

Banchieri e mine antiuomo

Un segnale davvero preoccupante.

Il Presidente **Mattarella** ha rinviato alle Camere una legge di iniziativa parlamentare che puntava ad impedire il finanziamento dei produttori di mine anti-uomo.

Le mine anti-uomo sono tra le armi più subdole e disumane mai inventate. Per questo le convenzioni di Oslo e di Ottawa, da tempo ratificate con le leggi n. 106 del 1999 e n. 95 del 2011, ne hanno previsto il bando **richiedendo a tutti gli Stati l'adozione di sanzioni penali per i finanziatori degli ordigni vietati.**

La richiesta è stata recepita dalla legge licenziata dal parlamento ed inviata a Mattarella. La legge introduce il **"divieto totale" del finanziamento a qualsiasi titolo** delle aziende che producono mine anti-uomo e bombe a grappolo da parte di banche, intermediari finanziari o fondi pensione.

A vigilare sono chiamati la **Banca d'Italia**, **l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni**, la **Commissione di vigilanza sui fondi pensione**. Gli intermediari che violano la legge sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150.000 euro a 1.500.000 e la perdita temporanea, da due mesi a tre anni, del requisito di onorabilità necessario per le attività bancarie.

La norma prevede inoltre **sanzioni penali per i soggetti che concretamente pongano in atto le operazioni di finanziamento:** reclusione da 3 a 12 anni, oltre alla multa da euro 258.228 a 516.456.

Apparentemente tutto legittimo, tutto nel rispetto degli accordi internazionali. Cosa c'è che non va?

C'è che uno degli articoli della legge da promulgare prevede l'esclusione della sanzione penale per determinati soggetti che rivestono ruoli apicali e di controllo (per

esempio i vertici degli istituti bancari, delle società di intermediazione finanziaria e degli altri intermediari abilitati).

Spiegato in parole semplici: **avevano fatto una legge che puniva gli impiegati ma salvava i vertici delle banche finanziatrici dei produttori di mine antiuomo.**

Una norma scritta in questo modo è in palese contrasto con l'Art.3 della Costituzione che, come sottolineato dal Quirinale, *“vieta ogni irragionevole disparità di trattamento fra soggetti rispetto alla medesima condotta”*.

Per questo motivo il Presidente della Repubblica ha rinviato la norma alle Camere, rifiutandone la promulgazione e chiedendo che venga adeguatamente modificata.

Un episodio che conferma quanto abbiamo avuto modo di constatare in più occasioni negli ultimi mesi: i vertici delle Banche cercano in tutti i modi di scaricare le loro responsabilità sui livelli inferiori.

La novità è che, per la prima volta, **si è cercato di legittimare questi comportamenti con una norma di legge**, quasi a voler costituire un'impunità preventiva.

Un tentativo che, per quanto bloccato dalla Presidenza della Repubblica, non può farci stare tranquilli.

Generali: accordi per esodo incentivato e tutele occupazionali

In data odierna le OO.SS. ed il Gruppo Generali hanno rinnovato l'accordo sulle tutele occupazionali scaduto il 31 marzo 2016 ed applicato, di fatto, dal Gruppo fino ad oggi.

L'accordo riconferma, rafforza ed estende **tutte le garanzie contenute nel precedente verbale** e che hanno consentito di gestire le fasi della riorganizzazione che nel tempo hanno interessato il Gruppo, coniugando esigenze aziendali di sviluppo con la tutela dei lavoratori.

In particolare il perimetro dell'accordo è **stato ampliato sia ad Assicurazioni Generali, sia a GHO**, che aveva visto disdettato nel luglio scorso il proprio accordo.

L'accordo verrà quindi applicato a tutte le Società del territorio italiano che applicano il CCNL ANIA ed il CCNAL e scadrà il **31 marzo 2020**.

I Coordinamenti delle R.S.A. del Gruppo Generali esprimono piena soddisfazione per il risultato ottenuto, soprattutto in virtù delle raggiunte omogeneità delle garanzie per tutti i lavoratori del Gruppo.

