

Alluvioni: i Sindacati chiedono lavoro agile e sospensione mutui

Garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il lavoro agile, così come di fruire di permessi retribuiti per calamità, e la necessità che le aziende prevedano anche la possibilità di rateizzazioni e/o sospensioni di mutui e prestiti per gli stessi motivi. Così in una lettera all'Abi, nello specifico alla presidente del Casl, Ilaria Dalla Riva, i segretari generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, **Lando Maria Sileoni, Riccardo Colombani, Susy Esposito, Fulvio Furlan** ed **Emilio Contrasto**, in ragione dell'alluvione che ha colpito l'Emilia Romagna e le Marche.

“Vista la portata dei tragici effetti che sta provocando l'eccezionale ondata di maltempo in Emilia-Romagna e Marche – scrivono –, con la presente siamo a richiedervi di invitare le vostre associate a riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle zone alluvionate la possibilità di svolgere la loro attività in modalità di ‘lavoro agile’ e/o di fruire di permessi retribuiti per calamità”.

Inoltre, proseguono, *“vi evidenziamo la necessità che le aziende prevedano anche la possibilità di rateizzazioni e/o sospensioni di mutui e prestiti per gli stessi motivi. Restiamo in attesa di un vostro sollecito e positivo riscontro affinché le persone possano affrontare questo difficile momento con la giusta serenità”*, concludono.

La Lettera ad ABI



Spettabile ABI

c.a. Dott.ssa Ilaria Dalla Riva

Presidente CASL

c.a. Dott. Stefano Bottino Dott. Vittorio Cianchi

Ufficio Relazioni Sindacali

Roma, 17 maggio 2023

Oggetto: Emergenza alluvione Emilia Romagna e Marche

Vista la portata dei tragici effetti che sta provocando l'eccezionale ondata di maltempo in Emilia-Romagna e Marche, con la presente siamo a richiedervi di invitare le vostre associate a riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle zone alluvionate la possibilità di svolgere la loro attività in modalità di "lavoro agile" e/o di fruire di permessi retribuiti per calamità.

Inoltre, vi evidenziamo la necessità che le aziende prevedano anche la possibilità di rateizzazioni e/o sospensioni di mutui e prestiti per gli stessi motivi.

Restiamo in attesa di un vostro sollecito e positivo riscontro affinché le persone possano affrontare questo difficile momento con la giusta serenità.

Distinti saluti.

**I Segretari Generali di:
Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin**

Lettera a Riscossione Tributi



Spett.le Agenzia delle entrate – Riscossione

c.a. Responsabile Risorse Umane e Organizzazione

Dott. Massimo Pinzarrone

Oggetto: Emergenza alluvione Emilia Romagna e Marche

Vista la portata dei tragici effetti che sta provocando l'eccezionale ondata di maltempo in Emilia Romagna e Marche, con la presente siamo a chiedervi di riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle zone alluvionate la possibilità di svolgere la loro attività in modalità di "lavoro agile".

Restiamo in attesa di un Vostro sollecito e positivo riscontro affinché i colleghi possano affrontare questo difficile momento con la giusta serenità.

Distinti saluti.

Roma, 17 Maggio 2023

Le Segreterie Nazionali del Settore della riscossione

Lettera ad ANIA



Spett.le ANIA c.a. Dott.ssa Maria Emanuela Basti
Responsabile Relazioni Industriali

In questi giorni in molte zone del Paese le condizioni atmosferiche conseguenti al "climate change" stanno rendendo difficoltosa e spesso impossibile la mobilità territoriale . In molte realtà lavorative si sta provvedendo a collocare in "Smart working " lavoratrici e lavoratori in modo da rendere meno problematici gli spostamenti in in quelle zone.

Le OO.SS chiedono all'Ania di dare urgentemente indicazioni omogenee che vadano in questa direzione a tutti i suoi associati.

Distinti saluti.

Roma 17 maggio 2023.

Le Segreterie Nazionali
First Cisl, Fisac Cgil, FNA, SNFIA e Uilca

**BCC: Approfondimenti sul
Piano Industriale 2023- 2025
Gruppo BCC Iccrea**

Facendo seguito all'impegno assunto con le Organizzazioni Sindacali lo scorso 3 Aprile 2023 in occasione della presentazione del Piano Industriale 2022-2025, il Direttore Generale della Capogruppo ICCREA, nella mattinata del 12 Maggio u.s., ha fornito alcune risposte e precisazioni richieste dalle stesse OOS per avere una illustrazione più ampia riguardante diversi aspetti specifici del Nuovo Piano di Impresa.

I principali temi trattati sono i seguenti:

- Cessioni NPL: l'obiettivo resta quello di abbassare ulteriormente il livello dei crediti anomali portandolo sotto la soglia del 4%; di conseguenza nel corso del 2023 (ma probabilmente anche nei successivi anni) saranno effettuate di massima altre cessioni; questo per ottenere un innalzamento del rating e, di conseguenza, vantaggi nell'emissione di obbligazioni finalizzate al soddisfacimento dei requisiti MREL;
- BCC Sistemi Informatici: il futuro dell'ICT passa attraverso una evoluzione dei sistemi ovvero per l'inevitabile ma graduale passaggio in ambiente "cloud"; tale progetto non potrà prescindere dalla ricerca di una partnership (in corso). E' stato confermato che non è allo stato prevista, ma non si può escludere in futuro, alcuna cessione né di ramo né societaria di BCC Sistemi Informatici;
- Rete commerciale: la presenza di sportelli sul territorio rappresenta un valore per un Gruppo che, come il Gruppo BCC Iccrea, basa sulla relazione diretta la propria missione. Resta quindi la volontà di mantenere

il numero di sportelli ed investire sulle filiali ma queste, per la stabilità del Gruppo stesso, devono in ogni caso risultare performanti o comunque in equilibrio economico. Il tema dimensionale della singola BCC non è rilevante ma è invece importante la qualità del servizio che rende al territorio di competenza;

