

ISP, l'Antitrust blocca il passaggio a Isybank senza consenso

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha adottato un provvedimento cautelare nei confronti di Intesa Sanpaolo e di Isybank per impedire il passaggio alla banca digitale dei correntisti che non forniscano il proprio consenso espresso. Questa operazione – si legge in una nota dell'Authority – al momento ha riguardato circa 300 mila clienti su un totale di 2,4 milioni che Intesa Sanpaolo intenderebbe trasferire a Isybank. **Sono stati oltre 5.000 i consumatori (di cui più di 3.000 dopo l'avvio dell'istruttoria) che hanno chiesto l'intervento dell'Autorità.** Per l'Autorità il trasferimento è stato previsto con modalità non conformi alle disposizioni del Codice del Consumo. Entro 10 giorni Intesa Sanpaolo e Isybank dovranno comunicare all'Autorità le misure adottate per ottemperare al provvedimento cautelare.

Per effetto del trasferimento – prosegue la nota dell'Antitrust – i correntisti interessati non avrebbero potuto più accedere in filiale né all'internet banking tramite personal computer e avrebbero dovuto svolgere le operazioni bancarie solo tramite App. Inoltre, i nuovi conti correnti prevedono condizioni economiche differenti e la perdita di servizi prima disponibili (ad esempio: carte virtuali per effettuare acquisti online in sicurezza, assegni bancari, accesso ai contratti di mutuo). Tali essenziali modifiche dei contratti in precedenza stipulati sono state unilateralmente imposte senza che fosse stato richiesto il previo consenso dei clienti al trasferimento.

Inoltre, le comunicazioni relative al passaggio ad Isybank sono state trasmesse ai clienti nella sezione archivio dell'App di

Intesa Sanpaolo senza adottare accorgimenti che ne sollecitassero la lettura (ad esempio, notifiche push e pop-up) e **non lasciavano capire che in tal modo i clienti si sarebbero potuti opporre al passaggio**. Infine, nelle comunicazioni non erano state adeguatamente indicate le modifiche relative alle condizioni economiche previste dal nuovo conto corrente e ai servizi non più inclusi.

Pertanto, l'Autorità ha previsto che le due banche, previa informativa chiara ed esaustiva sulle caratteristiche del nuovo conto Isybank , assegnino ai correntisti un congruo termine per fornire il proprio consenso espresso al trasferimento. In tal modo, **coloro che si dichiareranno contrari avranno la facoltà di mantenere il precedente conto corrente alle stesse condizioni**.

Messina: soddisfereemo i clienti sulle procedure

«Tutte le autorità vanno rispettate. È chiaro che noi riteniamo di aver operato in conformità a quelle che sono le leggi di questo Paese e di aver ricevuto le autorizzazioni da parte della Banca d'Italia e della Bce. Ma è anche vero che, se anche un numero limitato di clienti, e parliamo di circa 2.000, non ha trovato le nostre procedure come quelle migliori da poter usare, faremo in modo che questo possa accadere». Così il consigliere delegato e ceo di Intesa Sanpaolo, **Carlo Messina**, a margine di un convegno sull'eredità del banchiere Raffaele Mattioli.

Unicredit: riorganizzazione mondo imprese

Nella giornata del 22 novembre 2023 si è svolto a Milano il secondo incontro tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali sulla Riorganizzazione del segmento Corporate, volto a rappresentare la nuova organizzazione del Corporate che partirà dall'11 dicembre p.v.

Le OOS, anche alla luce di quanto rappresentato nella giornata odierna circa i nuovi assetti, hanno sottolineato comunque la necessità di presidiare le ricadute per il personale in termini di mobilità professionale e territoriale, carichi di lavoro, rischi e responsabilità, salvaguardia dei percorsi di carriera già intrapresi, formazione approfondita ed adeguata ai nuovi ruoli da ricoprirsì e percorsi inquadramentali.

I numeri della Riorganizzazione:

- Il canale 1-50 milioni di fatturato sarà chiamato Corporate e riceverà 2/3 dell'attuale clientela corporate; sarà costituito da 60 Aree Small Business trasformate in Area Corporate. Ogni Area avrà il suo Area Manager, Vice Area Manager, Senior Manager Sviluppo (nuovo ruolo), Senior Manager Protezione e Investimenti. Il ruolo del Gestore specialista Agribusiness sarà l'unico che terrà conto solo dello specifico settore economico.
- Il canale 50 milioni- 1 miliardo si chiamerà Top Corporate e sarà costituito da 26 Aree Commerciali Top Corporate (ad oggi esistono 16 aree in più che verranno

accorpate).

A supporto di questa Area vengono creati circa 50/60 Corporate Financial Analyst (nuovo ruolo) che supporteranno gestori ed assistenti ed avranno un processo di formazione dedicato;

- 5 Aree Key Clients,
- 7 Aree Real Estate,
- 7 Aree Public Sector,
- 7 Aree Special Portfolio

Viene riconfermato con l'attuale struttura il Canale Large Corporate.

