

Gruppo Bper: Banca Cesare Ponti, accordo per la continuità e le tutele



Oggi, mercoledì 7 febbraio, organizzazioni sindacali del gruppo Bper Banca ed azienda hanno sottoscritto il verbale di accordo in materia di **conferimento del ramo d'azienda "Wealth & Asset Management" da Bper Banca a Banca Cesare Ponti** con conseguente evoluzione dell'assetto organizzativo del gruppo bancario.

Le trattative sono state indirizzate dalla volontà di garantire le migliori tutele possibili per le persone che, dal prossimo 19 febbraio, saranno cedute a Banca Cesare Ponti.

Nel corso della fase negoziale abbiamo disciplinato una serie di questioni che riteniamo determinanti per il sereno passaggio ed il governo dell'operazione e dei futuri assetti:

- **trattamenti economici:** manterranno le stesse caratteristiche che hanno nel perimetro dell'attuale gruppo Bper Banca;
- **mobilità professionale e percorsi inquadramentali:** si confermano gli impegni definiti dal verbale di accordo siglato il 23 dicembre dello scorso anno;
- possibilità di **sviluppo del percorso professionale "senza barriere"** tra le due legal entity, con impegno dell'azienda a rendere noto a tutto il personale del gruppo le posizioni professionali che si dovessero

rendere disponibili all'interno del perimetro Banca Cesare Ponti per consentire candidature interne. Questo aspetto permetterà soprattutto ai referenti Personal di poter ambire a diventare Private banker. Analogamente verranno gestite le richieste di prosecuzione del percorso professionale da Banca Cesare Ponti a Bper Banca;

- **formazione** ed interventi per la **riqualificazione professionale** adeguati alla copertura dell'eventuale nuovo ruolo;
- **valutazione della prestazione:** dovrà tener conto delle necessità formative, addestrative e di affiancamento, oltre che di eventuali disallineamenti organizzativi;
- **tutele per lavoratrici e lavoratori:** impegnano l'azienda a confrontarsi con le organizzazioni sindacali per la gestione delle possibili ricadute che dovessero manifestarsi in caso di future evoluzioni dell'organizzazione o del controllo societario di Banca Cesare Ponti, oggi non prevedibili.

Questo accordo testimonia l'impegno costante delle organizzazioni sindacali del gruppo Bper Banca a favore della tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Mira alla salvaguardia delle condizioni lavorative e al presidio dei processi di cambiamento organizzativo. Nel prosieguo osserveremo con la massima attenzione l'avvio del nuovo assetto per verificare il rispetto dei capisaldi che stamane abbiamo definito.

**COORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO BPER BANCA
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

Tribunale bocchia cessione ramo, dipendenti BNL andranno riassunti

Il Tribunale di Roma ha accolto il ricorso di 80 lavoratori di Bnl Bnp Paribas contro la cessione di alcuni rami d'azienda, inerenti il back office e destinati ad Ast, Srl del gruppo Accenture e che **dovranno così ora essere riassunti dal gruppo bancario.**

Esultano i sindacati che si erano opposti all'operazione mentre Bnl Bnp sottolinea come *“nel rispetto della decisione assunta dal Tribunale, la banca si sta attivando per darvi seguito. Bnl rimane, altresì, convinta delle scelte a suo tempo effettuate e del valore industriale e strategico della partnership con Accenture e si riserva ogni azione a sostegno della propria posizione”.*

In particolare, secondo l'istituto di credito *“il contratto di servizio con Accenture rimarrà operativo così come gli impegni presi da entrambe le parti”* Bnl infine provvederà, con effetto immediato, a ripristinare il rapporto di lavoro con i colleghi interessati dalla sentenza e ad avviare un percorso di informazione e confronto con le organizzazioni sindacali.

Dei 508 lavoratori ceduti circa 360 hanno impugnato in Tribunale la cessione sostenendone l'illegittimità.

Fonte: ANSA

“Un segnale importante, a tutela delle lavoratrici e dei

lavoratori, e che dimostra come non sia possibile ledere diritti e norme”.