- Forte impegno nell'ESG con gli obiettivi di riduzione delle emissioni, finanziamenti ed investimenti orientati alla riduzione dell'impronta di carbonio, quindi a favore di energia green, poi particolare impegno ed attenzione al terzo settore, al PNRR, alla diversità ed inclusione sociale, alla educazione finanziaria, valorizzazione dei "talenti femminili"; tutti obiettivi, questi, presenti, anche quantitativamente, nei criteri del premio incentivante, con obbligo di misurazione dell'impatto su tutti i processi aziendali delle società del perimetro diretto. Così come nelle BCC aderenti dove l'impegno nell'ESG è anche rappresentato dalla proposta e assistenza a soci e clienti per la realizzazione della transizione ecologica (ad esempio comunità energetiche), accompagnate anche dall'offerta di prodotti assicurativi (rischio calamità naturali) e di risparmio gestito caratterizzati da criteri di sostenibilità.

L'ICT e la digitalizzazione, per quanto scontato, saranno determinanti per accompagnare tutti i processi ESG.

- Inquadramenti / Redistribuzione della redditività / Valorizzazione del personale: tutti temi condivisi; si confida nell'individuazione, nelle sedi negoziali, delle giuste soluzioni;
- Tassi, mutui, welfare e Job Posting per tutti i dipendenti delle BCC aderenti al Gruppo: pur volendo come Capogruppo esercitare il ruolo in tale ambito, in base al principio dell'autonomia delle singole BCC (patto di coesione), è possibile lavorare a delle proposte/iniziative che in ogni caso le BCC, se lo

desiderano, potranno recepire in tutto o parte; a parere della Capo Gruppo, questo è un processo che va accompagnato con gradualità;

- Retribuzione “fissa” (contrattata) e “variabile” (liberalità delle aziende): partendo dal presupposto che tendenzialmente l’andamento generale del mondo del lavoro sposta sempre più risorse dalla parte fissa a quella variabile, il Direttore dichiara che, ferme le autonomie aziendali riguardo la contrattazione individuale, la materia sarà demandata alla contrattazione tra le Parti;
- Esodi incentivati: non previsti dal Piano e comunque non per le Società del perimetro diretto;

Come Fisac-CGIL, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, abbiamo evidenziato quanto segue:

- **La centralità della persona è e resta per noi valore fondamentale** e tale valore deve trovare concretizzazione nelle soluzioni contrattuali e nella organizzazione del lavoro; con particolare riferimento alle internalizzazioni/esternalizzazioni (nella fattispecie per l’ICT, il Back Office, le attività connesse alle cessioni NPL) esso è rappresentato dal mantenimento dell’area contrattuale, dall’omogeneizzazione dei trattamenti, dalla formazione/riqualificazione delle risorse e dalle garanzie occupazionali; così come è indispensabile realizzare politiche contrattate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e una corretta collocazione dei servizi e dei prodotti, con particolare attenzione al cliente, rifuggendo qualsivoglia prassi di pressioni commerciali;
- **Attenzione alle valutazioni rispetto all’ICT:** questo è già oggi il futuro e, se per il Gruppo non è allo stato considerato “Core”, lo diventerà necessariamente presto. Con riferimento alle partnership, sono da approfondire, per tempo e con il necessario coinvolgimento, quali

- saranno le reali ricadute;
- L'approccio della Capogruppo sui criteri ESG (Environmental, Social e Governance) trova la nostra massima convergenza ma Ambiente, Sociale e Governo si tengono insieme con il massimo coinvolgimento delle persone;
 - PNRR: apprezzamento per l'impegno rispetto al piano di ripresa e resilienza;
 - abbiamo sottolineato come per la realizzazione della effettiva Parità di Genere vanno adottate politiche che vadano ben oltre l'iniziativa della Capogruppo "Talenti Femminili".
 - Come Fisac-CGIL, riprendendo il principio della centralità della persona e dei valori della cooperazione, abbiamo inoltre sottolineato che la "G" di Governance sta a significare un concreto e strutturato coinvolgimento dei portatori di interesse ed in particolare delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, confermando, da subito, la nostra disponibilità a svolgere il ruolo;
 - Abbiamo poi ribadito che particolare cura va dedicata ai percorsi di qualificazione e riconversione, che devono essere inclusivi e rispettosi dei tempi dei colleghi coinvolti, da qui la nostra attenzione a tutti i programmi formativi.

In coerenza con la dichiarata attenzione alla centralità della persona, è fondamentale una reale attenzione per i dipendenti e per i loro bisogni e aspettative.

Nel corso della riunione le OOS e l'Azienda hanno confermato la centralità della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali nella Categoria e nel Gruppo necessarie per gestire le eventuali ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori in una fase di importanti mutazioni di assetto organizzativo, così come realizzare una efficace contrattazione su tutti i temi che riguardano le lavoratrici

ed i lavoratori sia di tipo economico, professionale che legati alla qualità di vita e lavoro. Elementi questi qualificanti e necessari ovunque, che a nostro avviso sono ineludibili nella caratterizzazione sociale ed economica della cooperazione di credito.

Abbiamo, in fine, accolto con soddisfazione la dichiarazione di disponibilità della Capo Gruppo, da noi richiesta, a proseguire e sviluppare periodicamente il confronto su sostenibilità e governance partecipata, a partire dalla "Dichiarazione in bilancio delle informazioni sulla Sostenibilità".

La Segreteria Nazionale FISAC CGIL

Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario BCC ICCREA

ISP: accordo ruoli professionali per la Filiale Digitale

Nei giorni scorsi è stato sottoscritto il nuovo Accordo Ruoli Professionali per la Filiale Digitale.

Quali sono gli indicatori per i Gestori? Quali sono le competenze e i relativi punteggi? E come funziona per Direttori e Coordinatori?