Gli Asset Quality Manager (AQM,) figura oggi al riporto delle Region, passeranno nella maggior parte dei casi sotto la responsabilità delle Aree che per complessità ne richiederanno la presenza.

Le persone interessate dalla riorganizzazione sono circa 4000, di cui 1500 gestori su tutto il perimetro Corporate. Il rapporto assistenti\gestori sarà il seguente: 1 assistente ogni 1.2 gestori nel top, 1 assistente ogni 2.4 gestori nel Corporate, 1 assistente ogni 1.1 gestori nel Key Clients.

I colloqui con le colleghe ed i colleghi interessati sono quasi al termine e tutte le posizioni sono state individuate.

- Nel segmento retail ci saranno circa 140 nuovi Consulenti Business Retail che porterà ad 850 il numero complessivo. Viene confermata la creazione di circa 60 Vice Area Manager Business Retail (nuovo ruolo) ove la concentrazione dei portafogli lo richieda. Anche in questo caso le nomine sono quasi ultimate. I 140 nuovi consulenti sono stati individuati tra attuali Gestori Small Business (42%), Consulenti Personal (24%), attuali Assistenti Small Business (15%), altri ruoli (19%).

L'Azienda ha dichiarato che il 70% delle nuove assegnazioni ha consentito un riavvicinamento alla propria residenza. Solo per

il 7% del totale della popolazione coinvolta il trasferimento ha comportato un cambio di Comune (sempre nel rispetto delle previsioni contrattuali) e di questi circa il 50% ha determinato una crescita professionale.

Per quanto riguarda le facoltà di delibera nel segmento Top corporate nulla dovrebbe variare rispetto alle attuali attribuzioni, mentre per quanto riguarda il segmento Corporate (1-50mln) i poteri andranno da 1 a 2,5 milioni di € per singola Area (stratificati a salire da gestori, a Vice Area Manager e Area Manager).

Tutti i colleghi coinvolti da variazioni nei poteri di delibera verranno adeguatamente formati e "certificati" a livello di competenze creditizie.

Formazione

L'azienda ha dichiarato che in tempi rapidi proporrà e concluderà i percorsi di on boarding e di up skilling per tutti i ruoli coinvolti.

Abbiamo altresì evidenziato le difficoltà derivanti dai corretti passaggi di consegna e l'Azienda ha replicato impegnandosi ad allungare da 3 sino a 4 mesi il tempo utile ad effettuare tale incombenza.

In conclusione l'Azienda ha riferito che prima dell'11 dicembre dovrebbe partire la campagna informativa, rivolta a tutte le colleghe coinvolte, riguardante la riorganizzazione del segmento corporate.

Da parte delle Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto la massima attenzione in merito all'intero processo riorganizzativo e alle ricadute sulle\ sui lavoratrici\ tori in termini di:

- carichi di lavoro accentuati dalla carenza di organico;
- rischi operativi e professionali;

- mobilità territoriale che deve essere gestita tenendo conto delle situazioni personali familiari professionali delle colleghe e colleghi coinvolte\i;
- percorsi professionali e inquadramentali in considerazione della presenza di nuovi ruoli e di percorsi inquadramentali in corso di maturazione.

Abbiamo pertanto richiesto all'Azienda un incontro urgente per affrontare tutte queste importanti tematiche.

Milano, 22 novembre 2023

Segreterie di Coordinamento Unicredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Al sud più pensionati che lavoratori: saldo negativo anche in Abruzzo

Se a livello nazionale il rapporto ormai è di uno a uno, nel Mezzogiorno, invece, il sorpasso è già avvenuto; stiamo parlando del confronto tra il numero delle pensioni erogate e quello degli occupati. Se in Italia il primo è pari a 22.772.000 e il secondo ammonta a 23.099.000, nelle regioni del Sud e delle Isole le pensioni pagate ai cittadini sono 7.209.000, mentre gli addetti sono 6.115.000.

In questo quadro l' Abruzzo segue l'andamento del centrosud, seppur con differenze a livello provinciale: sono **L'Aquila** e **Chieti** a registrare il saldo peggiore e infatti entrambe, nella differenza tra il numero delle pensioni e gli occupati

uguale, segnano un -15mila; seguono **Pescara** (-2mila) e **Teramo** (-1.000).

Un risultato preoccupante che dimostra con tutta la sua evidenza gli effetti provocati in questi ultimi decenni da tre fenomeni strettamente correlati fra di loro: la denatalità, l'invecchiamento della popolazione e la presenza dei lavoratori irregolari. La combinazione di questi fattori sta riducendo progressivamente il numero dei contribuenti attivi e, conseguentemente, ingrossando la fila dei percettori di welfare.