In pari data è stato altresì sottoscritto un nuovo accordo di attivazione del Fondo Intersettoriale di Solidarietà che, **ferma la volontarietà dell'adesione dei lavoratori**, conferma e migliora le condizioni normativo/economiche anche alla luce delle mutate previsioni di legge per l'accesso alle prestazioni pensionistiche.

Il Fondo avrà durata di due anni (1/1/2018 – 30/12/2019) e prevederà altresì **assunzioni pari ad un terzo delle uscite totali**.

Anche su questo punto i Coordinamenti sottolineano il valore che questo accordo assume nel settore sia in termini di condizioni che in termini di sviluppo occupazionale.

Si farà seguito con assemblee su tutto il territorio nazionale per l'illustrazione degli accordi e la presentazione dell'ipotesi di piattaforma volta al rinnovo del C.I.A. di Gruppo.

Roma, 25 ottobre 2017.

Generali

Scarica il volantino originale

Verbale d'accordo esodo incentivato

Il 2 dicembre anche la FISAC in piazza per le pensioni e i giovani

Sabato prossimo la CGIL tornerà in piazza. La FISAC L'Aquila sarà presente a Roma, in Piazza del Popolo.

PERCHE' CONTINUARE LA MOBILITAZIONE?

Il 27 settembre dello scorso anno il Governo aveva raggiunto un pre-accordo con CGIL, CISL e UIL, impegnandosi ad apportare alcune modifiche in materia di pensioni e per dare un minimo di prospettiva a chi comincia ad entrare nel mondo del lavoro.

TUTTI GLI IMPEGNI SONO STATI DISATTESI

In breve riepiloghiamo alcune delle richieste **unitarie** dei sindacati:

- Blocco dell'innalzamento dell'età pensionabile ed avvio di una commissione per studiare un nuovo meccanismo in sostituzione della riforma Fornero, volto a scongiurare

l'incremento pressoché illimitato dell'età pensionistica previsto per gli anni a venire.

- Sostegno alle aspettative dei giovani, attraverso un meccanismo di calcolo che consenta di sperare in una futura pensione dignitosa.
- Rafforzamento della previdenza complementare, favorendo il rilancio delle adesioni.
- Agevolazioni pensionistiche per le donne, riconoscendo i loro sforzi come mamme e nella cura di parenti disabili.
- Ampliamento della platea dei beneficiari di APE (Anticipo PEnsionistico) Sociale e pensione anticipata per i lavoratori precoci, utilizzando nel 2018 le risorse non utilizzate nel 2017.
- Interventi a sostegno di sviluppo ed occupazione e per evitare lo smantellamento della sanità pubblica. Rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici.

L'elenco dettagliato delle richieste, con le risposte (o meglio, con le mancate risposte) del Governo si può leggere sull'allegato volantino. In molti casi si tratta di richieste con impatto minimo dal punto di vista economico.

PERCHE' LA CGIL MANIFESTA DA SOLA?

Bisognerebbe chiederlo alle altre Organizzazioni Sindacali, che prima hanno condiviso le richieste con la CGIL, poi si sono dette soddisfatte pur non avendo ottenuto quasi nulla.

Di fatto, l'unico risultato concreto è il blocco dell'innalzamento dell'età pensionistica per alcune categorie considerate gravose. **Parliamo di circa 8.000 beneficiari a fronte di 200.000 pensionamenti annui.**

Per il resto, il percorso definito positivo da CISL e UIL si limita, di fatto, a pochi impegni e promesse generiche, che difficilmente produrranno reali provvedimenti.

Per queste ragioni riteniamo indispensabile continuare a far

sentire la nostra voce, per difendere il presente ed il futuro di famiglie, lavoratori e pensionati.

La FISAC L'Aquila sarà in piazza sabato prossimo, con l'invito a tutti quelli che non vogliono rassegnarsi al declino ma voglio provare a cambiare le cose a manifestare assieme a noi.