Nella nostra Infografica puoi trovare **tutte le risposte** a queste domande, **in forma chiara e sintetica**. E poi potrai

eventualmente approfondire questi e altri temi nella Guida completa che pubblicheremo a strettissimo giro. Stay tuned...

Clicca qui per scaricare la nostra Infografica in pdf

Dal sito *fisacgruppointesasanpaolo.it*

Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti: manifestazione a Napoli il 20/5

La Cgil torna in piazza, stavolta assieme a Cisl e Uil. E' importante esserci perché non si può restare ad aspettare che siano altri a battersi per noi: per questo, **sabato 20 maggio dovremo essere in tanti** per dire no a chi vuole impoverire ancora il lavoro, smantellare lo stato sociale, aumentare le differenze tra chi ha tanto e chi non ha nulla.

Per essere in piazza assieme a noi puoi rivolgerti al tuo rappresentante sindacale, oppure chiamare uno dei numeri riportati di seguito:

Per una
**nuova
stagione
del lavoro
e dei diritti**

CGIL **20** NAPOLI
maggio
2023
ORE 09:30
ROTONDA DIAZ

**ABRUZZO
MOLISE**

INTERVENGONO

CGIL MAURIZIO
LANDINI

CISL LUIGI
SBARRA

UIL PIERLUIGI
BOMBARDIERI

**UNISCI A NOI!
PRENOTA IL TUO
POSTO SUL PULLMAN**

CHIETI: 331 428 9766
L'AQUILA: 347 587 4555
AVEZZANO: 340 718 2590
SULMONA: 348 1135 260

TERAMO: 338 128 2035
MOLISE: 340 937 9173
PESCARA: 338 907 5866 /
www.cgilpescara.it

Piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI: partono le assemblee

Nei prossimi giorni partiranno le assemblee per l'illustrazione, la discussione e la votazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI.

Il calendario è in via di completamento: di seguito riportiamo le date delle prime assemblee programmate, che provvederemo ad integrare ed aggiornare man mano che altre se ne aggiungeranno.

Richiamiamo l'attenzione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori sull'importanza di partecipare alle assemblee. La trattativa per il rinnovo del contratto si presenta piuttosto complessa: una massiccia partecipazione alle assemblee serve anche per dare un segnale di forte compattezza, e rafforzare il potere contrattuale della delegazione trattante.

ABRUZZO

- **19/5 Sulmona** – Sede UIL Via Papa Giovanni XXIII n. 71
- **22/5 Pineto** – Sala Polifunzionale Largo Fava
- **23/5 Chieti Scalo** – Sala Parrocchiale del SS. Crocifisso
Via Avezzano 1

MOLISE

- **1/6 Campobasso** – Sala Parrocchiale San Pietro Via
Basilicata 1

Scarica il testo della piattaforma in PDF e versione digitale

B. Pop. Bari: nel silenzio la vostra debolezza



Nel silenzio la vostra debolezza

Il 17 aprile scorso, giorno del massiccio sciopero in Banca Popolare di Bari, le lavoratrici e i lavoratori hanno dato un messaggio forte ai vertici aziendali e a quelli della capogruppo MCC: **le attuali condizioni di lavoro non sono più**

sostenibili e i sacrifici vengono vanificati dall'incertezza del futuro aziendale e dal caos gestionale.

Abbiamo aspettato che i vertici aziendali, come da impegno da loro assunto durante l'incontro in presenza del 12 aprile u.s., ci chiamassero per affrontare le problematiche rappresentate.

Abbiamo atteso la riunione del CdA della BPB.

Abbiamo atteso le nuove nomine nella Capogruppo, ma ancora oggi, irresponsabilmente, nessun incontro, né segnale concreto giunge dall'Azienda.

Quella a cui si assiste, invece, è la reiterazione di scelte incomprensibili, di scelte sprezzanti che si manifestano attraverso lettere di demansionamento, per mezzo di nuovi assetti organizzativi con ulteriori accorpamenti di filiali, di nuovi incarichi, di spostamenti di personale di qua e di là, in una condotta gestionale che ricorda il turbinio folle e vano di mosche frenetiche all'interno di un bicchiere capovolto.

È l'organizzazione del lavoro che non va, è il modello distributivo che non funziona.

È un modello mutuato da altro istituto di credito di gran lunga più grande del nostro, è un abito non a misura di BPB: è goffo, impaccia e non va bene, mentre i problemi di natura organizzativa e di natura gestionale restano tutti lì.

La carenza di personale nelle filiali alla quale si pensa di ovviare con gli accorpamenti di sportelli, anche di piazze diverse – *scelta deleteria anche per l'allentamento del rapporto con la clientela* –, è un fatto incontrovertibile che in tanti, in troppi fingono di non vedere.

Unico motivo di questi accorpamenti – *non si riducono i costi operativi, non si genera maggior produttività* – sembra essere

la creazione di massa manovra per consentire aperture a intermittenza, con figure professionali sottratte alle filiali per trasformarle in anime erranti alla ricerca di una redditività perduta.

Lo ripetiamo, il vero problema è che **non c'è ancora un'idea di banca** e non si sta facendo nulla per costruire una banca che possa davvero riprendere in mano la propria sorte, che dovrebbe risolversi in un nuovo ruolo al servizio dell'economia e delle persone dei territori nei quali è presente, magari inserendosi nella gestione dell'enorme quantità di denaro che arriverà al Sud dai fondi del PNRR, a rimarcare la funzione sociale del credito e ricucendo i rapporti con le economie locali.

Mettere a posto i conti è sicuramente doveroso, ma questo obiettivo non può essere raggiunto solo con la crescente ed insostenibile compressione dei costi del personale e puntando sul continuo rialzo dei tassi in un contesto aziendale, tra l'altro, in cui non mancano incoerenze, sperequazioni e discriminazione.

