

MPS: Banca poco agile!

				
---	---	---	---	---

Con **unilaterale decisione** l'azienda ha abolito il lavoro agile nella rete filiali con decorrenza dal prossimo lunedì 18 maggio. Il lavoro agile viene indiscriminatamente sostituito dai permessi retribuiti di cui alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, oppure con l'invito ai colleghi a usufruire di ferie o permessi arretrati.

È una **scelta incomprensibile** perché mette in ulteriore difficoltà le filiali già oberate dalle incombenze inerenti ai servizi di pubblica utilità di cui ai Decreti Ministeriali "Cura Italia" e "Liquidità". L'evasione di queste pratiche (moratorie mutui, CIG, liquidità alle imprese) sta incontrando notevoli difficoltà e ritardi a causa della confusione normativa e organizzativa prodotta dall'azienda, con aggravio dei carichi di lavoro sui gestori e titolari di filiale, perlopiù insostenibili.

Di fronte a questa situazione, che ci vede arrancare nel settore per l'erogazione dei servizi pubblici essenziali, a maggior ragione imbarazzante per un'azienda che annovera lo Stato come azionista di riferimento, viene stabilito che finisce l'esperienza, **a nostro avviso proficua e compatibile**, del lavoro agile nella rete filiali, condannando le stesse a rinunciare al contributo dei dipendenti in remoto e preferendo mettere a riposo risorse preziose che avrebbero volentieri continuato a contribuire all'economia delle filiali.

È una decisione irresponsabile che trova la nostra assoluta contrarietà, scontenta i dipendenti creando un clima pericolosamente divisivo e fa strame del lavoro sindacale faticoso ma improntato al senso di responsabilità che ci ha sin qui contraddistinto.

Questa banca ha bisogno di una gestione delle risorse umane diversa e più competente. Una gestione che dia prova di

conoscere quello di cui parla. E che agisca di conseguenza.

Siena, 15 maggio 2020

LE SEGRETERIE

UBI: accordo per l'accesso al Fondo di Solidarietà

				
---	---	---	---	---

GRUPPO UBI -Emergenza COVID-19 FIRMATO L'ACCORDO PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI ORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ

In data odierna abbiamo raggiunto l'accordo che consentirà a UBI di accedere alle risorse del Fondo di solidarietà per la copertura economica delle giornate di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa (per maggiore chiarezza quelle fruite con causale PCM -PERMESSO EMERGENZA COVID 19).

In virtù di tale accordo il trattamento economico erogato a lavoratrici/tori – per periodi compresi fra l'11.3.2020 e l'8.5.2020 ¹ durante i quali non è stata (o non sarà) effettuata la prestazione lavorativa – saranno posti a carico del Fondo di solidarietà (sul quale ai sensi del D.L. "Cura Italia" confluiranno anche risorse pubbliche): pertanto

graveranno solo in parte sul conto economico della banca (per l'integrazione alla retribuzione di cui si farà carico UBI – v. oltre).

L'intesa fa seguito all'accordo nazionale sottoscritto lo scorso 16 aprile che ne ha definito la "cornice". Nel gruppo, il ricorso alle prestazioni ordinarie riguarderà circa n. 10.000 dipendenti per complessive 900.000 ore circa (corrispondenti a 120.000 giornate full time).

1 – Il periodo è individuato in considerazione del fatto che i provvedimenti varati fino ad oggi prevedono una durata massima di 9 settimane per il ricorso ad ammortizzatori sociali legati all'emergenza epidemiologica.

Ferie maturate in anni precedenti

In ragione del fatto che l'accordo nazionale prevede che prima di accedere alle risorse del Fondo si favorisca la preventiva fruizione delle ferie maturate in anni precedenti, l'intesa aziendale stabilisce che devono essere prioritariamente fruito o programmate (entro il 31/12/2020) eventuali giornate di ferie di competenza degli anni fino al 2019: tali giornate non rientreranno quindi nei periodi per i quali è richiesto l'intervento del Fondo.

