

Rispetto per i lavoratori BPER

La settimana scorsa gli organi di stampa locali hanno dato ampio risalto alle dichiarazioni di una delle Organizzazioni Sindacali del settore bancario in merito alla situazione della BPER in Provincia dell'Aquila (qui il link all'articolo).

Le problematiche poste sono reali, tanto da essere state più volte affrontate dai sindacati a livello aziendale e territoriale. **Da oltre 3 anni stiamo lanciando un grido d'allarme** in merito alla perdita di posti di lavoro nel territorio abruzzese, ed Aquilano in particolare. **Lo abbiamo fatto come FISAC** (questa è la nota che il Coordinamento Regionale inviò ai lavoratori ed alla BPER), **lo abbiamo fatto congiuntamente con le altre sigle** (come si può vedere da uno dei comunicati stampa pubblicati in questi anni).

L'Ufficio Ricostruzione è effettivamente in fase di chiusura, con trasferimento a Modena di tutte le attività.

Il numero di 80 posti di lavoro complessivamente persi in Provincia non solo è veritiero, ma **rappresenta purtroppo solo una parte del prezzo che questo territorio dovrà ancora pagare**; già dal prossimo anno, con il nuovo piano industriale, dovremo aspettarci nuove chiusure di filiali e nuovi tagli occupazionali. Ormai da anni siamo in trincea per difendere ogni singolo posto di lavoro: una battaglia che dovrà continuare, **nonostante il disinteresse pressoché totale delle Istituzioni locali**, che fin qui poco o nulla hanno fatto per sostenerci.

Fatta questa premessa, **la FISAC/CGIL prende le distanze dal comunicato stampa della scorsa settimana** in quanto il suo contenuto, mescolando fatti reali con informazioni datate e notizie non confermate, appare improntato ad un sensazionalismo che non giova ai lavoratori, esponendoli a

facili strumentalizzazioni (**che puntualmente sono arrivate**)

Facciamo un minimo di chiarezza.

La chiusura dell'Ufficio Ricostruzione è **una decisione presa da oltre due anni**, che abbiamo cercato di contrastare a più livelli.

Da un lato **siamo riusciti a ritardarla fino ad oggi**, anche grazie all'intervento della **Fondazione Carispaq**; dall'altro abbiamo ottenuto che tutti gli addetti fossero ricollocati in altri uffici, **senza perdita di posti di lavoro per la città**.

Si tratta di una partita chiusa da tempo, per la quale non si comprende l'opportunità di riportarla al centro dell'attenzione con tanta enfasi.

Quanto al mancato rinnovo in blocco di 29 lavoratori interinali, si tratta di **una notizia che la BPER non conferma e per la quale non esistono comunicazioni ufficiali**. Ribadiamo purtroppo che ulteriori tagli occupazionali rappresenteranno già nell'immediato futuro un'eventualità estremamente concreta, che richiederà il massimo impegno per limitarne quanto più possibile l'impatto, ma è opinione della FISAC che **cercare attenzione citando numeri e fatti non verificati rischi di creare confusione e nuovi timori, finendo col danneggiare i lavoratori**.

E infatti, subito dopo la pubblicazione del comunicato abbiamo avuto l'intervento di un Consigliere comunale che ha rilanciato la notizia **in modo del tutto distorto** (qui l'articolo). Giovedì scorso è arrivata la sortita di un esponente del **M5S Aquilano** (qui il link all'articolo) che lanciava una "*provocazione-invito*": spostare i conti presso altri istituti.

La FISAC/CGIL ricorda che, sebbene ridimensionata rispetto alla vecchia Carispaq, **la BPER rappresenta tutt'ora una delle aziende più grandi ed importanti del territorio**, con oltre 270 addetti nella sola provincia dell'Aquila.

Chiunque pensi di guadagnare facilmente visibilità e consenso

giocando sulla pelle dei lavoratori BPER si assume un'enorme responsabilità nei confronti loro e delle loro famiglie, contribuendo a renderne più incerto il futuro.