A dirlo è l'Ufficio studi della CGIA.

Come riequilibrare il sistema?

Soluzioni miracolistiche non ce ne sono e ancorché fossero disponibili i risultati li avremmo non prima di 20-25 anni. Tuttavia, con sempre meno giovani e sempre più pensionati il trend può essere invertito in tempi medio-lunghi solo allargando la base occupazionale. Come? Innanzitutto portando a galla una buona parte dei lavoratori "invisibili" presenti nel Paese. Stiamo parlando di coloro che svolgono un'attività in nero che, secondo l'Istat, ammontano a circa 3 milioni di persone che ogni giorno si recano nei campi, nelle fabbriche e nelle abitazioni degli italiani a svolgere la propria attività lavorativa irregolare. E' altresì necessario incentivare ulteriormente l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, visto che siamo fanalino di coda in Europa per il tasso di occupazione femminile (pari al 50 per cento circa). Inoltre, bisogna rafforzare le politiche che incentivano la crescita demografica (aiuti alle giovani mamme, alle famiglie, ai minori, etc.) e allungare la vita lavorativa delle persone (almeno delle persone che svolgono un'attività impiegatizia o intellettuale). Da ultimo è necessario innalzare il livello di istruzione della forza lavoro che in Italia è ancora tra i più bassi di tutta l'UE. Se non faremo tutto ciò in tempi relativamente brevi, fra qualche decennio la sanità e la

previdenza rischiano di implodere.

Entro il 2027 dovremo “sostituire” quasi 3 milioni di addetti

Purtroppo, non c'è molto tempo; dalla lettura delle statistiche demografiche/occupazionali emergono tendenze molto preoccupanti. Tra il 2023 e il 2027, ad esempio, il mercato del lavoro italiano richiederà poco meno di tre milioni di addetti in sostituzione delle persone destinate ad andare in pensione². Insomma, nei prossimi 5 anni quasi il 12 per cento degli italiani lascerà definitivamente il posto di lavoro per aver raggiunto il limite di età. Con sempre meno giovani destinati a entrare nel mercato del lavoro, “sostituire” una buona parte di chi scivolerà verso la quiescenza diventerà un grosso problema per tanti imprenditori. Ricordiamo che negli ultimi 5 anni la popolazione italiana in età lavorativa (15-64 anni) è scesa di oltre 755 mila unità e solo nel 2022 la contrazione è stata pari a 133 mila.

Con più anziani sono a rischio l'immobiliare, i trasporti e la moda

Un Paese che registra una popolazione sempre più anziana potrebbe avere nei prossimi decenni seri problemi a far quadrare i conti pubblici; in particolar modo a causa dell'aumento della spesa sanitaria, pensionistica, farmaceutica e di assistenza alle persone. Va altresì segnalato che con una presenza di over 65 molto diffusa, alcuni importanti settori economici potrebbero subire dei contraccolpi negativi. Con una propensione alla spesa molto più contenuta della popolazione giovane, una società costituita prevalentemente da anziani rischia di ridimensionare il giro d'affari del mercato immobiliare, dei trasporti, della moda e del settore ricettivo (HoReCa). Per contro, invece, le banche potrebbero contare su alcuni effetti positivi; con una maggiore predisposizione al risparmio, le

persone più anziane dovrebbero aumentare la dimensione economica dei propri depositi, facendo così “felici” molti istituti di credito.

Milano, Roma Brescia le realtà più virtuose. Messina, Napoli e Lecce, invece, le più squilibrate

A livello provinciale nel 2022 la realtà territoriale più virtuosa d'Italia è stata Milano (saldo dato dalla differenza tra il numero delle pensioni e gli occupati uguale a +342 mila). Seguono Roma (+326 mila), Brescia (+107 mila), Bergamo (+90 mila), Bolzano (+87 mila), Verona (+86 mila) e Firenze (+77 mila).

Male, come richiamato più sopra, i risultati delle province del Mezzogiorno. Tra tutte, solo Cagliari (+10 mila) e Ragusa (+9 mila), presentano un saldo positivo.

Le situazioni più squilibrate, invece, riguardano Palermo (-74 mila), Reggio Calabria (- 85 mila), Messina (-87 mila), Napoli (-92 mila) e Lecce (-97 mila).

Fonte: AbruzzoWeb

CCNL ABI: a dicembre

arretrati in busta paga. Al via le assemblee

Dopo la firma avvenuta ieri nella sede di ABI a Roma, oggi l'Assemblea Generale della Fisac CGIL ha approvato con voto favorevole (8 sono i voti astenuti e 0 contrari) l'ipotesi di rinnovo del CCNL ABI.

Ecco la lettera unitaria inviata dai Segretari Generali ad ABI in merito al pagamento degli arretrati e il percorso assembleare per l'approvazione da parte delle lavoratrici e lavoratori.