C'è bisogno di scelte che strutturalmente riposizionino la Banca sul mercato e che, conseguentemente a queste scelte, ci siano piani formativi, condivisi e non solo comunicati, per riqualificare il personale in maniera coerente con una nuova missione di mercato, con nuovi servizi, nuovi prodotti.

C'è bisogno che il personale abbia contezza di vivere in una banca in cui il welfare, le condizioni economiche, siano omogenei e coerenti – *mutui, tipologie di mutui...* -, in cui si regolamentino le figure professionali non ancora normate.

E non è certo il lancio di una nuova piattaforma per la formazione che può colmare la mancanza di visione strategica sul personale: anzi, anche in questo caso si è persa un'occasione disattendendo gli impegni presi con l'apposita commissione paritetica e preferendo un *battage*

propagandistico, con i dipendenti pressati da irrealistici termini di fruizione.

Vogliamo la formazione, la vogliamo di qualità e in presenza, per la crescita e lo sviluppo del personale e della Banca.

Siamo persone che lavorano, che hanno sempre lavorato e che vogliono continuare a svolgere con dignità il proprio lavoro.

Se, invece, si persevera nel pregiudizio della Capogruppo verso i dipendenti della Banca Popolare Di Bari ritenuti "miracolati"; se viene detto che siamo persone che credono che *"è arrivata mamma Stato e i problemi sono risolti, ma non è così"*, vuol dire c'è qualcuno che ha ancora una visione distorta della popolazione della BPB.

Se si continua a premere sulla rete – *con qualcuno che urla nelle riunioni che non si faranno prigionieri! Che ci scappa il morto!* -, vuol dire che la conquista della dignità del lavoro non è ancora completata.

Non è sufficiente, con la creazione del veicolo Capital Light Division, mettere a posto i conti spostando di là quello che di qua non va, c'è bisogno di qualcosa di più profondo, di più articolato.

Occorre investire sulla gestione della qualità del credito: la valorizzazione degli NPL a bilancio 2022 fa pensare che una ipotetica cessione del credito deteriorato potrebbe avere un peso eccessivo sui conti della Banca.

C'è bisogno tra le altre cose, che Banca Popolare Bari, Capogruppo siedano davanti alle Organizzazioni Sindacali per un autentico dialogo sociale e rispettose relazioni industriali, capaci di produrre strumenti condivisi nell'interesse di tutti i soggetti interessati, in un confronto che smetta di essere mera comunicazione di dati contabili, senza mai entrare negli aspetti organizzativi e nelle ricadute sul personale.

Se questa idea non si fa largo nella Proprietà, nella dirigenza del Gruppo, è difficile pensare ad una pacificazione, è difficile pensare che la mobilitazione si esaurisca.

È da irresponsabili ignorare il profondo malessere espresso dallo sciopero stesso.

Altre iniziative verranno!

È urgente aprire una nuova fase.

In caso contrario la lotta non si fermerà, andremo avanti con tutti i mezzi a nostra disposizione, con tutti gli interlocutori possibili, in tutti luoghi possibili.

Alla BPB, a MCC la scelta di come proseguire.

Bari, li 15 maggio 2023

**Segreteria OdC
FABI -FIRST/CISL -FISAC/CGIL -UILCA -UNISIN
Banca Popolare di Bari**

**NO ad una nuova riforma
organizzativa del Sistema
nazionale della riscossione**



Delega al Governo per la riforma fiscale

NO ad una nuova riforma organizzativa del Sistema nazionale della riscossione

Le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN, in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore della riscossione dei tributi, ritengono opportuno esporre le proprie riflessioni e proposte nel merito della riforma del sistema di riscossione nazionale contenuta nel DDL di delega fiscale.

La riscossione rappresenta l'anello terminale della filiera fiscale, quello sul quale si ripercuotono le criticità e le disfunzioni dell'intero sistema ed è stata oggetto di numerose riforme con l'obiettivo di renderla più efficiente, ma al tempo stesso anche più vicina alle esigenze dei contribuenti.

L'ultima riforma, introdotta con la legge 225/2016, ha portato alla creazione di Agenzia delle Entrate – Riscossione disponendo che, a decorrere dal 1 luglio 2017, l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale fosse attribuito all'Agenzia delle entrate e svolto dall'Agenzia delle entrate-Riscossione, ente pubblico economico con autonomia *organizzativa, patrimoniale, contabile e di gestione*, sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Il modello organizzativo adottato dal nuovo ente AdER è stato realizzato secondo principi e criteri di efficienza gestionale, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

È stata in tal modo attuata la migliore sintesi tra l'esigenza di portare sotto l'ombrello pubblico la funzione della riscossione allineando l'Italia ai maggiori Paesi europei, in coerenza con le raccomandazioni contenute nei rapporti dell'OCSE e del FMI, e quella di conservare la flessibilità organizzativa ed operativa di tipo privatistico del soggetto che esercita tale attività, l'Ente pubblico economico, strumentale dell'Agenzia delle entrate.

Tale processo è stato successivamente completato con la legge di bilancio 2022, che ha operato una profonda modifica nella governance dell'Agenzia delle entrate – Riscossione, conferendo all'Agenzia delle entrate, titolare della funzione di riscossione, l'attività di indirizzo operativo, di monitoraggio e di controllo delle attività di AdER e prevedendo la possibilità di sviluppare maggiori sinergie tra le due strutture, attuando nei fatti il superamento del sistema duale.

La legge 234/2021 ha inoltre modificato il sistema di remunerazione dell'Ente eliminando il meccanismo dell'aggio ed introducendo un Fondo di dotazione, con oneri a carico del bilancio dello Stato, per la copertura dei costi di funzionamento del servizio nazionale di riscossione erogato per il tramite dell'Agenzia delle entrate.