La FISAC/CGIL esige massimo rispetto per i lavoratori BPER, e lancia un appello a tutti affinché si evitino comportamenti dettati da calcoli personali che possano contribuire ad aggravarne le incertezze.

Polizza dipendenti banche, esattorie e finanziarie per l'anno 2018

La FISAC CGIL Nazionale ha sottoscritto, anche per l'anno 2018, una convenzione con la società AMINTA Srl, con sede in Torino, per la copertura dei rischi connessi all'attività lavorativa nel settore banche ed esattorie.

Le ipotesi sotto elencate hanno delle combinazioni preordinate; Vi invitiamo ad una attenta lettura delle condizioni di polizza al fine di valutare l'opzione più rispondente alle Vostre necessità.

Le condizioni di polizza sono allegate alla presente comunicazione e sono inoltre reperibili sul sito www.amintafisaccgil.com al quale sarà necessario accedere per la sottoscrizione della polizza.

Di seguito segnaliamo, in sintesi, le caratteristiche principali delle polizze ricordando che è possibile scegliere la copertura del rischio di cassa, della responsabilità civile per perdite patrimoniali o di ambedue in mix.

Riteniamo utile consigliare i cassieri ad una attenta valutazione dell'opportunità di aderire alla polizza ammanchi

+ r.c. professionale anche in considerazione delle mutate modalità operative di sportello e delle accresciute attività.

Quale che sia la polizza – o combinazione di polizze – sottoscritta è prevista **GRATUITAMENTE** la **copertura assicurativa RC del Capofamiglia** (limite massimale annuo € **200.000,00**, € **50.000,00** per sinistro, scoperto 10% con franchigia fissa € 500,00).

Per coloro che sottoscriveranno la polizza e andranno in pensione nel 2018 o saranno esodati, rimendo iscritti al sindacato è prevista **GRATUITAMENTE** la copertura RC Professionale fino al 31 dicembre 2019.

RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale €. 6.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: €. 115,00,
franchigia per evento: €. 80,00 elevata a €. 155,00 a partire dal terzo sinistro denunciato.
2. Il massimale è inoltre aumentabile a **€. 10.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: € 135,00,
franchigia per evento: €. 100,00 elevata a €. 200,00 a partire dal secondo sinistro denunciato.
(vedi allegato FISAC convenzione ammanchi 2018)

Entrambe le polizze rischio cassa possono essere sottoscritte anche in combinazione con la polizza RC per perdite patrimoniali.

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI IN COMBINAZIONE CON IL RISCHIO DI CASSA

Di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio; Vi preghiamo comunque di verificare nel dettaglio l'allegato:

FISAC Convenzione ammanchi + RC professionale 2018

1. **Massimali: differenziati** (come da tabella di combinazioni riportata nelle condizioni di polizza e nella scheda di adesione) **tra € 75.000,00** (limite per sinistro 25.000,00) **e € 120.000,00** (limite per sinistro € 60.000,00), **oppure € 100.000,00** (limite per sinistro € 100.000,00).
2. Premio annuo compreso **tra € 137,00 ed €. 206,00 a seconda della tipologia e delle combinazioni con altre coperture rischio cassa scelte.**
3. Franchigia per assicurato: **10% del sinistro con un minimo di € 125,00 ed un massimo di € 7.500,00**

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI SENZA RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale da € 120.000,00** (con il limite di € 60.000,00 per sinistro) **a €. 2.000.000,00** per anno e per sinistro;
2. **Premio compreso tra € 61,00 e € 445,00** in base al massimale;
3. Franchigia per assicurato: **10% del sinistro con un minimo di € 150,00 ed un massimo di € 5.000,00**
(vedi allegato FISAC convenzione RC professionale 2018)

CONVENZIONE RC PROFESSIONALE DANNI ERARIALI – Sezione E

La convenzione è riservata ai dipendenti dei **settori Riscossioni e Tributi.**

Le polizze RC Professionale danni erariali sono rivolte sia agli impiegati che ai quadri e funzionari del settore riscossione tributi, di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio:

