDA del Fondo Sanitario.

Utilizzo Patrimonio

- *Utilizzo del Patrimonio del Fondo per coprire eventuali sbilanci di una o di entrambe le Gestioni (iscritti in servizio ed iscritti in quiescenza) nel limite del 15% del Patrimonio per non oltre due bilanci consecutivi.
- *Utilizzo del Patrimonio della Gestione iscritti in servizio per garantire il completo riversamento del 6% (con un limite massimo di 12 milioni) di contributo di solidarietà alla Gestione quiescenti.

Terza sezione per Pensionati e Agenti

Istituzione di una Terza Sezione del Fondo a cui potranno iscriversi i Pensionati e gli Agenti, con una permanenza minima di tre anni nella sezione. Le prestazioni, inferiori a quelle garantite dal regolamento del Fondo, saranno assicurate da una polizza assicurativa.

Semplificazione normativa

Modifica dei requisiti per il trattamento contributivo dei familiari, anche con inserimento della autocertificazione, per snellire e rendere più efficiente e meno burocratico il funzionamento del Fondo. Verrà comunque richiesta la documentazione atta a dimostrare la condizione di familiare a carico per i figli con più di 24 anni di età: in difetto verranno automaticamente considerati come non a carico.

Riapertura Termini Adesione

Possibilità di iscrizione per i dipendenti attualmente non iscritti al Fondo, con le medesime regole già utilizzate in precedenza.

⇒ [SCARICA IL TESTO DELL'ACCORDO](#)

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

Avvio della trattativa per il rinnovo del CCNL del settore Credito Cooperativo



Si è tenuto nel pomeriggio del 4 novembre il secondo incontro tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse per **l'avvio del negoziato di rinnovo del Ccnl**, dopo la **presentazione della piattaforma del 13 ottobre scorso**, durante la quale le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato **le richieste approvate a larghissima maggioranza nelle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori del settore**.

Le OO.SS hanno sottolineato il **valore identitario** di una **piattaforma** che affronta e prospetta soluzioni specifiche del settore del Credito Cooperativo, che sta affrontando una profonda riorganizzazione.

In una **logica di prospettiva e di lungimiranza**, le OO.SS hanno presentato la necessità di un **rafforzamento ed un ampliamento dell'area contrattuale**.

L'area contrattuale costituisce il riferimento fondamentale per identificare il settore del Credito Cooperativo e per definire tutte le attività da considerare bancarie e per le quali va applicato il contratto di lavoro del settore.

Al fine di garantire la massima stabilità occupazionale, l'area contrattuale deve essere ampliata, rafforzata e resa

inclusiva.

Il negoziato per il rinnovo del Ccnl è solo all'inizio ma le OO.SS hanno da subito sottolineato come la contrattazione debba essere ancorata ad obiettivi di garanzia e attualizzazione di tutte le normative a tutela e sostegno della Categoria.

I prossimi incontri sono già stati fissati per il 22 e il 30 novembre.

Roma, 05/11/2021

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

La Provincia dell'Aquila al terzo posto in Italia per i reati di usura

Nella nostra regione l'**usura**, di cui le cronache giornalieri sono piene, è una brutta piaga difficile da estirpare. Lo dice il **Sole 24 Ore** che ha redatto una **classifica** nella quale colloca **L'Aquila** al terzo posto per il reato di usura, **Teramo** al sesto e **Pescara** subito dopo al settimo.

Nell'elenco del quotidiano finanziario, per numero complessivo di reati denunciati ogni 100.000 abitanti relativi a 37 tipologie di reato, la peggiore risulta la provincia di Teramo classificata al 28° posto, quella di Pescara al 33° posto, mentre le isole felici per numero complessivo di denunce

sono **Chieti** e **L'Aquila** rispettivamente 84° e 100° in graduatoria.