Questa rilevante riforma non è stata tuttavia accompagnata dai necessari interventi normativi per rendere l'azione della riscossione più efficace e tempestiva, meno onerosa, più vicina ai cittadini, soprattutto nei confronti dei contribuenti in grave difficoltà economica, maggiormente incisiva verso i cittadini evasori e contenuta nella richiesta di adempimenti a carico dei contribuenti.

Inoltre, seppur sia stato riportato in mano pubblica l'esercizio della riscossione ed il rapporto tra titolare del credito e Agente della riscossione abbia come attori due soggetti che sono a tutti gli effetti pubblici, non è stato

modificato un sistema di regole basato sulla divisione tra soggetto pubblico, titolare del credito e soggetto privato incaricato della riscossione.

Da ciò consegue che gli strumenti a disposizione del sistema nazionale della riscossione continuano ad essere inadeguati.

Basti pensare agli attuali limiti imposti dalle norme di accesso all'Anagrafe dei rapporti finanziari che molte volte rendono inefficace il pignoramento dei conti correnti per mancanza di capienza al momento dell'esecuzione alla disciplina per il discarico dei crediti inesigibili che ha determinato nel tempo l'accumulo di un magazzino di partite non riscosse il cui valore ammonta, al 28 febbraio u.s., a ben 1.169 miliardi di euro.

La normativa procedimentale si presenta inidonea ad assicurare adeguata tutela dell'interesse pubblico; come rilevato dalla stessa Corte dei Conti, per effetto di diversi interventi legislativi, la posizione del creditore pubblico è divenuta deteriore rispetto a quella del creditore privato; ne sono alcuni esempi: limiti di pignorabilità delle somme dovute a titolo di stipendio, salario ed altre indennità; limiti all'espropriazione mobiliare nei confronti dei debitori costituiti in forma societaria e in ogni caso se nelle attività del debitore risulta una prevalenza del capitale investito sul lavoro; innalzamento a ventimila euro della soglia al di sotto della quale è fatto divieto di iscriverne ipoteca; limiti all'espropriazione immobiliare e impignorabilità dell'unico immobile di proprietà in cui il debitore risiede anagraficamente; obbligo di iscriverne prima l'ipoteca e attendere il decorso di sei mesi; franchigia di 120 mila euro – sia in termini di entità del credito che di valore dei beni – per l'espropriazione degli altri immobili.

La nuova riforma della riscossione contenuta nel disegno di legge di delega fiscale prevede all'art.16 anche la riforma di

alcune norme che regolamentano l'attività di riscossione con l'obiettivo di semplificare e velocizzare la macchina della riscossione coattiva orientandola verso obiettivi di risultato; infatti, la stessa relazione tecnica di accompagnamento al provvedimento definisce l'attuale disciplina

“farraginoso e inadeguato a consentire un efficace svolgimento delle attività di recupero coattivo dei crediti pubblici” e definisce l'attuale sistema *“eccessivamente macchinoso”* .

È apprezzabile che molte delle misure procedurali contemplate nella delega intervengano a sanare le lacune legislative che hanno ostacolato la riscossione andando nella direzione di un sistema normativo idoneo a semplificare ed efficientare le attività di recupero del credito dello Stato per migliorarne i risultati:

- discarico automatico delle quote non riscosse al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello dell'affidamento;
- notifica della cartella di pagamento entro il nono mese successivo a quello di affidamento del carico;
- pignoramento automatico dei rapporti finanziari;
- estensione del termine di efficacia degli atti di riscossione, per assicurare una maggiore rapidità nell'azione di recupero.

Tuttavia, a fronte del riconoscimento dell'inadeguatezza delle norme esistenti e della necessità di modificarle, non comprendiamo la volontà di introdurre *“un nuovo modello organizzativo del sistema nazionale della riscossione, anche mediante il trasferimento delle funzioni e delle attività attualmente svolte dall'agente nazionale della riscossione, o di parte di esse, all'Agenzia delle entrate”*.

Se è provato che la farraginosità della macchina della riscossione sia riconducibile all'inadeguatezza delle norme

procedurali, non idonee a perseguire l'interesse di un'efficace riscossione del credito dello Stato, e il disegno di Legge delega fiscale si pone infatti l'obiettivo di modificarle ed adeguarle all'attuale contesto, non è altresì dimostrato che l'attuale modello organizzativo sia oggettivamente la causa del mancato raggiungimento dei risultati.

Agenzia delle entrate-Riscossione è un soggetto pubblico che coniuga la garanzia dell'esercizio di un servizio di natura pubblica con l'efficienza e l'efficacia di un'organizzazione del lavoro di tipo privatistico

assicurando, anche in virtù del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, una maggiore flessibilità organizzativa ed operativa rispetto al pubblico impiego. Tale flessibilità ha consentito di gestire le ricadute organizzative derivanti dalle numerose riforme che si sono susseguite nel tempo poiché le lavoratrici ed i lavoratori le hanno affrontate con le loro professionalità e il Contratto collettivo nazionale del Settore della riscossione non ne ha ostacolato l'adibizione a ruoli e funzioni diverse.

L'Ente pubblico economico Agenzia delle entrate-Riscossione andrebbe invece messo in condizione di operare attraverso norme e strumenti idonei a svolgere in maniera più efficace la propria attività non di rado ostacolata o sospesa; solo a valle del realizzarsi di questa condizione sarebbe comprensibile la necessità di valutarne l'efficacia operativa.

L'accertamento e la riscossione, in particolare la riscossione coattiva, sono due attività molto diverse fra di loro e richiedono entrambe professionalità che non si realizzano facilmente; modificare le norme procedurali ed, al contempo, il modello organizzativo del sistema di riscossione nazionale, potrebbe determinare un risultato meno performante di quello che si auspica nell'interesse della collettività.