Pertanto, solo in caso di mancata fruizione o programmazione di ferie pregresse, il periodo di sospensione/riduzione sarà imputato all'utilizzo di tali periodi.

Conversione delle causali di assenza

Le giornate fruito con causale PCM -PERMESSO EMERGENZA COVID 19 saranno quindi convertite:

- in giornate di ricorso al Fondo, nel limite delle risorse che saranno accordate a UBI;
- in giornate di ferie ,qualora al 31 dicembre 2020 residuino ferie di competenza di anni precedenti non programmate.

Eventuali giornate fruito fino all'8 maggio che non troveranno

capienza nel Fondo, nonché quelle con causale PCM -PERMESSO EMERGENZA COVID 19 fruite successivamente a tale data, manterranno la medesima causale di permesso retribuito.

Condizioni economiche

Il Fondo per i casi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa eroga il cosiddetto "assegno ordinario" che corrisponde al 60% della retribuzione (con soglie differenziate a seconda delle fasce di reddito).

Considerato che l'accordo nazionale prevede una integrazione utile a garantire, ai lavoratori interessati e per le giornate in questione, il medesimo imponibile fiscale, con l'accordo aziendale è stato previsto che UBI si faccia carico della predetta integrazione.

Pertanto non vi sarà alcun documento dal punto di vista della retribuzione.

Rispetto all'accordo nazionale è stata altresì garantita una ulteriore integrazione per coloro che percepiscono l'assegno per il nucleo familiare (che l'INPS non eroga per i periodi di ricorso alla parte ordinaria del Fondo), in modo da assicurare a tutti i dipendenti coinvolti lo stesso trattamento economico dei periodi di attività lavorativa.

I periodi di accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo sono "neutralizzati a tutti gli effetti sul rapporto di lavoro di ciascun lavoratore interessato": in altri termini non producono effetti negativi sui vari aspetti legati al rapporto di lavoro (a puro titolo esemplificativo, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, maturazione delle ferie, ecc.).

La busta paga relativa al riconoscimento dell'assegno ordinario riporterà evidenza dell'erogazione come "partita di giro" senza effetti per l'ammontare della retribuzione.

ALTRI TEMI

Lavoratrici/tori cautelativamente assenti per ragioni di salute (es. immunodepressione)

L'azienda ha ribadito la propria attenzione nei confronti di lavoratrici/tori cautelativamente assenti per ragioni di salute e ha dichiarato, in attesa di eventuali ulteriori provvedimenti legislativi che regolamentino la materia, la propria disponibilità ad adottare soluzioni che ne garantiscano l'incolumità, prolungando il permesso cautelare o abilitando allo smart working le persone che possano svolgere l'attività lavorativa con tale modalità.

In queste ore colleghe/o in permesso sanitario cautelativo vengono invitati dalle competenti strutture di risorse umane a contattare il medico competente, al quale dovranno descrivere la propria condizione per una opportuna valutazione.

Misure per la cura dei figli e altri familiari

Il confronto volto ad assicurare strumenti per la gestione delle necessità familiari, accresciute a causa dell'emergenza epidemiologica (chiusura scuole, incertezza rispetto alla disponibilità di strutture estive che possano accogliere bambine/i, ecc.) è stato posticipato per tenere conto anche delle misure che saranno previste dai prossimi decreti. L'azienda ha dichiarato comunque la propria disponibilità a individuare soluzioni, che saranno discusse in un incontro che si terrà entro il prossimo 8 maggio.

Confronto per il premio aziendale

Il confronto per il premio aziendale prenderà avvio domani nell'incontro fissato per le ore 14.30. Va fin d'ora precisato che relativamente al 2019 il premio sarà assoggettato a tassazione ordinaria e non potrà beneficiare della tassazione agevolata del 10%, non prevista per accordi raggiunti successivamente alla fine del periodo di competenza (anno

2019), in funzione dei chiarimenti forniti recentemente dall'Agenzia delle Entrate.