Nella classifica dei reati più gravi denunciati, quello degli **omicidi volontari**, la provincia abruzzese messa peggio è Pescara al 26° posto, seguita da L'Aquila al 59 posto, mentre sia a Chieti che a Teramo non sono stati commessi omicidi volontari. La preoccupazione principale riguarda gli omicidi colposi con Chieti al primo posto e Pescara al 5°. Pescara gode anche di un poco invidiabile terzo posto per le rapine alle poste e del sesto posto per quelle in banca.

Fonte: www.abruzzoindipendent.it

BCC: la gestione del green pass genera conflittualità tra azienda e lavoratori

Si è tenuto giovedì 28 ottobre 2021 un incontro della **Commissione Nazionale permanente sulla Sicurezza Covid19**, composta dalle OO.SS., Federcasse e i rappresentanti delle Capogruppo e dell' IPS Raiffeisen.

I lavori della commissione sono poi ripresi dai 4 punti formalizzati con lettera a Federcasse ovvero:

- In caso di **Green Pass con scadenza nella giornata**, controllato all'entrata, la permanenza nel luogo di lavoro è concessa fino alla fine del turno lavorativo così come stabilito nelle faq n. 12 del Governo.
- In caso di **"assenza ingiustificata"** correlata al Green

Pass, si può fruire, nei giorni successivi, di ferie, ex festività, banca delle ore, art. 118 e recupero prestazione aggiuntiva quadri direttivi;

l'assenza ingiustificata si realizza nella misura in cui il/la dipendente, che dovrebbe accedere al luogo di lavoro per eseguire la prestazione, non può concretamente entrare in azienda per svolgere la propria attività lavorativa.

Ne consegue che, nelle ipotesi di assenza da lavoro titolata (ferie, ex festività, banca delle ore, art. 118 e recupero prestazione aggiuntiva quadri direttivi) l'assenza non potrà essere considerata ingiustificata.

- Il/la dipendente non è tenuto/a a presentarsi al lavoro per dichiarare di **non essere in possesso del green pass**; la legge (cft. art. 3, comma 6, del decreto-legge 12/2021) prevede solo la comunicazione da parte del lavoratore privo della certificazione verde. La stessa può avvenire verbalmente o se richiesto negli ods del datore di lavoro in forma scritta senza la necessità della presenza in azienda.
- **Smart Working**: laddove le Capogruppo o le BCC/CR avessero interrotto o rigettato le richieste della prestazione lavorativa in smart working per coloro che ne hanno i requisiti di seguito elencati, le stesse devono essere rivalutate e, se la mansione è compatibile, le domande devono essere accolte.

I componenti di parte datoriale della Commissione hanno dichiarato di non poter entrare nella organizzazione delle singole banche; da parte sindacale è stato invece ribadito che il rispetto della legge va sempre perseguito ricercando modalità organizzative che diminuiscano i disagi.

Nei fatti le risposte di Federcasse, puntuali su tutti i 4 punti e corrette dal punto di vista formale, **lasciano di fatto libere le aziende di interpretare a proprio uso i quattro**

punti citati, generando così una conflittualità tra lavoratore e l'azienda.

A fronte di tutto questo, le OO.SS. si attiveranno localmente nei Comitati Aziendali per la Sicurezza per portare le deliberazioni sindacali su tutti i tavoli aziendali e risolvere in quel contesto le problematiche insorte. I Comitati Aziendali per la Sicurezza così allertati monitoreranno il territorio facendosi portavoce dei lavoratori in questa fase delicata di applicazione del Green Pass e di inizio della stagione autunnale/invernale che si porterà dietro le malattie da raffreddamento/influenza e il concreto rischio dell'innalzamento della curva dei contagi, con tutte le conseguenze del caso, seppur mitigate dalla campagna vaccinale in atto.

Per tutto questo, e lo ripetiamo allo sfinimento, facciamo forte il richiamo a tutti i/le lavoratori/lavoratrici e alle Banche al rispetto dei protocolli di Sicurezza tuttora vigenti per le malattie da raffreddamento.