Sarebbero inoltre innumerevoli le criticità derivanti dal superamento dell'attuale modello organizzativo del sistema nazionale della riscossione, così come previsto alla lettera e) dell'art. 16

“anche mediante il trasferimento delle funzioni e delle attività attualmente svolte dall'agente nazionale della riscossione, o di parte di esse, all'Agenzia delle entrate”, ed ancor più alla lettera f) dove espressamente la delega prevede di “garantire la continuità del servizio della riscossione attraverso il conseguente trasferimento delle risorse strumentali, nonché delle risorse umane, senza soluzione di continuità”. Nello specifico:

- Agenzia delle entrate-Riscossione è un ente pubblico economico istituito dopo la soppressione del Gruppo Equitalia, con garanzia giuridica, economica e previdenziale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, che sono confluiti senza soluzione di continuità. Ciò ha consentito la salvaguardia dei diritti dei lavoratori del settore e della disciplina privatistica dei rapporti di lavoro, sia sotto il profilo giuridico che economico e previdenziale.

La Categoria si caratterizza infatti per avere un proprio CCNL più flessibile rispetto a quello applicato dalle agenzie fiscali, che consente modifiche degli assetti organizzativi veloci, utili ad apportare accorgimenti strutturali che, tempo per tempo, siano ritenuti più efficaci rispetto al quadro normativo di riferimento.

Inoltre il CCNL della Riscossione e quello dell'Agenzia delle entrate non risultano sovrapponibili né giuridicamente né economicamente e ciò comporterebbe assoluta insoddisfazione e mortificazione dei lavoratori in quanto vedrebbero, non solo congelati i propri stipendi, ma anche non riconosciute le proprie specificità professionali, che negli anni hanno consentito loro di svolgere con profitto l'attività di

riscossione al servizio del Paese.

- Ulteriori criticità sorgerebbero, a seguito della prospettata incorporazione di AdER in AdE, relativamente alla normativa previdenziale. I lavoratori dipendenti della riscossione dei tributi sono infatti per legge obbligatoriamente iscritti al “Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle altre entrate dello Stato e degli enti pubblici” di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377 (c.d. Fondo esattoriale). Il suddetto Fondo è un diritto individuale inalienabile confermato dall’articolo 1, comma 9-bis, del decreto legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225, e dal decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 8 maggio 2018, n.55.

Il Fondo, in presenza dei prescritti requisiti e delle previste condizioni, eroga in favore dei propri iscritti la pensione di vecchiaia, la pensione di invalidità, il trattamento aggiuntivo alla pensione anticipata a carico dell’AGO e, in favore dei loro superstiti, la pensione di reversibilità e la pensione indiretta. Tali prestazioni vengono erogate a fronte di una contribuzione aggiuntiva a quella prevista per l’Assicurazione Generale Obbligatoria pari al 5,50% della retribuzione.

Il Disegno di legge delega fiscale si propone inoltre di rivedere il sistema di riscossione degli Enti locali prevedendo strumenti più moderni per ridurre i fenomeni di evasione ed elusione fiscale ed aumentare la capacità di accertare e recuperare i crediti.

Ad oggi le perdite per le casse degli Enti locali, frammentati in innumerevoli realtà gestionali, sono notevoli per mancata riscossione, con il conseguente aumento dei costi organizzativi e di quelli a carico del contribuente. Tuttavia

è argomento poco dibattuto l'iniquità dell'aggio, talvolta molto elevato, di cui beneficiano le Società di riscossione private a carico di milioni di piccoli contribuenti quasi sempre non annoverabili tra i grandi evasori fiscali.

La riscossione dei tributi locali, disciplinata dall'art. 2 della legge 225/2016 ("a partire dal 1 luglio 2017, gli enti locali possono deliberare di affidare al soggetto preposto alla riscossione nazionale le attività di accertamento, liquidazione e riscossione, spontanea e coattiva, delle entrate tributarie o patrimoniali proprie e delle società da essi partecipate") potrebbe essere razionalizzata ed affidata all'Ente pubblico economico per garantire maggiore trasparenza ed efficienza, nonché riduzione dei costi a carico dell'Ente locale e riduzione degli oneri a carico del contribuente. Infatti la scelta di affidare la riscossione al sistema nazionale avrebbe un costo dell'1% dell'incassato, sicuramente più ridotto rispetto al costo di gestione esterna o in concessione del servizio e non avrebbe oneri di riscossione per il contribuente, come previsto dalla legge di Bilancio 2022. Non si comprende come si potrebbe giustificare la diversa opzione, più onerosa per l'ente impositore e per il contribuente.

In conclusione, ribadiamo quanto contenuto nel documento confederale presentato in audizione presso la commissione finanze della Camera il 4 maggio 2023 sulla Delega al Governo per la riforma fiscale. "La riforma del servizio nazionale della riscossione è già stata attuata con la L.225/2016 e le successive modificazioni introdotte dalla L.234/2021. Infatti AdER è l'Ente strumentale di Agenzia delle entrate, soggetto all'indirizzo operativo, al controllo ed alla vigilanza della stessa."

Riteniamo che le disfunzioni e l'inefficienza della riscossione siano riconducibili ad un sistema normativo che non ha agevolato l'attività, rendendola farraginoso e lenta. Questo sistema deve essere riformato, dando in tal modo ad AdER gli

strumenti procedurali necessari al raggiungimento degli obiettivi strategici di politica fiscale, in coerenza con l'Atto di indirizzo del Ministero dell'economia e delle Finanze. È inoltre necessario rafforzare la struttura organizzativa dell'Ente attraverso un'implementazione degli organici ed una maggiore valorizzazione delle professionalità esistenti, specifiche del settore e non sostituibili.