Sono previsti pullman **gratuiti** dall'Aquila, Avezzano e Sulmona. Per informazioni o prenotazioni contattateci al numero **346-1493811**.



Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/le-5-false-promesse-del-governo-sulle-pensioni.html>

Le 5 false promesse del Governo sulle pensioni

Cinque promesse. Nessuna rispettata. Sulle pensioni il governo si è rimangiato tutti gli impegni presi con i Sindacati e con il Paese.

Non è una mia opinione. Parlano i testi. Uno in particolare: quello dell'intesa sottoscritta appena un anno fa, che è utile richiamare per chi avesse la memoria corta.

Era il 27 settembre 2016 e per la prima volta dopo tanti anni riuscimmo in quell'occasione a convenire una serie di misure per rendere più giusto ed equo il sistema previdenziale

italiano dopo i danni prodotti dalla riforma Fornero.

Si decise inoltre di definire i temi per la seconda fase del confronto perché eravamo consapevoli che il lavoro non fosse finito.

Non erano vaghe promesse ma impegni veri e precisi. Erano cinque. Li abbiamo scritti tutti insieme e messi nero su bianco. Sono stati disattesi e non hanno trovato alcun riscontro nella legge di bilancio appena presentata dal governo. Eccoli:

1) Le pensioni dei giovani

Per mesi dalla maggioranza di governo e in particolare dal Pd ci è stato detto che questa era la priorità e che dovevamo fare tutti uno sforzo di responsabilità. Abbiamo preso sul serio il tema, lo abbiamo approfondito e abbiamo presentato le nostre proposte con l'obiettivo di garantire a chi verrà dopo di noi di avere una pensione dignitosa. Ci ritroviamo invece con un nulla di fatto. Con buona pace dei nostri giovani che ancora una volta resteranno fermi un turno.

2) Aspettativa di vita

Dal 2019 scatterà l'automatismo che porta in avanti l'età pensionabile. Lo sapevamo e avevamo concordato una soluzione differenziando questo meccanismo a seconda dei lavori. Tradotto significa che l'aspettativa di vita non è uguale se fai il muratore o il professore universitario. Lapalissiano. Ma evidentemente per il governo che si fatichi su un'impalcatura o dietro una scrivania non fa alcuna differenza.

3) Il lavoro di cura delle donne

È uno dei temi su cui si è concentrata maggiormente la nostra azione, convinti che fosse necessario dare una risposta alle milioni di donne che svolgono attività di cura nei confronti

dei propri figli o di parenti disabili o non autosufficienti. Risultato? Un misero sconto per alcune donne (si stima siano poche migliaia) con le precise e stringenti caratteristiche dell'Ape sociale.

4) Flessibilità in uscita

Si era concordato di favorire l'accesso alla pensione anticipata modificandone i requisiti. Significava dare ad alcune tipologie di lavoratori la possibilità di lasciare un po' prima il posto di lavoro magari liberandolo per i giovani.

5) La previdenza complementare

Ci voleva poco. Dovevano solo favorire l'adesione dei lavoratori ai fondi pensione attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, legarli agli investimenti nell'economia reale e parificare la tassazione dei dipendenti pubblici a quella dei privati. Il tema è stato del tutto rimosso.

Molte di queste misure erano ad impatto zero. Ovvero non costavano nulla, almeno non nell'immediato. Sull'aspettativa di vita si poteva tenere aperta la partita e rinviare la decisione mentre ci siamo ritrovati davanti al Presidente del Consiglio che burocraticamente si limita a dire che applicherà la legge così com'è.

Il governo ha scelto quindi di disattendere gli impegni che si era preso e che aveva messo per iscritto. Alla vigilia delle elezioni non esattamente un bel messaggio.

Non staremo fermi a guardare. La partita ora si sposta in Parlamento dove proveremo a modificare i contenuti della legge di bilancio.