I lavori della Commissione proseguiranno a data di destinarsi nel mese di novembre, sempre allo scopo di trovare soluzioni comuni e monitorare continuamente il rischio pandemico.

Roma, 29 ottobre 2021

**I componenti sindacali della Commissione Nazionale permanente
sulla Sicurezza**

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

I limiti all'uso di contanti a partire dal 2022

Ecco cosa cambia a partire dall'anno prossimo in materia di utilizzo di denaro contante.

Entrano in vigore **il 1° gennaio 2022 i nuovi limiti all'uso di contanti**, con la conseguente modifica delle sanzioni per chi non rispetta le regole.

La nuova soglia dei pagamenti era già prevista da tempo, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della **legge numero 157 del 2019**.

Fino al al 31 dicembre 2021, dunque, il limite di utilizzo per acquisti e vendite in Italia e all'Estero è fissato a 1.999,99 euro (quindi la soglia simbolica è 2mila euro) per singolo pagamento o transazioni frazionate ma collegate tra loro.

Per operazioni frazionate (artificiosamente o meno) si intendono quelle effettuate in un arco di temporale di 7 giorni.

I limiti all'uso di contanti a partire dal 2022

Dal **primo gennaio 2022** il limite al contante scende a **mille euro**.

La nuova soglia dei contanti **dal 1° gennaio 2022, fissata a 999,99 euro**, viene applicata per qualsiasi tipo di pagamento, cioè di passaggio di denaro tra persone fisiche o giuridiche.

Questo significa che non solo l'acquisto di un bene o la prestazione di un professionista ma anche una donazione o un

prestito a un figlio per una cifra di almeno 1.000 euro dovrà essere giustificato ed effettuato con un tipo di pagamento tracciabile, come un bonifico.

La precisione è importante perché può costare una **sanzione**: pagare 999,99 euro in **contanti** dal primo giorno del **2022** è lecito, pagare 1.000 euro, cioè un centesimo in più, no.

Tuttavia, nulla cambia per quanto riguarda prelievi e versamenti in banca, poiché non si tratta di trasferimenti di denaro tra due soggetti diversi ma di movimenti che interessano una sola persona, come **andare in banca a ritirare 1.500 euro**.

Ricordiamo che il divieto di trasferire denaro in contanti ad altro soggetto oltre i limiti stabiliti si riferisce anche ai **titoli al portatore in euro o in valuta estera**, comprese le donazioni o le erogazioni a favore di parenti.

Fonte: www.lentepubblica.it

Riscossione: AdE-R, sottoscritto l'accordo Vap 2021



Agenzia delle entrate – Riscossione

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO VAP 2021

In data odierna le scriventi OO.SS. hanno ottenuto e sottoscritto il verbale di accordo per il premio aziendale 2021.

Tale verbale prevede l'erogazione dei medesimi importi tabellari del triennio 2018/2020, qualora la media dei seguenti indici:

- 1) rapporto tra le richieste inviate dai contribuenti al Customer Service e quelle lavorate dai dipendenti,
- 2) rapporto tra le istanze di rateazione da lavorare e il residuo delle stesse istanze, risulti incrementale rispetto a quella del triennio precedente, pari al 80,45%.

Nella medesima riunione l'azienda ha presentato alle Segreterie Nazionali il sistema incentivante per il corrente anno a valenza su tutta la popolazione aziendale di cui sinteticamente rappresentiamo i parametri:

Obiettivi strategici

- > 20% riscossione ordinaria;
- > 20% riscossione da definizione agevolata;
- > 40% efficienza (contenimento costi);
- > 20% del premio area strategica servizi abbia attivato 50 postazioni per sportello (sportello da remoto con operatore).