Contributo familiari disabili

L'azienda ha dichiarato che nuovi interventi in materia fiscale non consentono attualmente l'erogazione del contributo a favore di figli e genitori disabili con le modalità adottate in passato (che lo escludevano tra l'altro dall'imponibile previdenziale e fiscale). È stato pertanto previsto per i primi giorni di maggio un incontro per affrontare questo tema nei suoi molteplici aspetti.

Bergamo, 28 aprile 2020

**Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca/Uil – Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**

BCC: la cassetta degli attrezzi

La situazione in cui versa il Paese, stretto dalla morsa della pandemia, richiede al mondo del lavoro che siano osservate le più prudenti e rigorose normative ed osservanze in materia di profilassi igienico sanitaria e di condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Per consentire comunque la continuità operativa, mettendo in sicurezza al meglio delle possibilità l'intera categoria del Credito Cooperativo, occorre dotarsi di tutti gli strumenti normativi a disposizione senza esclusioni o preclusioni ma utilizzandoli con consapevolezza e lungimiranza.

Questo perché, inevitabilmente, la crisi pandemica si riverbererà con onde di lunghezza importanti e altrettanto preoccupanti sulla realtà economica già fragile del Paese e impegnerà severamente il settore del Credito Cooperativo, da sempre a sostegno delle realtà produttive, a partire dalle Famiglie, dagli artigiani, i professionisti, le piccole imprese e le comunità locali.

Le OO.SS. hanno avviato e condiviso con Federcasse, i Gruppi Bancari e Cassa Raiffeisen il percorso con il Protocollo del 24 marzo e rimangono fortemente convinte che solo proseguendo e sviluppando anche la parte che indica gli strumenti e i profili di intervento normativo nella loro gradualità ed estensione si possano dare risposte concrete e coerenti nel breve e medio periodo di questa crisi pandemica ed economica.

Le OO.SS. ritengono a ben vedere che si debba incominciare a ragionare e definire una cornice compiuta di strumenti della “cassetta degli attrezzi “che parta dalla considerazione e messa a punto della Banca del Tempo Solidale, dei permessi e congedi parentali, della banca delle ore e delle ex festività, delle ferie pregresse e poi solo successivamente al ricorso degli ammortizzatori sociali di categoria.

Le OO.SS. ritengono che le disponibilità in capo al Fondo di “sostegno al reddito”, quali il ricorso all’assegno ordinario per la riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, vadano presidiate e utilizzate per un periodo che non sarà certamente breve e che in futuro tenderà ad impegnarle in modo crescente ed esponenziale

In tutto ciò, e non in altre fantasiose allusioni sul ruolo del Sindacato, vanno ricercate le vere motivazioni del mancato accordo, che Federcasse ed i Gruppi avrebbero voluto velocemente raggiungere nella giornata di sabato scorso 4 aprile, per attingere “semplicemente” allo strumento di solidarietà di categoria.

Le 00.SS. stigmatizzano, inoltre, taluni “ordini di servizio” che pervengono dalle BCC-CR e dalle Capogruppo, con iniziative unilaterali, circa la fissazione tassativa di giornate/settimane di ferie, relative all’anno 2020, da effettuarsi entro il mese di maggio.

Le 00.SS. ribadiscono perciò a tutte le loro strutture che mai come in questo periodo ci si debba coordinare per le attività sindacali e le iniziative sul territorio, con i Coordinamenti di Gruppo e le Segreterie Nazionali per avere il massimo di coesione e di omogeneo comportamento rispetto alle eventuali ed episodiche iniziative delle singole BCC-CR e Cassa Raiffeisen aderenti ai Gruppi medesimi.

Le 00.SS. sono assolutamente consapevoli della complessiva difficoltà del momento e altrettanto convinte che solo la capacità e la determinazione di tutto il Quadro Sindacale unito possa perseguire e garantire le risposte ai bisogni e alle necessità di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori schierati in prima linea, mai come in questo periodo, nel fronteggiare con le loro capacità e abnegazione questo tormentato momento storico.

Roma li 9/4/2020

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

Scarica il comunicato

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/federcasse-un-protocollo-per-la-salute-di-tutte-le-persone.html>