Così la **Fisac Cgil Bnl** commenta la decisione del giudice del Lavoro di Roma di dare torto alla Bnl dichiarando illegittima la cessione di ramo d'azienda in Ast, società parte del Gruppo Accenture, aggiungendo che: *“Il castello di carta messo in piedi dalla Bnl è venuto giù con il vento della lotta. Una lotta intrapresa dalle tante lavoratrici e dai tanti lavoratori che non si sono piegati alle logiche di un'azienda interessata esclusivamente al suo profitto. Dopo le cause vinte dai lavoratori ceduti in CapGemini, oggi arriva la sentenza che dichiara illegittima la cessione di ramo d'azienda in Ast: 82 lavoratrici e lavoratori che hanno deciso di seguirci lungo un percorso difficile senza mai scoraggiarsi, perché consapevoli dei loro diritti e della tutela che il sindacato, organizzando le persone, riesce a garantire”.*

*“È un segnale importantissimo – commenta la responsabile di coordinamento Fisac Cgil Bnl, **Martina Braga** – perché le lavoratrici e i lavoratori, a cui vanno i nostri più sinceri auguri e i nostri più sentiti complimenti, hanno dimostrato che quando ci si organizza e non ci si lascia scoraggiare dall'arroganza aziendale, i risultati arrivano. Come Fisac Cgil continueremo a batterci affinché l'azienda ricordi sempre, e da oggi ancor di più, che non c'è spazio per la lesione dei diritti e delle norme. Siamo pronti al dialogo e all'incontro, ma solo se questo si basa sul primo e più importante dei principi: la tutela e l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori”, conclude Braga.*

*“Una vittoria delle lavoratrici e dei lavoratori, una vittoria del sindacato. – commenta la segretaria nazionale della Fisac Cgil, **Chiara Canton** – Questi lavoratori sono, infatti, i primi, quelli che la Fisac Cgil ha riunito facendoli rappresentare in tribunale dagli avvocati che da ormai lunghi anni collaborano con la nostra organizzazione. Ne seguiranno altri, rappresentati dalle altre sigle che, unitariamente, hanno condiviso con noi questo percorso di lotta e di rivendicazione: a loro vanno i nostri migliori auguri, perché oggi siamo felici, ma lo saremo ancor di più quando tutti rientreranno sul loro posto di lavoro, quello lasciato ormai due anni fa in Bnl”, conclude.*

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Ex Tercas: clienti risarciti dalla data dell'acquisto

E' il nuovo principio stabilito dalla Corte d'Appello, che conferma “I risparmiatori non furono informati dalla Banca”

Le sentenze non sempre fanno la storia, ma costantemente rappresentano fonti per scriverla. E mai come in quella delle azioni ex Tercas i verdetti dei giudici scandiscono la battaglia per i risarcimenti di centinaia di risparmiatori che, all'epoca dei fatti, da un momento all'altro si ritrovarono in mano titoli senza più valore.

Dopo gli svariati pronunciamenti di primo grado a favore dei

risparmiatori, ora c'è una nuova sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila a stabilire che da parte dell'istituto bancario non solo non ci fu un'adeguata informazione ai clienti (così come stabilito anche da altri pronunciamenti di secondo grado) ma che i risparmiatori *“debbono essere risarciti con rivalutazioni ed interessi dalla data dei rispettivi ordini d'acquisto fino all'effettivo soddisfo”*.

La sentenza assume una doppia valenza riformando su questo punto in particolare quella di primo grado e accogliendo in toto un nuovo ricorso della Federconsumatori che in questi anni ha assistito più di 300 risparmiatori.

Anche in questo caso i fatti contestati risalgono a prima del finanziamento Tercas del 2012 e, di conseguenza, a prima dell'ingresso della Banca Popolare di Bari. Quattro, in questo caso, i risparmiatori, per somme che sfiorano centomila euro.