Spettabile ABI

Le scriventi Organizzazioni Sindacali con la firma odierna del rinnovo del Contratto Nazionale del Credito **concordano che l'erogazione economica della prima tranche degli aumenti mensili, comprensiva degli arretrati riconosciuti per il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 novembre 2023, siano corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori con la retribuzione di dicembre 2023**, in modo da consentire loro di beneficiare di quanto concordato prima della fine dell'anno corrente.

Le Organizzazioni Sindacali comunicano altresì che sottoporranno l'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale ad un percorso assembleare con le lavoratrici e i lavoratori ai sensi di quanto previsto all'articolo 7, comma 8 del Contratto Nazionale del Credito del 29 dicembre 2019.



Spettabile

ABI

Le scriventi Organizzazioni Sindacali con la firma odierna del rinnovo del Contratto Nazionale del Credito concordano che l'erogazione economica della prima tranche degli aumenti mensili, comprensiva degli arretrati riconosciuti per il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 novembre 2023, siano corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori con la retribuzione di dicembre 2023, in modo da consentire loro di beneficiare di quanto concordato prima della fine dell'anno corrente.

Le Organizzazioni Sindacali comunicano altresì che sottoporranno l'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale ad un percorso assembleare con le lavoratrici e i lavoratori ai sensi di quanto previsto all'articolo 7, comma 8 del Contratto Nazionale del Credito del 29 dicembre 2019.

Roma, 23 novembre 2023

I Segretari Generali
FABI - FIRST CISL - FISAC - UILCA - UNISIN

Fondazione Carispaq acquista storica sede dell'Aquila

Fondazione Carispaq e Bper Banca a un passo da uno storico accordo. Stamattina ci sarà infatti la firma dell'atto di vendita del palazzo della Direzione Generale della Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila da parte della banca e in favore della Fondazione, che tornerà così a riappropriarsi di un bene dall'alto valore storico e architettonico.

L'immobile, ubicato lungo corso Vittorio Emanuele, fu realizzato tra il 1886 e il 1892 su un terreno acquistato dalla Cassa di Risparmio al Comune dell'Aquila, anche se l'opera rivestì sin da subito un'importanza che andava aldilà della semplice realizzazione di una sede idonea all'istituto bancario.

La sua edificazione conferì infatti l'imprinting architettonico originario al quale tutti i successivi interventi si richiamarono, dando luogo all'attuale conformazione del corso principale dell'Aquila così come oggi si presenta. La sua centralità architettonica coincise infatti sin da subito con il profondo legame tra l'Istituto bancario e il tessuto sociale cittadino costituendo, a voler usare le parole del professor **Francesco Sabatini** *"la punta avanzata di un ampio processo di trasformazione socio-culturale"*.

Nel 1944, dopo la liberazione, la cassa di Risparmio fu infatti la prima banca a riaprire i battenti all'Aquila. Il Palazzo della direzione generale fu poi conferito negli anni '90 alla Carispaq SpA, successivamente incorporata in Bper Banca,

Risale infine al 2015 un patto di prelazione tra Fondazione

Carispaq (continuazione storica della Cassa di Risparmio) e Bper Banca in virtù del quale quest'ultima, a parità di condizioni, si impegna a preferire la prima in caso di vendita.

Bancari, firmato il contratto: 435 euro di aumento e arretrati per 1.250 euro. Ecco cosa prevede

I sindacati (Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin) hanno firmato con Abi e con Intesa Sanpaolo l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto dei 270mila bancari. Dall'aumento medio mensile di 435 euro al riconoscimento degli arretrati, come dice il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, si tratta «di uno dei più importanti rinnovi contrattuali della storia del settore bancario del nostro Paese.

È stato il negoziato probabilmente più difficile e più incerto per quanto riguarda l'esito finale: è stato necessario un percorso tutt'altro che in discesa, fatto di scontri, a volte aspri, al termine del quale, però, abbiamo raggiunto un accordo politicamente rilevante per la tenuta del settore e per il futuro della nostra categoria. Abbiamo restituito lustro e importanza a una categoria che qualcuno voleva a tutti i costi appiattare». Alle assemblee adesso spetterà il compito di dare il via libera all'ipotesi di accordo che per

la prima volta vede la firma di un presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro donna, **Ilaria Maria Dalla Riva** e di un segretario generale donna, **Susy Esposito** della Fisac Cgil. La presenza femminile al tavolo – dove Sileoni per la prima volta è stato affiancato dal segretario nazionale Elisabetta Mercaldo – ha contribuito anche alla decisione di prevedere misure contro la violenza di genere e per accrescere la tutela della maternità, proprio a partire dal contratto nazionale.