Non condividiamo l'ipotesi di ulteriori riforme organizzative tese a superare AdER perché, lo ripetiamo, il problema della riscossione non è la struttura organizzativa. Un eventuale inutile provvedimento legislativo teso a modificare l'attuale sistema nazionale della riscossione comporterebbe unicamente enormi complicazioni a trasferire lavoratori privati nel pubblico impiego per le peculiarità della categoria che è regolamentata da una contrattazione collettiva aderente alla specificità delle attività svolte e la cui storia non potrebbe essere cancellata con un colpo di spugna (parte economica, previdenza integrativa, welfare).

Chiediamo che il Governo ascolti le proposte dei Rappresentanti dei lavoratori e rispetti la storia, la dignità e la professionalità degli Esattoriali.

Roma, 12 Maggio 2023

Le Segreterie Nazionali del Settore della riscossione

Gruppo Bper: raggiunto

accordo su esodi e assunzioni



COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER

Nuove assunzioni, esodi e proroga tutele

Dopo alcuni giorni di intense trattative, nella notte fra venerdì e sabato scorso abbiamo definito l'accordo che regola l'uscita volontaria e incentivata tramite l'adesione al fondo esodi di ulteriori 540 colleghe e colleghi, l'assunzione di almeno 350 persone, la conferma e la proroga di alcuni previsioni di tutela complessiva.

PER CHI ESCE

L'accordo prende origine dal piano industriale Bper 2022/2025 presentato lo scorso 10 giugno che ha previsto un'ulteriore manovra del personale: quanto convenuto è pertanto da considerarsi in continuità con l'accordo del 28/12/2021. Avranno la possibilità di accedere al Fondo esodi 540 lavoratrici/lavoratori che avevano già presentato la domanda per l'accesso all'inizio dello scorso anno e che sono rimasti esclusi.

Sono confermati i criteri di accesso e gli incentivi già concordati, mentre le finestre di uscita saranno le seguenti:

Maturazione della decorrenza di pensione		Uscita dal lavoro
Sino al 1/1/2028		30/09/23
Da 1/2/2028	A 1/1/2029	31/12/23
Da 1/2/2029	A 1/7/2029	30/06/24
Da 1/8/2029	A 1/1/2030	31/12/24

Entro il 1/6/2023 i colleghi in graduatoria verranno contattati dalla banca e, **entro il 30/6/2023**, avranno la possibilità di segnalare eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda (ad esempio riscatti, ricongiungimenti, recuperi contributivi, lg. 104, ecc.) fornendo la relativa documentazione.

Entro il 31/7/2023 si terrà l'incontro di verifica.

PER CHI ARRIVA

Sempre in continuità con l'accordo del 28/12/2021, le uscite saranno bilanciate da un massiccio piano di assunzioni per un totale **di almeno 350 nuovi ingressi** (comprensivi della stabilizzazione di almeno **80 colleghe/colleghi in somministrazione**).

Le assunzioni verranno effettuate direttamente sui territori dove usciranno le persone, in correlazione temporale con le stesse e privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione.

PER CHI RIMANE

Per gestire in modalità sostenibile le iniziative del piano industriale abbiamo previsto:

- ◆ l'attenzione a tutti i territori con l'impegno aziendale a incontri preventivi in caso di trasferimenti di lavorazioni e a limitare la mobilità delle persone anche attraverso la creazione di ulteriori centri di lavorazione (poli);
- ◆ la proroga al 31/12/2025 (data di scadenza del piano industriale) di quanto definito dall'accordo del 28/12/2021 su:
 - **mobilità territoriale** (trasferimenti);
 - **part time**, prevedendo anche per coloro adibiti dal 1/1/2023 ed entro il 31/12/2025 a strutture dove sono previsti orari su turni, di ripristinare o mantenere le condizioni in essere al momento dell'assegnazione/trasferimento fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro

applicato presso la struttura di assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

La trattativa, e l'accordo, hanno cercato di individuare le soluzioni per conciliare:

- ◆ la giusta aspettativa di colleghe/i che attendono di uscire;
- ◆ maggiori opportunità per la stabilizzazione di coloro che lavorano, o hanno lavorato, in somministrazione;
- ◆ le condizioni di lavoro delle migliaia di persone che rimarranno.

Già a partire dalle prossime settimane proseguiranno gli incontri sui temi già individuati (fra cui percorsi professionali, condizioni bancarie, Filiali on line) oltre a quelli sul premio aziendale nelle altre aziende del Gruppo (dopo la positiva soluzione trovata in capogruppo): parallelamente si terranno le assemblee per il rinnovo del contratto nazionale, cui, fin da ora vi invitiamo a partecipare numerosi.

**COORDINAMENTI SINDACALI del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Modena, 8 maggio 2023

⇒ scarica l'accordo

BNL: carichi di lavoro e pressioni commerciali? NON

NEL NOME DEL SINDACATO



Carichi di lavoro e pressioni commerciali? NON NEL NOME DEL SINDACATO

Nel corso di un video pubblicato pochi giorni fa su Echo'net, il direttore della rete commerciale di Bnl, **Tarantola**, ha asserito quanto segue: *"C'è anche una commissione fatta da colleghe e colleghi che ricoprono ruoli o all'interno del sindacato o all'interno della rete, che stanno lavorando insieme per codificare e definire quello che può essere un vademecum di comportamenti virtuosi che potranno essere diffusi a tutti i manager e a tutti i colleghi delle strutture territoriali."*

In tutto ciò, c'è una sola cosa veritiera: in Bnl esiste una commissione dedicata alle pressioni commerciali, a cui partecipano componenti di parte sindacale ed aziendale, istituita tramite un protocollo aziendale ed esiste pure un protocollo nazionale. Il resto del contenuto del video è falso. E purtroppo, **i due protocolli non vengono rispettati!**

La commissione si è riunita con una certa costanza solo nel periodo antecedente le sciagurate cessioni di ramo d'azienda. Da quel momento, nonostante le ripetute richieste da parte sindacale, la commissione si è riunita una sola volta a gennaio: un incontro di una mattinata da cui, sinora, non è

scaturito nulla di concreto. Certamente non si è discusso di alcun tipo di vademecum in cui elencare ai responsabili i comportamenti virtuosi da adottare nella relazione con i collaboratori.