Scrivono i giudici: *“Non può ritenersi assolto l'obbligo informativo della banca in ordine al tipo di strumento proposto come ogni forma d'investimento, nella specie titoli azionari Tercas, quali titoli illiquidi, non potendo di certo ritenersi sufficiente a tal fine l'informazione fornita con le informazioni riportate in via generale nel contratto quadro e nel contratto di consulenza, trattandosi di informazioni generali sulla tipologia di strumenti di investimento del tipo poi oggetto dell'ordine di acquisto e non invece, come avrebbe dovuto, di informazione specifica proprio di quel particolare titolo d'investimento oggetto dell'ordine di acquisto con riferimento e raffronto con il profilo dell'investitore e valutazione di adeguatezza e appropriatezza di quel tipo di investimento con la persona e gli interessi concreti di quel singolo investitore.”*

Pronunciamento che trae linfa da diverse sentenze della Cassazione.

E precisano i giudici d'appello in un altro passaggio della sentenza: *“In relazione a un investitore con una profilatura*

relativa a un rischio medio, con investimento di durata da uno a tre anni, e unica precedente esperienza del medesimo titolo di cui contesta ugualmente la mancanza d'informazione e consapevolezza, non può ritenersi adempiuto l'insieme di doveri informativi della banca al fine di valutare l'adeguatezza dell'operazione proposta in relazione al tipo d'investitore, considerata l'esistenza di un dichiarato conflitto d'interessi che imponeva la prova da parte della banca di un investimento del tutto consapevole e la mancata informazione specifica sulla natura del titolo proposto ed acquistato come titolo illiquido che esauriva peraltro il 100% del portafoglio investimenti del ricorrente".

Va detto, così come evidenzia la Corte d'appello, che sul punto si è più volte espresso anche l'ACF (Arbitro per le Controversie Finanziarie della Consob) che, in casi simili e proprio in linea con la Cassazione, *"ha ritenuto violati gli obblighi informativi degli istituti di credito"*.

Fonte: Il Centro

Leggi anche

Sentenze per le azioni ex Tercas: rimborsati già quattro milioni

Al via le assemblee per l'approvazione del contratto ABI. Tutte le date

Lo scorso 23 novembre è stato sottoscritto a Roma l'accordo per il rinnovo del CCNL ABI. Tecnicamente si tratta di un'**ipotesi** di accordo: diventerà effettivo solo dopo essere stato discusso ed approvato dalle assemblee dei lavoratori.

Passato il mese di dicembre ed il periodo delle festività abbiamo stilato un calendario delle assemblee che riguarderanno tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore ABI e che si svolgeranno nelle principali località di Abruzzo e Molise.

La partecipazione alle assemblee è importante. Si tratta di un'occasione irripetibile per approfondire assieme alla **Fisac** ed alle altre OO.SS. tutti gli aspetti del contratto rinnovato, per esprimere il proprio voto ed essere parte attiva nella ratifica dell'accordo, ed eventualmente anche per esporre delle perplessità e chiedere risposte. Per questo motivo è necessario che siano presenti anche le persone che lavorano in **smart working**: non esiste alcuna ragione per cui non debbano beneficiare delle ore di assemblea ed essere presenti al pari di tutte le altre.

Tutte le assemblee si svolgeranno durante l'orario pomeridiano. Di seguito il calendario completo: provvederemo tempo per tempo ad aggiornarlo con eventuali variazioni.

- **18/1 Vasto – Sala Parrocchiale Santa Maria del Sabato Santo**
- **19/1 Lanciano – Teatro Adriatica Cabaret**
- **22/1 Chieti – Sala Parrocchia Santi XII Apostoli**
- **29/1 Teramo – Parco della Scienza**
- **30/1 L'Aquila – Auditorium ANCE**

- 6/02 Pescara – Ex Aurum
- 7/02 Roseto – Palazzo del Mare
- 12/2 Sulmona – Sede UIL
- 13/2 Avezzano – Sede Cgil
- 15/2 Termoli – Sala Curia Vescovile
- 19/2 Campobasso – Sala Parrocchia San Pietro Apostolo
- 20/2 Isernia – Parrocchia del Sacro Cuore

Rinnovo CCNL ABI: tutto quello che c'è da sapere

Festività sopresse anno 2024

BANCHE – ABI

EX FESTIVITA'

Il CCNL ABI prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festività dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Nel 2024 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**
- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