Ivan Pedretti

Segretario Nazionale SPI/CGIL

Link all'articolo originale dal sito www.huffingtonpost.it

Ag. Entrate Riscossione: risultato importante per il Fondo di Previdenza

Le iniziative promosse negli scorsi mesi e le pressioni esercitate nei confronti del Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno portato ad un primo, importante risultato, contenuto nel decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148, appena pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Con il comma 11 dell'articolo 1 finalmente si chiarisce, per legge, che il decreto che dovrà essere emanato con riferimento all'utilizzo delle risorse del Fondo di previdenza del nostro settore dovrà prevedere l'armonizzazione della disciplina del Fondo stesso in conformità alla legge di riforma pensionistica che istituiva la previdenza complementare.

Pertanto, al momento della pensione, dovrà garantire un ritorno reale nelle tasche dei lavoratori che hanno versato e che dovranno continuare a versare.

Decreto Legge 16 ottobre 2017, n. 148 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. (GU n.242 del 16-10-2017))

Art. 1 Comma 11. All'articolo 1, comma 9-bis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225, dopo le parole «2 aprile 1958, n. 377» sono inserite le seguenti: «, per l'armonizzazione della disciplina previdenziale del personale proveniente dal gruppo Equitalia con quella dell'assicurazione generale obbligatoria sulla base dei principi e dei criteri

direttivi indicati nella legge 8 agosto 1995, n. 335.».

Roma, 17 ottobre 2017

□□□□
Nazionali

Le Segreterie

Allegato volantino originale
Fondo previdenza un importante risultato

Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalle Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell’identità”, il pensiero corre alle innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico “Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”.

Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un’inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.

La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.

Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell'azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un'insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall'altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall'ipotesi anche più remota e minima di rischio "reputazionale".

È così che si assiste a quegli "strani" e ormai sempre più frequenti "casi".

*Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni creative che "tutti starebbero facendo perché **il budget DEVE essere consegnato**" e che appena dopo sono intrattenuti sull'assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.*

*Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative.** Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di "trance commerciale" collettiva.***

E' ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l'incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell'unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del "passo" quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

Come dire, semplicemente, "corri più forte" ad un corridore

*già in forte debito di ossigeno. **Non c'è che dire, un coaching davvero di alto livello.***

*Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente.** Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza,** anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.*

*Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole "paga" con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro,** un prezzo ben più significativo di qualsiasi premio erogabile dal sistema incentivante.*

*L'invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all'attenzione sia degli appositi Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.*

È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.

Milano, 25 settembre 2017

Segreteria di Coordinamento

Scarica il volantino originale

L'aperitivo? Ora si fa in banca

Come riporta il sito www.bancaforte.it, all'interno della filiale Intesa Sanpaolo di Corso Vercelli a Milano, recentemente rinnovata, **è stato aperto un bar**. Nei locali nei quali è situato lo sportello bancario ha trovato posto uno store "*Puro Gusto*", innovativo bar gourmet proposto da Autogrill.

Il nuovo esercizio accoglierà i clienti ogni giorno, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 19, coprendo quindi dalla colazione fino all'aperitivo. E sarà aperto anche il sabato dalle 9 alle 13. L'accesso non sarà solo dall'interno della filiale, ma anche fronte strada; i clienti potranno transitare dal bar alla banca e viceversa direttamente dall'interno dei locali.

L'idea di Intesa Sanpaolo è quella di una filiale che si trasforma in piattaforma sociale, in luogo di intrattenimento e condivisione, all'interno del quale organizzare eventi di varia natura come sfilate di moda, show cooking, momenti artistici e culturali.

Una scelta che rappresenta un ulteriore e deciso passo verso la trasformazione del lavoro in banca in qualcosa di nettamente diverso dal passato, ed alla quale possiamo essere certi che si accoderanno presto altri Istituti

Qui è possibile leggere l'articolo originale

Guardarsi allo specchio e non riconoscersi

L'abbiamo guardato. L'abbiamo mostrato agli amici e ai colleghi. Ne abbiamo discusso.