Le performance saranno poi commisurate in base agli obiettivi di struttura/ruolo. Per l'anno corrente gli elementi sottoposti a valutazione saranno:

Obiettivi struttura/ruolo

- > 30 % gestione della qualità;
- > 35 % + 35% contenzioso della riscossione nei 2 diversi parametri richiamati nella tabella allegata.

Restano invariate le fasce di valore dei premi nonché i tempi di erogazione.

Nel ricordare che il Sistema Incentivante viene definito unilateralmente dall'azienda e non è soggetto a contrattazione sindacale, apprezziamo che l'Ente abbia deciso di valorizzare l'impegno che le lavoratrici ed i lavoratori hanno profuso in questo particolare anno segnato dalla pandemia.

Al personale già dipendente della cessata Riscossione Sicilia SpA, confluito in Ade-R dal 1° ottobre 2021, sarà corrisposto, sia con riguardo al Sistema Incentivante che al VAP, un rateo pari ai 3/12 dei premi eventualmente spettanti.

Roma, 3 novembre 2021

Le Segreterie Nazionali

[leggi/scarica Accordo Vap 2021](#)

Pensioni, dall'età agli anni di contributi: i nuovi requisiti

Ecco come il nuovo sistema previdenziale inserito nella Manovra cambierà i criteri per uscire dal mondo del lavoro

Almeno 64 anni di età e 38 di contributi. Ecco la nuova quota, la “Quota 102”, da raggiungere per potere andare in pensione. È la soluzione trovata dal governo dopo mesi di ipotesi e di studi, prevista nella legge di Bilancio per accantonare “Quota 100” senza però piombare, almeno per quest’anno, nel recinto della legge Fornero.

Pensioni, dall’età agli anni di contributi: i casi

La riforma del sistema previdenziale voluta dal governo Draghi parte dall’introduzione dei parametri di “Quota 102” validi però **solo nel 2022** per portare a un graduale ritorno alla soglia dei 67 anni di età (qui il punto dell’Inps su quelle erogate nell’anno passato).

La finestra, secondo le stime dei sindacati, dichiaratamente contrari a questa trovata dell’esecutivo, riguarderà però soltanto **dalle 10mila alle 15mila persone**, nate non oltre il 1958.

A svantaggio di tutti quei lavoratori che, attualmente con 61-62 anni di età e 37 di contributi, assaporavano l’uscita dal lavoro dal prossimo anno se solo “Quota 100” fosse stata prorogata anche per il 2022 e che invece **dovrebbero aspettare il 2026 per andare in pensione.**

Al netto di eventuali modifiche in sede di approvazione della Manovra in Parlamento e delle misure di accomodamento offerte dall’allargamento dell’Ape sociale e da “Opzione donna”, per un dipendente, ad esempio, 40 anni di contributi non sono più sufficienti: bisognerà attendere i 64 anni per incassa la pensione di anzianità, anche dopo più di 45 anni di contributi.

Pensioni, dall'età agli anni di contributi: l'Ape sociale e Opzione donna

Ci sarà poi l'Ape sociale a ridurre lo scarto per coloro che versano in una situazione di difficoltà economica e che appartengono alle otto categorie professionali aggiunte alle 15 già previste per l'indennità erogata dall'Inps.

Lavoratori dipendenti pubblici e privati, autonomi e lavoratori iscritti alla gestione separata potranno richiedere l'anticipo della pensione a **63 anni con un assegno fino a massimo 1.500 euro** fino al raggiungimento dell'età di vecchiaia.

Si tratta di disoccupati senza Naspi, lavoratori che assistono il coniuge, un genitore o un figlio con handicap grave, invalidi civili, e lavoratori impiegati in settori considerati gravosi o usuranti (qui abbiamo parlato delle categorie interessate dalla misura).

Le lavoratrici potranno poi fare ricorso a "**Opzione donna**", altra misura di mitigazione dei criteri previdenziali prorogata di un anno, uscendo così dal lavoro a 60 anni le dipendenti e a 61 anni le autonome, per coloro che avranno racimolato 35 anni di contributi entro la fine del 2021 (ne abbiamo parlato qui).