Le 4 tranches di aumento

L'ipotesi di accordo prevede 435 euro di aumento medio mensile della retribuzione, a partire da dicembre, pagamento degli arretrati per il periodo luglio-novembre di quest'anno con una media di 1.250 euro, ripristino pieno della base di calcolo del trattamento di fine rapporto a partire dall'1 luglio 2023. L'aumento contrattuale verrà pagato in quattro tranches, ma l'80% sarà riconosciuto nei primi 9 mesi di vigenza del contratto. La prima tranche sarà di 250 euro (57,5% del totale dei 435 euro) e arriverà in dicembre, la seconda sarà di 100 euro (23% del totale) e arriverà a settembre del 2024. Infine ci sono 50 euro (11,5%) a giugno del 2025 e 35 euro (8%) a marzo del 2026. L'aumento concordato produce effetti positivi anche sulla tredicesima mensilità.

Le nuove buste paga

Il quadro direttivo di quarto livello (QD4) passerà dagli attuali 4.575,56 euro ai 5.160,06 euro a regime (marzo 2026); il QD3 andrà da 3.899,01 euro a 4.396,88 euro; il QD2 da 3.483,38 a 3.965,48 euro a euro; il QD1 da 3.283,73 euro a 3.743,21 euro. Nella terza area professionale: al quarto

livello si passerà da 2.906,90 euro a 3.341,90 euro; al terzo livello da 2.684,20 euro a 3.059,49 euro; al secondo livello da 2.535,88 euro a 2.890,41 euro; al primo livello da 2.405,97 euro a 2.742,34 euro. Chi, infine, inquadrato nell'area unificata (ex 1a e 2a area professionale) salirà da 2.175,31 euro a 2.479,45 euro.

Il recupero della produttività

L'incremento concordato ingloba sia il recupero dell'inflazione sia il riconoscimento della produttività delle banche che, a partire dallo scorso anno, hanno raggiunto importanti risultati con gli utili in costante crescita. Il primo aumento mensile verrà riconosciuto con la "busta paga" di dicembre, ma decorre da luglio scorso: verranno riconosciuti arretrati per cinque mesi, fino a novembre. In media 1.250 euro per ciascun lavoratore. Quanto, poi, al tfr, viene ripristinata, con decorrenza 1 luglio 2023, la base di calcolo e vengono cancellate, così, le previsioni di riduzione della base di calcolo introdotte nel 2012. Si tratta di un aumento significativo della cosiddetta retribuzione differita che porta a incrementare la "liquidazione" o i versamenti per la previdenza complementare.

Gli arretrati per inquadramento

Se in media gli arretrati saranno 1.250 euro (3a area professionale 4° livello retributivo), prendendo i quadri direttivi, le "una tantum" saranno 1.679,60 euro per i QD4, 1.459 euro, per i QD3, 1.385,35 euro per i QD2, 1.320,35 euro per i QD1. Nella 3a area professionale si passa a: 1.250 euro per il 4° livello, 1.078,40 euro per il 3° livello, 1.018,75 euro per il 2° livello, 966,60 euro per il 1° livello. Chi si

trova nell'area unificata (ex 1a e 2a area professionale), invece, percepirà arretrati pari a 873,95 euro.

La piena fungibilità dei quadri direttivi e i trasferimenti

Abi e i sindacati hanno concordato la piena fungibilità dei quattro livelli dei quadri direttivi. È stato inoltre dato il via libera ad attività lavorative extra, con la cancellazione dell'autorizzazione che la banca doveva concedere ai dipendenti. Sui trasferimenti restano invece a 52 anni e a 50 chilometri i limiti oltre i quali l'azienda deve ottenere il consenso del dipendente. Per i quadri direttivi vengono mantenute tutte le tutele in vigore.

La riduzione dell'orario a 37 ore e la formazione

Se nella piattaforma i sindacati avevano chiesto una riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, il negoziato ha deciso che l'orario di lavoro dei bancari verrà ridotto dalle attuali 37,5 ore a 37, con una diminuzione di 30 minuti complessivi, a partire da luglio 2024. Sale inoltre da 8 a 13 il numero delle ore per la formazione retribuita, con l'obiettivo di arricchire e promuovere l'evoluzione delle competenze dei lavoratori affinché siano un elemento fondamentale per la tutela dell'occupazione in banca. Sono state inoltre migliorare e integrate le procedure che consentono alle banche di accedere ai finanziamenti di fondi, enti bilaterali e Unione europea per la formazione del personale.