OPZIONI	MASSIMALI PER SINISTRO E PER ANNO ASSICURATIVO	PREMIO BASE 2018	PREMIO COMPRENSIVO CONDIZIONI SPECIALI (1)	FRANCHIGIA
1E	€ 3.000.000 impiegati	€ 71,00	€ 82 opzione 1ES	€ 500

2E	€ 3.000.000 funzionari e quadri	€ 150,00	€ 180 opzione 1ES	€ 500
----	---------------------------------------	----------	----------------------	-------

(1) condizioni speciali:

- a. Estensione D.Lgs. 81/2008;
- b. Perdite Patrimoniali derivanti dall'attività di cui al D.Lgs. 196/2003 La garanzia copre i danni cagionati in violazione dell'art. 11 del D.Lgs 196/2003 e comportanti un danno patrimoniale, anche ai sensi dell'art. 2050 c.c., e un danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 2059 Codice Civile.

Vi preghiamo di verificare nel dettaglio le condizioni di polizza nell'allegato:

Convenzione FISAC RC danni erariali

INFORMAZIONI UTILI

La sottoscrizione delle polizze potrà essere effettuata direttamente dal sito www.amintafisaccgil.com autenticandosi con il proprio account e seguendo le istruzioni proposte. Chi non fosse già registrato dovrà provvedere anche alla creazione di un account personale. La conferma della sottoscrizione della polizza si concluderà con la assegnazione di un codice individuale che dovrà essere riportato nella causale del bonifico che verrà successivamente effettuato.

Per ottenere la copertura assicurativa dal 31/12/2017 iscriviti il prima possibile effettuando il relativo bonifico.

L'iscrizione effettuata dopo il 31/12/2017 avrà invece efficacia dalle ore 24 del giorno di valuta del bonifico al beneficiario.

Nell'area riservata potrai trovare tutte le informazioni relative allo storico dei tuoi ordini ed allo stato di avanzamento della tua posizione.

Se hai difficoltà nell'iscrizione puoi scrivere all'indirizzo mail: info@amintafisaccgil.com oppure contattare

telefonicamente Aminta dal lunedì al giovedì dalle ore 15.00 alle ore 17.30 al numero riservato agli iscritti FISAC: **011/390738**.

Chi fosse impossibilitato ad effettuare l'adesione online, dopo aver verificato dal cartaceo la condizione di polizza ed aver effettuato il relativo bonifico, **può inviare copia del bonifico stesso direttamente al broker al fax n° 011/3299805** indicando nella descrizione la polizza sottoscritta e la mail dove ricevere modulistica ed istruzioni da parte del broker stesso.

In caso di denuncia di sinistro, che va effettuata on line nella sezione dedicata del sito www.amintafisaccgil.com, è **OBBLIGATORIO** inviare comunque la documentazione cartacea ad **Aminta S.r.l. Corso Correnti 58/A 10136 Torino, indicando sulla busta "Convenzione FISAC"**.

Documentazione cartacea da inviare obbligatoriamente:

- Fotocopia della carta di identità dell'assicurato;
- Fotocopia del codice fiscale dell'assicurato;
- Inoltre **solo per i sinistri di RC AMMANCHI** è necessario inviare:

1. Dichiarazione in originale che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta refusione dell'assicurato, su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, sottoscritta da un responsabile;

2. Copia della nota d'addebito interno operata dall'istituto di Credito nei confronti del dipendente;

3. Foglio cassa del giorno dell'ammanco

4. Per gli ammanchi superiori ad euro 1.000,00 è obbligatorio indicare i presunti motivi che hanno determinato l'ammanco compilando un apposito modulo che verrà inviato all'assicurato.

Le nostre strutture aziendali o territoriali sono a disposizione per ogni necessità per eventuali richieste di chiarimenti

Allegati:
Modello 7A/7B Aminta
Nota informativa

Auguri dalla FISAC/CGIL L'Aquila

Anche quest'anno abbiamo scelto di non *“fare i buoni”* a Natale, preferendo dare un valore reale alla parola **“solidarietà”** .