Il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì è quindi pari a 4 **giornate**

I permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrono in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria con diritto all'intero trattamento economico, **escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con aspettative, o congedi parentali non retribuiti, giornate di sospensione volontaria. Diventa pertanto importante prendere nota delle date soprariportate ed evitare di farle coincidere con permessi non retribuiti.**

Il CCNL prevede il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno all'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua. Tale contributo comporta la rinuncia, per gli appartenenti alle aree professionali, a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario, e **per i quadri direttivi e i dirigenti di una giornata di ex festività.**

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso per il 2023 saranno:

- **4 per le aree professionali;**
- **3 per i quadri direttivi e i dirigenti** *(a meno di modifiche rispetto all'attuale normativa.)*

IMPORTANTE

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate di ex festività non godute, **molte aziende hanno emanato disposizioni che richiedono la fruizione dei permessi entro l'anno di competenza.**

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno.**

FESTIVITA' CIVILI CADENTI DI DOMENICA

In aggiunta alle giornate che spettano a titolo di recupero per le ex festività, viene riconosciuta una giornata di permesso retribuito qualora la ricorrenza delle festività civili (25 aprile, 1 maggio e 2 giugno) cada di domenica. Questo determinerebbe il diritto ad un ulteriore giorno di permesso o al corrispondente compenso economico. Per il 2024 **questo si verificherà per la festività del 2 giugno.**

GIORNATE SEMIFESTIVE

Sono considerati giorni semifestivi:

- la Vigilia di Ferragosto
- la Vigilia di Natale
- il 31 dicembre
- la festa patronale di ogni singola località
- **per i soli colleghi con orario spalmato su 6 giorni:** la vigilia di Pasqua.

In queste giornate l'orario di lavoro sarà ridotto al 66,67% rispetto all'orario di lavoro ordinario; la riduzione sarà applicata in ugual misura anche ai lavoratori in part-time.

CREDITO COOPERATIVO

Il CCNL del Credito Cooperativo prevede, in tema di festività sopresse, che siano attribuiti annualmente giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche sommandoli agli ordinari altri periodi di ferie. Nel dettaglio:

*"Ai lavoratori delle **aree professionali** sono attribuiti:*

- *per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);*

- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito

Ai lavoratori inquadrati nella **prima area professionale ad orario ridotto** sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).

Ai **Quadri Direttivi** sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.

In caso di attribuzione di permessi retribuiti gli stessi, se non fruiti in tutto o in parte nel corso dell'anno solare, verranno monetizzati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anni di competenza.

ESATTORIALI

Per i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2024 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**
- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

Pertanto, per l'anno 2024 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno **4 giorni di permesso per ex festività.**

IMPORTANTE

Anche per gli Esattoriali il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.

I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA

Per il 2024 le giornate di festività abolite sono quattro e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**
- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

IMPORTANTE

I permessi per festività abolite devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività soppresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto

all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

Sono considerati inoltre permessi retribuiti straordinari le giornate del 14 agosto (in precedenza semifestiva) e del venerdì santo, che quest'anno cade il 29 di marzo.

Sono invece giornate semifestive il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività soppresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2024, religiose e civili, sono le seguenti:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**

Si tratta pertanto di 3 giornate.

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività soppresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2024) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **“riposo compensativo”** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce “permessi” o “permessi ex festività”), oppure mediante riconoscimento di un' **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria.**

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

▪ **retribuzione annuale lorda/250**

La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire (art. 31 c. 5). Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

IMPORTANTE

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

Sono invece giornate semifestive il 29 marzo (Venerdì Santo), il 14 agosto, il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

Gruppo Bper c'è l'intesa con i sindacati: mille esuberi e 500 assunzioni

L'esito della trattativa con i rappresentanti dei lavoratori: previste anche 200 stabilizzazioni di precari

Ricambio generazionale e riorganizzazione delle filiali , di cui **125 chiuse sul territorio nazionale**: gli accordi firmati in Bper dopo una lunga trattativa con le sigle sindacali terminata all'alba lascia tutti soddisfatti. L'intesa prevede **l'uscita volontaria di 1.000 dipendenti, 500 nuove assunzioni** di giovani e la **stabilizzazione di 200 lavoratrici e lavoratori in somministrazione**. Fabi e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil hanno firmato per la precisione tre distinti accordi con l'istituto di credito modenese che riguardano la razionalizzazione della rete, il prossimo avviamento del nuovo modello organizzativo chiamato «BCustomer» e, appunto, la manovra sul personale tra esuberi, assunzioni e stabilizzazioni.