Nella riforma il governo ha però posticipato di due anni i criteri di accesso all'opzione, per cui le impiegate 59enni che contavano di ricevere la pensione nel 2022, dovranno attendere i 61 anni e mezzo, 63 nel caso delle libere professioniste.

Fonte: quifinanza.it

Unicredit: chiarimenti su uscite anticipate

Stante la complessità della materia e l'arco temporale assai ristretto, si è reso necessario ulteriore passaggio con l'azienda, al fine di chiarire il contesto nell'interesse di tutti i Lavoratori e rendere il "clima aziendale" scevro di ogni equivoco ed incomprensione.

Abbiamo ulteriormente ribadito all'azienda che gli H.R. precisino ai Lavoratori tutti gli aspetti di carattere tecnico relativi ai contenuti degli Accordi poiché, come sopra riportato per i tempi stretti, l'Azienda non prevede la creazione di uno spazio dedicato sul Portale aziendale.

Riportiamo qui di seguito alcuni chiarimenti relativi all'accordo.

1. Il personale, già aderente al fondo esodi Team 23 con finestra pensionistica entro il 1° febbraio 2028 e fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che vorrà accedere il 1.12.21 alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà rassegnare le cd "dimissioni telematiche irrevocabili entro il 15 novembre, mentre la data di decorrenza delle dimissioni da indicare rimane quella in cui il rapporto di lavoro cessa; pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro – primo giorno di accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà (è la data indicata sul modulo di adesione). Questo perché il quadro complessivo dei nominativi, riportante le giornate precise di permanenza nella sezione ordinaria, deve essere inviato all'INPS in

via definitiva prima dell'inizio del trattamento in parola.

2. Il personale part-time con accesso alla sezione straordinaria del Fondo Esuberi il 1.12.21 puo` presentare richiesta di rientro a tempo pieno rivolgendosi al proprio HRBP entro fine ottobre. Si ricorda che i contributi versati dall'azienda durante il periodo di permanenza nella sezione straordinaria del fondo di Solidarieta` sono rapportati all'ultima mensilita`.
3. Il personale part-time che accede alla sezione ordinaria del Fondo Esuberi puo` richiedere il rientro a full-time per il mese precedente l'accesso alla sezione straordinaria del fondo di Solidarieta` senza rientrare comunque al lavoro.
4. L'incentivo aggiuntivo, per chi aderisce alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarieta`, pari al differenziale tra l'assegno ordinario lordo percepito nel corso dei mesi di sospensione dell'attivita` lavorativa ed il 75% dell'ultima retribuzione lorda (calcolata come 1/13° della RAL) percepita prima dell'accesso alla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarieta`, verra` erogato in unica soluzione, sotto forma di Una Tantum ad integrazione del TFR, insieme alle altre competenze di fine rapporto di massima il mese successivo alla cessazione dal servizio (accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarieta). Cio` consente di fruire di tassazione fiscale piu` favorevole. Per chi fruisce di un periodo di sezione Ordinaria il Verbale di Conciliazione verra` fatto nelle settimane precedenti all'ingresso nella sezione straordinaria.
5. La RAL da utilizzare per il calcolo degli incentivi e` la Retribuzione Annuale Lorda del dipendente; sono esclusi dalla stessa il Premio Aziendale/Produttivita`, il sistema incentivante, le altre componenti variabili (es. straordinari, diarie) e i corrispettivi per patti di non

concorrenza/stabilità eventualmente corrisposti.