La nuova veste del Foc

Il contratto definisce una nuova veste per il Fondo per l'occupazione (Foc) che lavorerà in sinergia con il Fondo di solidarietà per favorire ancora di più la staffetta generazionale nel settore e far crescere l'occupazione al Sud. Vengono infatti ampliate le possibilità di ricorso al Foc, da parte delle banche, con l'obiettivo di favorire ancora di più nuovo lavoro nel settore e di far crescere l'occupazione al Sud. In generale, passa da 2.500 euro a 3.500 euro annui l'importo che il Foc riconosce alle banche che assumono: giovani fino a 36 anni (il limite era 32 anni), persone con disabilità, disoccupati di lungo periodo, lavoratori in mobilità, cassaintegrati. Inoltre, a chi è vicino al prepensionamento e sceglierà di passare al part time verrà pagato, per un massimo di 36 mesi, un importo pari al 25% della differenza di retribuzione. Il Foc, inoltre, agevolerà ulteriormente le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno grazie a un aumento dell'importo annuo, erogato in favore delle banche, che sale da 3.500 euro a 4.500 euro più ulteriori 1.000 euro se la sede di lavoro coincide con la provincia di residenza. L'attuale dotazione del Foc che è alimentato con versamenti di tutti i dipendenti bancari e ha consentito l'assunzione di quasi 40mila giovani, è di 145 milioni di euro.

La banca digitale

Il nuovo contratto si adegua ai cambiamenti del settore bancari e la cabina di regia nazionale, creata nel 2019, estenderà il suo raggio d'azione alla banca digitale: sarà questo il luogo di confronto permanente fra Abi e sindacati su innovazione tecnologica, digitalizzazione, nuove mansioni e figure professionali. Sulle pressioni commerciali ci saranno più garanzie e più tutele per i bancari in relazione alle indebite pressioni commerciali esercitate dai vertici delle

banche per “spingere” la vendita di prodotti finanziari e assicurativi: l’accordo sulle politiche commerciali del 2017 diventa parte integrante del contratto collettivo.

Tutela della maternità e dichiarazione su violenza di genere

Con l’accordo raggiunto da Abi e dai sindacati vengono aggiunte tutele alla maternità. Viene infatti riconosciuto il pieno trattamento economico alle lavoratrici in stato di gravidanza “a rischio” che finora era “pagato” per soli cinque mesi. Il nuovo contratto dei bancari recepirà la dichiarazione congiunta Abi e sindacati su molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019. La dichiarazione è nata per rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle lavoratrici e nei lavoratori oltre che nei loro rappresentanti sull’importanza di prevenire, contrastare e non tollerare ogni forma di comportamento che abbia come risultato un’intimidazione, un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica.

La partecipazione

Abi e i sindacati hanno inoltre condiviso che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle aziende contribuirà alla produttività del lavoro, al miglioramento dell’ambiente lavorativo, allo sviluppo sociale delle persone. Ciascuna banca o gruppo, pertanto, potrà quindi valutare iniziative per adottare forme di partecipazione dei propri dipendenti anche per governare la gestione dei cambiamenti.

Il ruolo di Intesa Sanpaolo

A questo punto, dice Sileoni, «sarà determinante capire come evolverà la situazione dell'Abi e in Abi, alla luce della posizione assunta dal gruppo Intesa Sanpaolo negli scorsi mesi che comunque, firmando lo stesso documento dell'associazione di categoria, ha confermato, assieme a tutte le altre banche, l'importanza e la centralità della contrattazione nazionale».

Fonte: Il Sole 24 Ore

Il Mef vende il 25% di Mps. Le azioni subito collocate

Procedura accelerata per cedere 314 milioni di quote, con un incasso previsto di 920 milioni di euro. Il Ministero sotto la soglia del 40 per cento

Da tempo si ricorrevano con più frequenza ipotesi su quando il ministero dell'Economia avrebbe avviato l'uscita da Banca Monte dei Paschi. Lunedì pomeriggio, a pochi giorni dalla brillante terza trimestrale di Rocca Salimbeni, è arrivata la notizia: il ministero ha avviato la procedura accelerata di collocazione di circa 314 milioni di azioni, pari al 25 per cento del capitale.

Una vendita a un prezzo scontato del 5 per cento rispetto al valore di Borsa di lunedì (2,92 euro a fronte di una chiusura

a 3,07 euro), che porterebbe il Tesoro a incassare 920 milioni di euro con una plusvalenza di 300 milioni di euro in un anno. E la procedura che consente di vendere in blocco quote societarie particolarmente rilevanti in modo accelerato a investitori istituzionali dovrebbe trovare un immediato riscontro, con la collocazione dell'intero pacchetto in un ristretto lasso di tempo.

Un passaggio rilevante e un doppio segnale, perché con la cessione del 25 per cento il ministero scende sotto la soglia della maggioranza relativa, attestandosi intorno al 39,23 per cento. Un segnale all'Europa, perché il Governo può così dimostrare di seguire le indicazioni che chiedevano di compiere questo passo. E un segnale ai mercati, perché Banca Monte dei Paschi torna appetibile grazie al risanamento operato in questi anni che ha trasformato nuovamente il destino dell'istituto di credito senese.