Le tutele

Per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti dalle chiusure di filiali sono state previste **tutele** sui temi di mobilità professionale e territoriale, garanzie sui percorsi di inquadramento in corso e formazione. Inoltre, alla vigilia del rilascio di «BCustomer», destinato a soppiantare il precedente «Footprint», è stato raggiunto un accordo che sancisce la prosecuzione nella maturazione degli inquadramenti di rete fintanto che, entro il primo **trimestre** del 2024, non si arriverà ad un accordo dedicato a governare i nuovi percorsi di carriera alla luce dei molteplici interventi riorganizzativi e dei possibili conseguenti cambiamenti di ruolo. Il nuovo sistema degli **inquadramenti**, recita l'accordo, *“dovrà tenere conto non solo di aspetti quantitativi, ma anche delle professionalità, dei ruoli e delle relative complessità, e riguarderà tutti gli ambiti delle aziende del gruppo: centro, semicentro, rete, filiali online, centri imprese, wealth management e bancassurance”*.

L'esito della trattativa

Per quanto riguarda la manovra sul personale, sono state confermate tutte le garanzie per le colleghe e i colleghi che entreranno nel Fondo esuberi o che andranno direttamente in pensione, così come gli incentivi previsti negli analoghi accordi sottoscritti nel 2021 e nel 2023.

Commentando l'esito della trattativa, che *«per complessità e argomenti affrontati ha avuto pochi precedenti»*, la coordinatrice Fabi del gruppo Bper **Antonella Sboro** ribadisce che *«sono stati conseguiti obiettivi strategici per la gestione delle ricadute»* sui dipendenti per ogni riorganizzazione in calendario o futura. Anche per il coordinatore nazionale Fisac Cgil del gruppo Bper, **Nicola Cavallini**, gli accordi sono positivi e, aggiunge, *«è importante aver sancito l'impegno di Bper di destinare una quota di assunzioni e stabilizzazioni, in rapporto alle uscite avvenute, ai residenti sugli stessi territori. La riconferma del turn over consentirà la stabilizzazione di nuove unità e l'attenzione ai territori, con speciale focus su quelli più fragili»*.

La soddisfazione dei sindacati

*«Siamo soddisfatti – puntualizza a sua volta il segretario responsabile First Cisl di Bper **Emilio Verrengia** – per la garanzia della continuità dei percorsi professionali già avviati nonostante l'adozione da parte aziendale di un modello distributivo che rivoluzionerà i ruoli e il modo di lavorare delle colleghe e dei colleghi. Viene favorita – ricorda – attraverso il Fondo di solidarietà, l'uscita anticipata volontaria di lavoratrici e lavoratori che ne hanno i requisiti, bilanciando comunque le uscite previste con un numero elevato di assunzioni e stabilizzazioni»*. Per il segretario nazionale Uilca **Giuseppe Del Vecchio**, infine, quello di Bper *«è un percorso nel solco del recente rinnovato*

ccnl del credito, che conferma il livello delle buone relazioni industriali».

Fonte: corriere.it

“Tutto qui l’aumento? Mi aspettavo di più”

Questa è la reazione che molte lavoratrici e molti lavoratori hanno avuto nel ricevere la busta paga di dicembre.

Come si spiega questa delusione? Il motivo è da ricercarsi nella **tassazione**. Gli arretrati vengono interamente tassati all’aliquota marginale: quindi 35% o 43% a seconda del reddito complessivo (oltre al 9% di INPS).