6. Ai fini del calcolo di cui ai 2 punti precedenti, viene conteggiato l'ultima tranches dell'aumento da rinnovo C.C.N.L. ed eventuali scatti di anzianità, se spettanti.
7. Per quanto ovvio, la contribuzione Previdenziale Pubblica (Ago) viene computata nella sua interezza (100 %) nel periodo di permanenza sia nel Fondo Ordinario, quanto nel Fondo Straordinario.
8. La tredicesima relativa all'anno 2021 verrà corrisposta con il criterio del rateo pro-quota, per gli accessi alla sezione Ordinaria e Straordinaria del Fondo di Solidarietà alla data del 01-12-2021, per 11/dodicesimi dell'importo complessivo, e sarà liquidata con il cedolino del mese di dicembre 2021.
9. Sarà necessario pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie residue entro la data di cessazione dal servizio. Le ferie, nell'impossibilità di fruizione di tutto il maturato entro la data di uscita prevista per il 1.12.21, verranno liquidate con le competenze di fine rapporto.
10. A coloro che hanno firmato l'esodo con accesso al fondo straordinario per periodi inferiori a 60 mesi, l'azienda potrà anticipare la cessazione dal servizio con anticipo dell'accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà con data 1.12.21, in base al principio generale previsto anche nell'accordo Team 23.

Milano, 28 ottobre 2021

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

dal sito www.fisacunicredit.eu

Banco Bpm e Bper crollano in Borsa, da governo un tetto a incentivi Dta

Banco Bpm e Bper sotto pressione in Borsa: a pesare è la rimodulazione degli incentivi fiscali alle fusioni bancarie, con l'introduzione di un tetto di 500 milioni alla trasformazione delle Dta in crediti fiscali.

Secondo le analisi dei broker, Banco Bpm e Bper vedono sfumare gli incentivi, mentre ne approfitta invece **Carige**, che risulta favorita dal nuovo impianto.

“Il gioco dell'M&A è finito”, scrivono gli analisti di **Mediobanca**, sottolineando come l'incentivo delle **Dta** sia sostanzialmente invariato per Carige e ridimensionato per tutti gli altri.

Mediobanca, che cita le ultime bozze della manovra, evidenzia la comparsa di “un inatteso tetto” all'incentivo rappresentato dal più basso tra 500 milioni di euro e il valore del 2% degli asset della banca più piccola coinvolta nella fusione, di fatto introducendo un ‘cap’ di mezzo miliardo alla trasformazione delle Dta in crediti fiscali.

Dopo “l'interruzione delle trattative tra Unicredit e il Ministero dell'Economia su una potenziale transazione per **Mps** vediamo l'estensione della Dta al giugno 2022 a rischio”, scrivono gli analisti di Piazzetta Cuccia, che evidenziano “un cambio di corso” nella politica del governo “che di fatto mantiene il supporto sostanzialmente invariato per Carige e lo limita seriamente per tutti gli altri attori”.

Il taglio alle Dta secondo gli esperti “riduce ulteriormente le probabilità di un coinvolgimento di Unicredit”, che già “sta ripiegando su una strategia stand-alone” nel breve

termine. I cambiamenti sono giudicati “non favorevoli” a Banco Bpm, che “potrebbe perdere il suo appeal speculativo come potenziale target di un takeover di **Unicredit**”, e per Bper.

L'istituto modenese vede “dimezzato” da 1 miliardo a 500 milioni l'incentivo a una fusione con il Banco Bpm, le cui chance erano già in calo negli ultimi mesi, mentre restano “invariate” le possibilità di una fusione con la **Popolare di Sondrio**, in cui le Dta non avrebbero comunque avuto un peso.

Anche **Equita** si esercita sul nuovo scenario, osservando che sarà più difficile un deal tra Banco Bpm e Unicredit. “Secondo la norma attuale stimiamo un beneficio di 2,7 miliardi”. Al contrario, “non cambierebbero in maniera rilevante le probabilità di fusione tra Banco e Bper dato un beneficio a capitale da conversione Dta significativamente inferiore (ad oggi circa 900 milioni”.

Alle ore 16,54 le azioni Banco Bpm e Bper segnano ribassi intorno al 7%, in controtendenza Carige che avanza di oltre il 2%.

Fonte: finanzareport.it