"Su Monte dei Paschi di Siena, con l'avvio della procedura accelerata di raccolta ordini per la cessione di azioni corrispondenti al 25% del capitale sociale, andiamo nella direzione auspicata, una mossa strategica nel contesto delle privatizzazioni del nostro paese, che assicura al contempo la valorizzazione del patrimonio bancario nazionale", ha detto il sottosegretario alle Finanze Sandra Savino. L'operazione, spiega il Mef in una nota, è effettuata *"attraverso un consorzio di banche costituito da BofA Securities Europe Sa, Jefferies GmbH e UBS Europe Se in qualità di Joint Global Coordinators e Joint Bookrunners, con l'obiettivo di promuovere il collocamento delle azioni presso investitori qualificati in Italia e investitori istituzionali esteri"*. Un collocamento che dovrebbe avvenire in breve, confermando il successo dell'iniziativa del ministero e aprendo una nuova fase nel destino di Banca Mps.

Fonte: La Nazione

Banca del Mezzogiorno: accordo per distacchi in MCC



Dopo 50 giorni di intensa e articolata trattativa, in data 10 novembre, com'è noto, la Delegazione Sindacale di Gruppo Mcc e quella aziendale trattanti hanno sottoscritto verbale di accordo su accentramento in MCC di Lavoratrici e Lavoratori appartenenti a U.O. di funzioni di controllo, in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO e relazioni industriali.

I colleghi interessati dal suddetto accentramento di funzioni sono circa 180 tra BdM e CRO e il loro distacco avrà durata annuale, rinnovabile.

L'accordo in questione tutela e garantisce i colleghi sia per quanto riguarda la mobilità territoriale, sia per quanto riguarda la mobilità funzionale. Per tutti i distaccati restano confermati tutti gli automatismi contrattuali in corso di maturazione previsti da CCNL e CIA dell'impresa distaccante.

Parimenti, sono state fissate garanzie anche per la costituenda Business Unit Capital Light, per la gestione delle legacy pre-commissariale; la Capital Light Division sarà una U.O. individuata ed operante all'interno di BdM con all'incirca 40/50 colleghi interessati.

Ulteriore parte dell'accordo riguarda la riorganizzazione ed il potenziamento del ruolo commerciale di BdM.

L'Azienda si è impegnata a ridurre al minimo il ricorso alla mobilità territoriale, e in ogni caso, è stato definito il seguente trattamento di mobilità giornaliera: $0,45\text{€} \cdot (\text{km tratta} - 20 \text{ km}) \times 2$, con un massimo di 80km per ogni giorno di presenza in servizio; l'intervento avrà la durata massima di 36 mesi.

In caso di ricorso a mobilità funzionale, la stessa dovrà essere realizzata ricercando assegnazione a mansioni coerenti con le ultime svolte e con la salvaguardia degli inquadramenti del livello retributivo acquisito.

Le OO.SS. hanno espresso perplessità sulle linee di intervento relative alla riorganizzazione voluta e finalizzata al "dichiarato" potenziamento della rete commerciale BdM, perplessità mitigate dalle garanzie richieste dalle scriventi OO.SS. ed inserite nell'accordo. Ribadiscono all'azienda la massima attenzione da riservare alle politiche commerciali che dovranno essere indirizzate ad uno sviluppo sostenibile.

Le OO.SS. vigileranno, così come previsto nell'accordo, sull'applicazione dello stesso e monitoreranno con puntualità gli impatti sulle Lavoratrici e sui Lavoratori derivanti dai provvedimenti di distacco e dal programma di riorganizzazione/potenziamento della rete commerciale.

Bari, 21 novembre 2023

Segreterie OdC

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

AdeR: al via la riorganizzazione



Alle lavoratrici e ai lavoratori di Ade-R

Riorganizzazione ex art.16 CCNL

In data odierna le Scriventi Segreterie nazionali sono state convocate all'incontro per la procedura relativa alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente che decorrerà dal 1 gennaio 2024.

Il Rappresentante dell'Ente ci ha informato che, per dare seguito al percorso di avvicinamento del modello organizzativo di Ader a quello di Agenzia delle Entrate e alla prospettata cessione del ramo di azienda ICT a Sogei Spa, si è reso necessario rivedere l'attuale assetto organizzativo.

In tale contesto si collocano le modifiche del Regolamento di amministrazione apportate dal Comitato di Gestione il 25 maggio u.s., e approvate da Agenzia delle Entrate il 20 giugno, riguardanti le strutture centrali a diretto riporto del Direttore e si prevede:

- l'eliminazione della Direzione Centrale Relazioni Esterne e Governance;
- la riallocazione, quale Direzione Centrale a diretto

riporto del Direttore, della Direzione Normativa e Contenzioso della riscossione, attualmente allocata all'interno dell'Area Riscossione;

- la riconfigurazione delle attuali tre Aree in due Divisioni, con ridenominazione dell'Area Riscossione in Divisione Riscossione, dell'Area Risorse Umane e Organizzazione in Divisione Risorse e con eliminazione dell'Area Innovazione e Servizi Operativi.