Eppure, ce ne sarebbe un disperato bisogno: sarebbe inutile ripercorrere qui la drammatica realtà in cui i colleghi della rete vivono quotidianamente. Le pressioni commerciali sono sempre più consolidate, tanto ormai da rappresentare una condizione strutturale della strategia aziendale.

Non una stortura, ma – lo ripetiamo – **una precisa strategia decisa dai vertici e calata sulle persone.**

E allora, delle due una: o Tarantola mente sapendo di mentire, nel tentativo di scaricare sul sindacato la responsabilità di questa abietta strategia – una lavoratrice o un lavoratore, ascoltandolo, potrebbe legittimamente pensare che certi comportamenti siano stati condivisi nel famoso vademecum – ; oppure il suo era un discorso prospettico, nel quale vuole conferire un esplicito mandato alla commissione di intervenire sul tema.

Nel primo caso, respingiamo al mittente il messaggio ed invitiamo Tarantola a misurare meglio le sue parole; nel secondo caso, siamo pronti e desiderosi di raccogliere l'invito incontrando l'azienda (e se Tarantola volesse partecipare, ne saremmo ancor più lieti), confrontarci ed intervenire fattivamente su quello che, purtroppo, è diventato uno dei peggiori mali del nostro settore.

Roma, lunedì 08 maggio 2023

**Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

Banca del Fucino: introdotto un sistema incentivante

Care Lavoratrici e cari Lavoratori, come a voi noto, l'Azienda ha recentemente deliberato l'introduzione di un sistema incentivante. E' il primo anno in cui viene introdotto un meccanismo premiante in base ai risultati; andrà pertanto valutato dopo il primo anno di applicazione, verificandone, insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, le ricadute positive e negative.

Il confronto era iniziato lo scorso gennaio, quando la Banca, come previsto dalle norme contrattuali, ci ha fornito l'informativa sul sistema, riferito in via esclusiva al solo personale della rete commerciale.

Abbiamo quindi dapprima verificato che i contenuti del sistema incentivante indicassero obiettivi raggiungibili concretamente, attuando una proporzionata distribuzione dei premi e salvaguardando i lavoratori da indebite pressioni commerciali.

Abbiamo poi evidenziato alla controparte che un sistema incentivante, per essere equo e non divisivo, deve necessariamente tener conto anche dei contributi indiretti apportati dalle Lavoratrici e dai Lavoratori degli uffici interni e delle società controllate.

Come potete immaginare, si tratta di una operazione tutt'altro che semplice, stante la difficoltà di introdurre un criterio di misurazione oggettivo del contributo apportato.

Proprio per l'estrema complessità di creare un sistema equo, bilanciato e oggettivo, ad oggi, in tutto il sistema Bancario

nazionale, non ci risultano presenti sistemi incentivanti che comprendano anche gli uffici centrali e le controllate, nonostante il Contratto Nazionale sancisca il fatto che debba esser riconosciuto il contributo indiretto al raggiungimento dei risultati.

Poiché riteniamo che l'unità dei lavoratori sia un principio imprescindibile per il successo di una Azienda, che dovrebbe sempre conformare le sue politiche di gestione del personale a criteri di giustizia, trasparenza ed equità, abbiamo insistito perché tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori fossero presi in considerazione, pur nel rispetto dei diversi ruoli e contributi.

L'Azienda ha accolto parzialmente la nostra proposta, inserendo, nel perimetro del sistema incentivante, gli uffici centrali di cui all'allegato elenco ⇒ [SCARICA](#)

Per i restanti uffici, e per le due società controllate, la Banca non ha voluto attuare l'estensione del sistema incentivante, fornendo motivazioni legate al rispetto delle politiche di remunerazione o ai compiti di controllo svolti da parte di questi uffici che avrebbero potuto creare un conflitto di interesse.

Pur non comprendendo e non condividendo tale posizione aziendale, abbiamo comunque ottenuto l'impegno a ricercare, insieme alle nostre OOSS, idonee soluzioni anche per le strutture di direzione e per le Società controllate del gruppo (Igea Digital Bank e Fucino Finance), allo stato attuale non destinatarie del sistema.

Allo stesso tempo, però, non essendoci i tempi per poter varare un sistema aggiuntivo valido per l'anno in corso, abbiamo insistito ed ottenuto che la Banca, al momento della attuazione concreta dei risultati derivanti dall'applicazione del sistema, valuti la possibilità di adottare riconoscimenti economici al personale attualmente non ricompreso, con l'obiettivo di perseguire criteri di equità, fornendo alle

00.SS. scriventi informazioni sulle soluzioni che intenderanno adottare.

Riteniamo di aver concluso un'ottima intesa, innovativa sul piano delle relazioni industriali, che introduce un criterio di solidarietà e collaborazione tra tutte le Lavoratrici e i Lavoratori dal gruppo, tenendo conto del fatto che su questa materia le aziende possono decidere anche in assenza di accordo sindacale.

Resta ovviamente salva la nostra ferma intenzione di attuare per il prossimo futuro un sistema incentivante omnicomprensivo e legato ad obiettivi anche qualitativi.

Un caro saluto a tutte e tutti.

*Segretario Generale Fisac CGIL Roma C.O.L.
Segretario C.A.C. Banca del Fucino
Daniele Canti*

*Segretario RSA Fisac CGIL Banca del Fucino
Luigi Giannini*

*Segretario aggiunto Fisac CGIL Banca del Fucino
Delegato all'Assemblea del Fondo Previgem
Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza
Alessandro Bevini*

*Segretario aggiunto Fisac CGIL Banca del Fucino
Alessandro Aversa*

*Segretario RSA UILCA Banca del Fucino
Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza
Alessio Carboni*