Come preannunciato un anno fa, abbiamo destinato una somma che siamo riusciti ad ottenere da oculati risparmi di spesa al sostegno di una famiglia duramente colpita dal terremoto di Amatrice. Dopo settimane di ricerche, abbiamo individuato un nucleo familiare rimasto senza sostegno economico e senza abitazione a causa del sisma, costretto a vivere in roulotte con un figlio disabile.

Il piccolo aiuto che siamo riusciti ad inviare non sarebbe stato possibile se avessimo deciso di destinare la stessa somma all'acquisto di regali o gadget natalizi.

Anche nel 2018, come nell'anno appena trascorso e in quelli precedenti, continueremo ad inviare la nostra offerta per sostenere l'Associazione **“Essere Pace”** ed il suo Progetto Vietnam, finalizzato alla realizzazione di scuole ed asili nelle zone più povere del Paese asiatico, al sostegno economico a bambini che non avrebbero la possibilità di accedere all'istruzione a causa del loro stato d'indigenza, all'assistenza ad anziani e portatori di handicap.

Per questo preferiamo, invece di *“fare i buoni”* una volta l’anno, ricordare i nostri valori ogni singolo giorno ed agire di conseguenza, con la certezza che chi ha scelto la CGIL e la FISAC condividerà la nostra decisione.

A tutti voi, ed alle persone che più vi stanno a cuore, auguriamo di trascorrere serenamente questi giorni di festa.



Occhio al web. Social network e sanzioni disciplinari

Nella vita quotidiana non riusciamo più a farne a meno, ma a volte l’utilizzo disinvolto dei social network e di internet in genere rischia di avere gravi conseguenze sul nostro lavoro, e molto spesso **non ne siamo neanche consapevoli.**

Prendendo spunto da una ricerca pubblicata dal dipartimento legale della FISAC/CGIL di Roma e Lazio, intendiamo fornire una breve ma essenziale lista dei **comportamenti da evitare accuratamente** onde evitare di esporsi a sanzioni che possono arrivare anche al licenziamento.

Invitiamo a leggere per intero il documento originale, che presenta collegamenti ad una serie di riferimenti normativi e riporta sentenze molto utili per capire quanto reali possano essere i rischi:

Social network e sanzioni disciplinari a cura del dipartimento legale FISAC-CGIL Roma e Lazio

LE COSE DA NON FARE

MAI COLLEGARSI E POSTARE MATERIALE SUI SOCIAL NETWORK IN ORARIO DI LAVORO, ANCHE DA DISPOSITIVI PRIVATI.

Fermo restando il diritto alla libertà di espressione, garantito anche sul luogo di lavoro, dobbiamo ricordarci che in ufficio siamo tenuti a svolgere le mansioni che ci competono, e ripetute interruzioni della nostra attività possono comportare conseguenze disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa.

Ogni post inserito sui social, ma anche ogni commento o un semplice "mi piace", **costituiscono la traccia di comportamenti passibili di sanzioni, e quindi vanno assolutamente evitati.**

MAI INSERIRE RIFERIMENTI DI QUALSIASI TIPO LEGATI ALLA PROPRIA AZIENDA

Anche senza citarla espressamente, **qualsiasi contenuto critico o lesivo nei confronti della propria azienda può rappresentare un motivo sufficiente per il licenziamento.**

Va detto che alcune aziende vietano ai propri dipendenti anche di inserire contenuti che possano tendere a sminuire o dileggiare **la concorrenza.**

Appare inoltre decisamente inopportuno – e pericoloso – **raccontare sui social episodi avvenuti sul posto di lavoro,** magari irridendo il comportamento di clienti, anche se non si riportano elementi che ne consentano l'identificazione.

Inopportuno (e per molte aziende espressamente vietato) **pubblicare foto o video realizzati nell'ambiente di lavoro.**

Esistono anche norme che vietano espressamente di fornire informazioni su prodotti e servizi bancari sui social e, in generale, di **dare l'impressione di parlare a nome dell'azienda senza esserne espressamente autorizzati.**

E' invece consentito diffondere annunci pubblicitari pubblicati dalla pagina ufficiale del proprio datore di lavoro.