Sono aliquote alte, che però hanno una spiegazione. Devono servire a compensare le mancate entrate di chi evade. Di chi paga una piccola parte del dovuto grazie ai condoni. Di chi, a parità di reddito, paga un’aliquota fissa del 15% perché così ha deciso il governo.

Aliquote pesanti, frutto di **un sistema fiscale ingiusto e fortemente penalizzante per la nostra categoria**, contro la quale la Cgil si è mobilitata in diverse occasioni: le ultime sono state rappresentate dagli scioperi e dalle manifestazioni svoltesi tra novembre e dicembre. Alle quali, ad onor del **vero, la categoria dei bancari ha partecipato molto poco.**

Le buste paga di questo mese sono la dimostrazione concreta di quanto siano importanti e fondamentali temi che – ad alcuni – appaiono lontani, come se non ci riguardassero, e che invece

incidono più di ogni altra cosa sulla nostra vita quotidiana: **il sistema fiscale è lo specchio su cui si riflette lo stato di equità e giustizia sociale di un Paese.**

“Se non ti occupi di politica, sarà la politica ad occuparsi di te”

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Leggi anche

Banche, report Fisac Cgil: contratto ABI batte inflazione

Unicredit: accordo uscite sospese e ricambio generazionale



Nelle prime ore di oggi, mercoledì 20 dicembre, le OO.SS. hanno siglato con l'Azienda un'intesa sulle uscite in sospenso delle/dei 510 circa lavoratrici/lavoratori di rete (finestra pensionistica fino al 01/01/2030), di cui all'accordo del 1° dicembre 2022.

Le organizzazioni sindacali dopo una complessa trattativa e grazie ad un lavoro coeso ed unitario hanno ottenuto:

- l'accoglimento di tutte le 510 domande di accesso al Fondo di Solidarietà Straordinario con data di pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS fino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento pensionistico, c.d. finestra, 01/01/2030);
- 255 nuove assunzioni da destinare alla rete;
- l'impegno ad assumere a copertura del turnover 86 risorse nel periodo 2024/2025 e ad effettuare, qualora il turnover dovesse superare tale numero, ulteriori inserimenti nel limite massimo di 169 risorse.

Nell'ambito della trattativa l'Azienda ha manifestato la disponibilità ad accogliere ulteriori 200 richieste. Questa apertura consentirà l'adesione volontaria di coloro i quali, pur avendone i requisiti, non hanno aderito ai precedenti piani di esodo e maturano la propria finestra pensionistica entro il 01/01/2030 (per quanto riguarda il Fondo di Solidarietà Straordinario) e o diritto a pensionamento diretto con finestra 01/01/2025.

L'accordo sottoscritto stabilisce che, in correlazione a tali uscite, siano previste nuove assunzioni con modalità analoghe a quanto concordato per la gestione delle domande in sospeso.

Riteniamo importante questo accordo, sia perché ha dato risposta positiva alle/ai lavoratrici/lavoratori della rete, la cui domanda di adesione al Fondo di Solidarietà era rimasta in sospeso, sia perché garantisce un congruo numero di nuove assunzioni e il ricambio generazionale.

Milano, 20 Dicembre 2023

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga ABI

Principali novità edizione Dicembre 2023

La presente edizione tiene conto delle novità introdotte dall'ipotesi di **accordo di rinnovo del CCNL ABI raggiunto il 23 novembre 2023**, nonché di quelle previste dalla **Legge di Bilancio 2024**, che sta compiendo il suo iter parlamentare e che pertanto potrebbe subire modifiche rispetto a quanto ad oggi annunciato e di conseguenza riportato nella guida.

Ecco i punti principali.

Accordo di rinnovo 23 novembre 2023

Stipendio, aumenti, arretrati – La guida riporta il valore della voce stipendio alle varie decorrenze e per tutto il periodo di vigenza contrattuale (quindi fino all'ultima tranche dell'aumento, avente decorrenza 1° marzo 2026).

Sono altresì indicati gli aumenti per i vari livelli inquadramentali e il valore degli arretrati che in base all'accordo di rinnovo saranno corrisposti come "una tantum" con la busta paga di dicembre.

Valori aggiornati sono riportati anche con riferimento alla Scala parametrica.