Inoltre le modifiche al modello organizzativo riguarderanno le strutture centrali dell'Ente.

Si prevede l'eliminazione delle Reti Territoriali Nord/Sud, l'assetto a livello regionale rimane invariato, con l'unica eccezione della Direzione Regionale Calabria che viene classificata nel cluster dimensionale "grande", in relazione alla rilevanza e alla complessità gestionale della stessa.

Le Scriventi OO.SS. hanno rinviato ad un prossimo incontro, calendarizzato il 29 novembre, l'approfondimento su quanto esposto con particolare riferimento alle lavoratrici ed ai lavoratori.

A margine della riunione l'Ente ha comunicato che **la seconda gara relativa alla polizza sanitaria è andata deserta.**

Vi terremo puntualmente aggiornati.

Roma, 15 novembre 2023

A cosa servono le donne italiane?

Qual è il modello ideale di donna al quale ispirarsi nel nostro Paese?

Prendendo spunto da quanto sostenuto con veemenza dalla Premier attualmente in carica, possiamo affermare che deve essere *“madre, italiana e cristiana”*. Come dire che **la perfetta donna italica deve avere come scopo della sua esistenza il fornire figli alla patria ed educarli secondo valori cristiani**. Il suo posto è questo, quindi stare un gradino sotto l'uomo diventa una logica conseguenza.

Non a caso Giorgia Meloni vuole che il suo ruolo sia declinato al maschile: **“IL PRESIDENTE”**. Ritenendo evidentemente che indicarlo al femminile equivarrebbe a sminuirne la rilevanza.

Sono indicazioni implicite, ma abbastanza chiare di un modo di pensare che è assai più diffuso di quanto vogliamo ammettere. Restiamo nel campo delle massime istituzioni. Ignazio La Russa, Presidente del Senato seconda carica dello Stato, di fronte all'accusa di stupro rivolta al figlio ha come prima cosa fatto rilevare che **“la ragazza aveva assunto cocaina”**. Versione “senatoriale” del classico **“se l'è andata a cercare”**. Vogliamo citare il **“Se eviti di ubriacarti non trovi il lupo”** dell'ex compagno della premier? E' inutile nascondersi dietro un dito: ha dato voce a quello che in tantissimi, decisamente in troppi, pensano. L'uomo può ubriacarsi; la donna deve tenere comportamenti adeguati al suo stato di sottomissione, altrimenti si merita tutto ciò che arriva.

Ci vantiamo di essere una civiltà superiore. Eppure i nostri nonni sono vissuti in un'epoca in cui esisteva il delitto d'onore, abolito poco più di 40 anni fa. Come dire che uccidere una donna non era una bella cosa, ma **se lei non sapeva stare al suo posto e se l'andava a cercare, non era poi**

così grave.

Andando appena un po' più indietro, i nostri bisnonni consideravano giusto che le donne potessero fare solo determinati lavori, e percepissero stipendi inferiori agli uomini in virtù della loro **"indiscutibile minore intelligenza"**.

E noi stessi, la nostra generazione, siamo stati capaci di santificare un uomo come **Berlusconi**, che dell'umiliazione e della sottomissione della donna aveva fatto il suo manifesto. Volendo estrapolare una frase dal suo orrendo repertorio, quella che meglio ne descrive il pensiero fu quella pronunciata contro la richiesta di eutanasia per **Eluana Englaro**: **"potrebbe ancora generare figli"**.

Acqua passata? La realtà è che questo modo di pensare non ce lo siamo mai scrollato di dosso. Ed è facile trovarne esempi un po' dappertutto. Ne citiamo uno tra i tanti possibili: **Amadeus** che al festival di Sanremo di 3 anni fa pensò di fare un complimento a **Francesca Sofia Novello**, fidanzata di **Valentino Rossi** definendola **"una donna che la la capacità di stare un passo indietro a un grande uomo"**. Il posto della donna è quello: **un passo indietro per non fare ombra**.

Pensiamo alla notizia di questi giorni: il terribile omicidio della giovane studentessa **Giulia Cecchetti**. Su molti organi di stampa si coglie una certa bonomia nei confronti del suo assassino, che da più parti viene definito come **"un bravo ragazzo"**. Un bravo ragazzo che ha fatto una sciocchezza.

Come si fa per cambiare questa mentalità? Adesso il Paese è scosso dall'indignazione, in molti casi **ipocrita**, anche da parte di soggetti che hanno fatto di tutto per alimentare l'idea che la donna debba essere sottomessa.

E domani cosa succederà? Assisteremo all'ennesima "stretta". All'ennesimo "inasprimento delle pene". Alle ennesime dichiarazioni roboanti, infarcite di slogan privi di contenuto.

Insomma, ancora una volta faremo finta di cambiare tutto.

E non cambierà niente.

(foto tratta dal film "La donna perfetta")