Ferma restando la necessità di acquisire e leggere attentamente la policy dell'azienda in cui si opera, **il buon senso suggerisce di tenere nettamente distinti i social network, destinati essenzialmente allo svago ed allo scambio di opinioni con conoscenti ed amici, da tutto ciò che attiene il nostro lavoro.**

MAI UTILIZZARE ESPRESSIONI INGIURIOSE E OFFENSIVE VERSO SUPERIORI O COLLEGHI

L'inserimento di post tesi ad insultare o deridere colleghi o superiori, **oltre ad esporci al rischio di possibili azioni in sede giudiziaria, è ancora una volta sufficiente a giustificare un licenziamento.**

Aggiungiamo che anche l'inserimento di commenti ingiuriosi nei confronti di personaggi più o meno noti, in linea con il triste fenomeno della diffusione dell'odio online, ci espone ad una meritata querela che, a sua volta, può giustificare l'espulsione dell'azienda.

MAI UTILIZZARE I BENI AZIENDALI SENZA CONOSCERE LA POLICY AZIENDALE IN MERITO

L'utilizzo di personal computer, tablets o smartphone che l'azienda ci mette a disposizione è sempre finalizzato allo svolgimento del nostro lavoro. **Qualsiasi utilizzo diverso rischia di metterci nei guai.**

Per questo, ancora una volta, ribadiamo la necessità di procurarsi e leggere con attenzione le norme aziendali che disciplinano l'utilizzo di tali dispositivi.

Raccomandiamo infine attenzione all'utilizzo delle caselle di

posta elettronica aziendali. A prescindere dalla normativa interna, che anche in questo caso è necessario conoscere, **bisogna sempre evitare di utilizzarle per la registrazione a siti o newsletter che non siano legati all'attività lavorativa.**

Appalto Assicurativo: Firmato il rinnovo del CCNL

Nella tarda serata del 18 dicembre u.s. a Roma, presso la sede nazionale della Confcommercio, le OO.SS. **FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA** e **FNA** hanno sottoscritto con la controparte datoriale **ANAPA Rete ImpresAgenzia**, dopo oltre un anno di difficile trattativa, il rinnovo del CCNL dei Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera scaduto il 31/12/2015.

L'intesa sottoscritta apporta modifiche e integrazioni al CCNL scaduto, in una positiva logica di consolidamento della struttura del Contratto Nazionale; ciò a **valere dal 1/1/2016 al 30/06/2020, salvo che per alcuni articoli contrattuali, esplicitamente indicati, che avranno decorrenza dal 1 Gennaio 2018.**

L'unità delle Organizzazioni Sindacali ha ancora una volta portato risultati tangibili alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

L'accordo finale, raggiunto dopo una complessa trattativa nel

corso della quale sono state fermamente respinte le penalizzanti richieste di “contro piattaforma” datoriale, rafforza il valore della contrattazione collettiva nazionale tra **i soggetti realmente rappresentativi dei dipendenti, da una parte, e degli agenti di assicurazione, dall'altra;** ciò a dimostrazione che **anche all'interno di un settore difficile come quello delle agenzie di assicurazione in gestione libera si può riuscire a negoziare e a fare accordi, al contrario di quanto pensano quegli agenti che hanno preferito sottoscrivere un accordo con chi non poteva vantare una reale rappresentanza tra gli assicurativi,** occupandosi sindacalmente di colf, badanti e lavoratori stranieri.