Ora che si è un po' calmato il clamore mediatico intorno al video girato nella filiale di una delle banche più importanti del nostro Paese, è il momento di qualche considerazione a mente fredda.

Molti di noi hanno riso, hanno condannato i protagonisti, hanno preso le distanze dal loro comportamento. Non abbiamo saputo o voluto ammettere che, guardandoci allo specchio, potremmo scoprire che **dentro ognuno di noi si nasconde la direttrice responsabile di quella grottesca esibizione.**

Nel nostro percorso lavorativo tutti abbiamo fatto qualcosa di paragonabile al video incriminato: anzi, **tutti abbiamo una vera e propria videoteca nascosta**, e speriamo che mai a nessuno venga in mente l'idea di tirare fuori e rendere pubblico uno dei nostri **"video segreti"**.

Quand'è che abbiamo fatto qualcosa del genere?

Per esempio quella volta che, per una vendita in più, abbiamo deciso che rispettare alla lettera tutti i passaggi formali previsti non era proprio *indispensabile*.

O quando abbiamo lodato quel prodotto che in realtà non ci piaceva per niente, finendo col venderlo al cliente al quale meno si adattava perché eravamo indietro col budget.

O quella volta che abbiamo detto: *“Ma certo che posso rimandare le ferie”*, facendo saltare la gita già programmata con tutta la famiglia.

O ancora, quando abbiamo rinunciato alla serata con gli amici alla quale tenevamo tanto per partecipare ad una cena aziendale, ed abbiamo anche finto di divertirci.

Le situazioni sono pressoché infinite; ciò che conta è perché abbiamo agito in modo tanto irragionevole.

Lo abbiamo fatto per paura, perché temevamo ritorsioni, trasferimenti, demansionamenti.

Oppure **lo abbiamo fatto per metterci in mostra**, perché pensavamo che fosse necessario per la carriera.

O, ancora, lo abbiamo fatto perché la maledetta follia di essere perennemente in gara con gli altri colleghi, le altre filiali, gli altri uffici, che inizialmente ci sembrava assurda, alla fine ci si è infilata nella testa, e allora **tutto fa brodo per dimostrare che siamo i primi**, anche se non abbiamo mai capito cosa ci torni in tasca da questo primato.

Ciò che conta è che lo abbiamo fatto. **E lo faremo ancora.**

Questa vicenda rappresenta una **perfetta metafora** di quello che è oggi il lavoro in banca, o nelle agenzie assicurative, o in qualsiasi attività che preveda una struttura gerarchica ed il raggiungimento di obiettivi numerici.

Le aziende riescono a farci agire in modo del tutto illogico, e spesso non hanno neanche bisogno di chiedercelo: **è sufficiente che lascino intendere di aspettarsi determinati comportamenti**, e tanto basta per essere esaudite.

Fintanto che le cose vanno bene, l'azienda sarà pronta a raccoglierne i frutti ed i nostri superiori a vantarsi delle nostre azioni insensate. Appena sorgerà il minimo problema, **ci ritroveremo da soli**, con l'azienda pronta ad infierire pur di scaricare qualsiasi responsabilità.

Guardiamo cos'è successo all'*attrice protagonista* del video

galeotto. Lei **non ha fatto altro che seguire le disposizioni che le erano state impartite**. Lo ha fatto con entusiasmo, un entusiasmo che non è difficile definire eccessivo. Si aspettava un riconoscimento, un elogio, magari anche un avanzamento di carriera. Invece alla fine si è ritrovata a subire insulti da tutta Italia, a non poter uscire di casa, a dover probabilmente interrompere quel percorso di carriera che per lei era così importante. È in tutto questo **la sua azienda non ha ritenuto di dover spendere una sola parola per difenderla**.