Buono pasto: aggiornato anche il capitolo relativo

Missioni: si precisa che la soglia per avere diritto al pagamento della diaria è stata incrementata di 1 giorno.

Prosolidar: inserito un nuovo paragrafo dedicato a Prosolidar con l'indicazione dell'importo del contributo annuo ora

previsto.

Trattamento di fine rapporto: nel capitolo dedicato al TFR si dà conto del ripristino con decorrenza 1° luglio 2023 dei criteri di maggior favore in vigore fino al 2011.

LEGGE DI BILANCIO

(ma anche Legge di conversione del c.d. Decreto Anticipi)

Trattenute previdenziali – Per il 2024 dovrebbe essere prorogato l’esonero contributivo per redditi mensili fino a € 2.692 (che può presentare un aspetto paradossale per chi anche per effetto degli aumenti contrattuali si trovasse a “sforare” di poco la soglia).

Prevista una nuova forma di decontribuzione per le lavoratrici madri (ma occorre avere almeno 2 figli, di cui almeno 1 entro determinati limiti di età).

Fringe benefit – Per il 2024 si delinea l’aumento a € 1.000 per chi non ha figli a carico e la riduzione a € 2.000 (rispetto agli attuali 3.000) per i genitori con figli a carico.

Fringe benefit in relazione a interessi su mutui e prestiti – Riportato il nuovo criterio introdotto dalla Legge di conversione del c.d. Decreto Anticipi e già vigente per il 2023.

Trattenute fiscali – Indicata la prospettiva di variazione degli scaglioni IRPEF per il 2024, e la proroga della tassazione ridotta al 5% per i premi di risultato.

Scarica la guida: **La Busta Paga nelle Banche – dicembre 2023**

*La guida è disponibile anche nella nostra sezione **Guide e Manuali***

Dl Anticipi: Fisac, risolta ingiustizia su fringe benefit

Risultato importante per bancari da noi fortemente voluto

*“**Questione Fringe benefit risolta**, cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi delle lavoratrici e dei lavoratori. Grazie all’impegno e alle pressioni che abbiamo esercitato, con l’approvazione definitiva in legge del decreto anticipi si risolve in via strutturale la vicenda dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse operato dalla Bce e da una ingiusta norma fiscale”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, dopo il via libera definitivo da parte della Camera al decreto anticipi che diventa così legge.*

Nel dettaglio

*“**L’emendamento che abbiamo sostenuto, assieme alla Cgil, chiarisce, infatti, – prosegue – quella che è l’applicazione delle norme fiscali sui Fringe benefit: per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito, prossimo allo zero per i vecchi mutui, abbattendo se non esauendo l’aggravio fiscale; mentre per i mutui a tasso variabile, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata**”.*

Un risultato importante

*“Queste nuove disposizioni – aggiunge la segretaria generale della Fisac Cgil –**saranno applicabili per il periodo di imposta corrente**, la legge prevede infatti che siano efficaci dall’entrata in vigore della legge di conversione del decreto, ovvero compreso il 2023. Un risultato importante, che abbiamo fortemente voluto e raggiunto, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che, come abbiamo denunciato in queste settimane, subivano un duro colpo frutto in termini di tassazione in ragione di una norma fiscale ingiusta”,* conclude Esposito.

FRINGE BENEFIT

Questione risolta: cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi



Con l'approvazione in legge del decreto Anticipi si mette fine all'ingiustizia sui Fringe benefit

Risolta in via strutturale la vicenda dei prestiti concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale

Cosa prevede la nuova norma?

- Per i **mutui a tasso fisso** il riferimento del tasso base diventa quello dell'anno di concessione del prestito
- Per i **mutui a tasso variabile**, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata

La norma si applica per il **periodo di imposta corrente (2023)**

Un risultato importante, che con la Cgil abbiamo fortemente voluto e raggiunto, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori

FISAC-CGIL.IT



CGIL

FISAC

Nel segno dei diritti

Dipartimento Comunicazione

*Per approfondimenti sulle nuove modalità di calcolo, leggi
Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia.
Ecco cosa cambia*