Principali elementi qualificanti dell'intesa raggiunta, in sintesi, sono:

- Un aumento economico lordo di € 35,00 mensili, riferito all'inquadramento del 3. Livello la classe, da riparametrare su 3 tranche (1.1.2018 /1.1.2019 /30.6.2019);
- L'implementazione sperimentale per la durata di almeno 2 anni, all'interno del Welfare fornito da E.N.B.Ass., di una polizza TCM per ogni dipendente col capitale di € 10.000,00, e l'inserimento dei dipendenti in un fondo LTC con prestazioni in caso di non autosufficienza pari ad € 15.000,00 annui;
- Inserimento di un elemento economico distinto dalla retribuzione di € 20,00 mensili per le 12 mensilità solari a favore dei dipendenti, nelle agenzie che non versino il contributo obbligatorio di assistenza contrattuale all'E.N.B.Ass;
- Inserimento dell'obbligo al pagamento delle retribuzioni con bonifico bancario;
- Regolamentazione dell'orario plurisettimanale, già previsto dai precedenti contratti, con la possibilità per le agenzie di variare l'orario di lavoro in periodi di maggior impegno sino a 44 ore settimanali con

recupero garantito delle ore lavorate in più in periodi di minor intensità, il tutto per un massimo di 6 settimane annue;

- In alternativa e non cumulabile con la nuova disciplina dell'orario plurisettimanale, la possibilità di effettuare, sempre con recupero garantito, non più di 8 aperture nel turno antimeridiano del sabato l'anno;
- Per i soli nuovi assunti, fermo restando le 15 classi di anzianità previste dal CCNL che la "contro piattaforma datoriale" voleva ridurre a 10, la trasformazione degli ultimi 7 scatti in triennali anziché biennali;
- Nel caso di cambiamento del posto di lavoro, oltre alla documentazione già dovuta, verranno consegnati tutti gli attestati relativi a corsi IVASS e la documentazione inerente all'iscrizione RUI;
- Vista la complessità legata agli innovativi adempimenti sul Welfare che vedono la categoria appaiata ai bancari dell'ABI ed agli assicurativi dell'ANIA nella fruizione di uno strumento assistenziale avanzato come la polizza LTC, praticamente sconosciuta in altre realtà contrattuali, la durata del contratto è stata convenuta sino al giugno del 2020.

Per quanto non modificato dall'Accordo di rinnovo restano in vigore le previsioni contenute nel CCNL 20.11.2014, in una logica di consolidamento del CCNL e di piena continuità contrattuale.

Si tratta di un rinnovo importante che le OO.SS. scriventi porteranno alle assemblee dei lavoratori con la consapevolezza di aver svolto, in questa difficile congiuntura economica, un ruolo di tutela del salario reale di lavoratrici e lavoratori con un incremento ulteriore delle previsioni del Welfare a favore dei dipendenti fornito dalle agenzie tramite l'ENBAss, che porta i dipendenti del settore ad una posizione adeguata all'interno del mercato del lavoro italiano, per ciò che attiene alle prestazioni sociali fornite dai datori di lavoro.

L'unità delle Organizzazioni Sindacali ha ancora una volta portato risultati tangibili alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

Roma, 20 dicembre 2017

Le Segreterie Nazionali
FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA FNA

Scarica il testo dell'accordo

Unicredit. I colpevoli nelle contestazioni disciplinari

Quello che segue è il testo di un volantino pubblicato dalle Segreterie di Coordinamento Unicredit, ma che rispecchia purtroppo ciò che succede in molte aziende.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI: C'E' SEMPRE UN COLPEVOLE?

Dobbiamo, purtroppo, tornare a parlare di un argomento delicato ed al contempo fastidioso, ma considerata l'escalation di procedimenti disciplinari registrata negli ultimi mesi, dobbiamo rappresentare l'esigenza di intervenire in modo forte su un argomento che pregiudica la serenità dei lavoratori.

Troppo spesso, infatti, abbiamo avuto contezza di provvedimenti – come dire – opinabili, in quanto i comportamenti oggetto di contestazione sarebbero frutto di un modus operandi consolidato ed a volte richiesto dall'Azienda, determinando però equivocamente un "processo" utile a trovare un colpevole.

E' sotto gli occhi di tutti lo strabismo di un'Azienda che se da un lato spinge compulsivamente e spesso in modo "violento" nel senso della produzione commerciale, poi interviene in modo punitivo nei confronti di chi la produzione la genera per il modo in cui la genera.

Una contraddizione? O forse una modalità scientifica di "pressare" sapendo che successivamente potrà essere responsabilizzato qualcuno?