Se c'è un insegnamento che dobbiamo trarre da questa vicenda, è che le aziende sono sempre pronte a pressarci, a spingerci ben oltre il limite, ma sono ancor più pronte ad abbandonarci, e se possono **a darci addosso solo per aver fatto ciò che loro pretendevano da noi**.

E questo non dobbiamo scordarcelo mai.

BPER – Footprint e pendolarismo: intesa raggiunta

Questa mattina è stata raggiunta un'intesa di massima su Footprint e Pendolarismo.

L'ipotesi di accordo è il risultato di una lunga ed estenuante trattativa e di una nottata di confronto, in cui ci siamo posti l'obiettivo di **valorizzare le competenze, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale**

di tutte le colleghe e i colleghi e di **“ricompensare” il disagio** di coloro che vivono nella condizione di pendolare.

I due accordi prevedono tra le altre cose:

- un sistema di percorsi professionali di inquadramenti per i colleghi della rete valido per tutte le banche del gruppo Bper che adottano il modello Footprint;
- la previsione del pagamento del pendolarismo ordinario, cioè del **“ristoro”** economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Nei prossimi giorni verranno definiti i testi degli accordi e non appena gli stessi saranno firmati, verrà predisposto il comunicato che descriverà nel dettaglio tutte le novità in essi contenute.

Dopo la firma dell'ipotesi di accordo verranno indette le assemblee dei lavoratori per illustrarne i contenuti.

Tra l'altro l'accordo sul Footprint favorirà il confronto, altrettanto importante, finalizzato al raggiungimento di un'intesa sugli inquadramenti anche per le strutture non di rete, interessate dal progetto Delaying, che, al pari del Footprint, vede, come abbiamo già detto, lo **“scontro”** fra la **“teoria del modello”** e la **“realtà della quotidianità”**.

Modena, 12 ottobre 2017

**Segreterie di Coordinamento Sindacale
del GRUPPO BPER**

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

scarica il volantino intesa su Footprint e pendolarismo

Gruppo Intesa Sanpaolo – Firmato accordo per l'esodo

Il confronto sulle modalità delle 3.000 uscite del perimetro Gruppo Intesa Sanpaolo è proseguito oggi e si è concluso in tarda serata con la firma dell'accordo.

Potranno aderire volontariamente coloro che matureranno il requisito pensionistico **entro il 31 dicembre 2023**. Le uscite saranno scaglionate secondo il criterio di maggiore prossimità al pensionamento con finestre a partire dal 31 dicembre 2017 e a seguire il 30 aprile 2018, 30 giugno 2018, 31 dicembre 2018 e 30 giugno 2019.

Sarà possibile presentare la richiesta di adesione al Fondo di solidarietà e sostegno del reddito **fino al prossimo 13 novembre**.

Nel caso le adesioni dovessero superare le 3.000 previste, sarà redatta una graduatoria dando priorità ai titolari di Legge 104 art.3 c. 3 per sé, e a seguire a coloro che maturano per primi il diritto a pensione e a parità di requisiti maggiore età anagrafica.

Come nei precedenti accordi **saranno riconosciuti per il periodo di permanenza nel Fondo: l'assistenza sanitaria, le condizioni agevolate, l'attualizzazione dei contributi alla previdenza complementare**.

Abbiamo ottenuto che a coloro che hanno aderito al Lecoip e ai

quali l'Azienda comunichi
la cessazione al 31 dicembre 2017 sia riconosciuto un importo
a integrazione di quanto
loro pro quota spettante.

Chi ha già maturato i requisiti di pensionamento o li maturerà
entro il 30 aprile 2018
potrà richiedere entro il 13 novembre il **pensionamento
volontario con riconoscimento
di una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di
cui al Contratto
Nazionale.**

Entro i prossimi giorni l'Azienda renderà disponibile la
modulistica per formalizzare le
adesioni.

Milano, 12 ottobre 2017

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa
Sanpaolo**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA -
UNISIN**

Allegati:
Volantino unitario
Testo accordo