Noi siamo certi che non esista un solo Gestore Investimenti che la mattina si svegli con il desiderio o addirittura il sogno di "switchare" un fondo di un cliente su un altro fondo, così come immaginiamo che non esista un Gestore Business in preda alla fantasia di acquisire crediti certi a garanzia di anticipazioni creditizie.

Riteniamo, invece, che chi ricopre ruoli di responsabilità determini le scelte operative dei colleghi in trincea, per poi abbandonarli ad un ineluttabile destino al primo problema.

Sia chiaro che non è nostra intenzione difendere chi agisce con dolo, ma l'attenzione del sindacato si alza in difesa di chi viene investito da provvedimenti disciplinari per essersi comportato secondo le indicazioni o addirittura a causa delle coercizioni da parte dei superiori gerarchici.

Riteniamo, inoltre, inaccettabile sotto il profilo umano e professionale che se da un lato il lavoratore deve rispondere per difendersi entro i cinque giorni previsti dall'art. 7 della legge 300/70, previsione di legge e quindi indiscutibile salva la concessione di proroghe di pochi giorni a discrezione aziendale, dall'altro l'Azienda comunica l'esito del procedimento talvolta anche dopo alcuni mesi, lasciando i lavoratori in uno stato di comprensibile preoccupazione nell'attesa del giudizio finale.

In tale contesto, la funzione di Compliance rischia di

trovarsi trasformata – suo malgrado – da preziosa funzione strumento di garanzia per i lavoratori e per l’Azienda in grimaldello utile a responsabilizzare l’ultimo anello della catena, i lavoratori che hanno rapporti commerciali con la clientela.

In proposito, consigliamo ai colleghi interessati da contestazioni disciplinari di chiedere sempre l’assistenza del rappresentante sindacale.

Solleveremo ancora la delicata questione al tavolo con le Relazioni Industriali di Unicredit, perché si faccia chiarezza e si definiscano filtri a garanzia della serenità e della dignità dei lavoratori.

Milano, 27/11/2017

***Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Ugl Credito Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa***

Allegato: volantino

**Alleanza Assicurazioni.
Assemblea dei lavoratori
abruzzesi, Pescara 12
Dicembre**

Martedì 12 Dicembre si svolgerà a **Pescara**, presso la Camera del Lavoro in via Benedetto Croce 108, l’assemblea di tutte le

lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti delle Agenzie della regione Abruzzo di Alleanza Assicurazioni, con il seguente ordine del giorno:

- **Presentazione, discussione e approvazione dell'ipotesi per il rinnovo del C.C.N.A.L. Alleanza Assicurazioni.**
- **Varie ed eventuali**

Per informazioni contattateci ai numeri
346 1493811 (Luca Copersini)
338 4398818 (Quirino Masciovecchio)

Allegata: lettera convocazione

Ag. Entrate Riscossione. Elezione Coordinatrice Regionale

Lo scorso 28 novembre si è svolta a Pescara l'Assemblea Organizzativa per la Regione Abruzzo della FISAC/CGIL presso l'Agenzia delle Entrate Riscossione.

L'Assemblea ha proceduto all'elezione del Coordinatore Regionale confermando la Coordinatrice uscente, **Alessandra Genco**.

Nel corso dall'assemblea sono stati eletti anche i delegati che, assieme alla Coordinatrice, rappresenteranno l'Abruzzo all'Assemblea organizzativa nazionale:

- **Mauro Di Dionisio**
- **Marta Di Luzio**

Roma 2 dicembre 2017.

Fotogallery

Alcune delle immagini catturate durante la bella e riuscitissima manifestazione **#icontinontornano**

Valeva la pena esserci, perché

“Chi combatte rischia di perdere, chi non combatte ha già perso”

(Bertoldt Brecht)



Piazza della Repubblica



Piazza della Repubblica



Piazza della Repubblica



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Il corteo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/fisac/il-2-dicembre-anche-la-fisac-in-piazza-per-le-pensioni-e-i-giovani.html>