

Riscossione tributi. Dalla parte dei lavoratori

Leggiamo, di quando in quando, pagine piene di fiele, accuse e condanne rispetto all'attività sindacale svolta ed in via di svolgimento in Agenzia delle Entrate – Riscossione scritte da parte di chi, per limite di rappresentanza e/o incapacità propria a trovare una sintesi con altre organizzazioni al fine di conseguire una dimensione più ampia non sa esprimere, oggi, la rappresentatività sufficiente a partecipare ad una trattativa di livello nazionale di settore quale quella del rinnovo del CCNL.

Stiamo realizzando una serie di incontri mirati, innanzitutto, a comprendere nel maggiore dettaglio possibile la posizione aziendale, per poi portare avanti al meglio le istanze sindacali, e perseguire l'obiettivo di una ipotesi di accordo che possa essere valutata positivamente dalle colleghe e dai colleghi nelle assemblee che faremo all'esito della trattativa.

Riteniamo che fare attività sindacale, ovvero lavoro di rappresentanza delle esigenze dei lavoratori significhi cercare di tutelarne al meglio le condizioni economiche e normative e che questo obiettivo comporti un duplice impegno, ovvero contrattare con i rappresentanti aziendali cercando di costruire risultati positivi, ma anche **perseguire sempre l'unità dei lavoratori**, perché solo l'essere uniti può consentirci i migliori risultati contrattuali e le migliori condizioni di lavoro.

Contrattare significa ricercare un punto equo e positivo d'intesa fra parti ed esigenze spesso opposte, e comunque diverse, ed i risultati di ogni contrattazione si misurano non solo sulla base delle diverse esigenze che le parti rappresentano, ma anche sempre valutando il contesto (ovvero

le condizioni economiche aziendali, i limiti normativi, gli orientamenti della magistratura del lavoro ... e, per quanto riguarda le aziende pubbliche, come la nostra, la volontà politica del Governo e delle forze politiche parlamentari, che sono sostanzialmente le nostre controparti di ultima istanza).

A chi giova il continuare con lo stillicidio di parole, accuse, denigrazioni ...?

Dove può portare quell'agire, se non a creare confusione, incertezze, scontento e divisioni, e pertanto a diminuire la nostra forza contrattuale?

Proponiamo una riflessione, a chi scrive come a chi legge, rispetto al fatto che, perfino al di là delle intenzioni, quel modo di agire non può che indebolire le possibilità di difendere al meglio quei lavoratori che tutti diciamo di volere, vogliamo, o dovremmo volere difendere al meglio.

Confermiamo quanto scrivevamo il 22 dicembre scorso: *“ Quella della contrattazione è una strada difficile, che richiede capacità e pazienza, e il cui possibile risultato spesso fa meno scalpore di una causa vinta, ma quel (possibile) risultato realizza un punto di avvicinamento di esigenze diverse e pertanto presuppone un percorso di confronto (e talvolta anche di scontro) che deve ricercare e costruire un'intesa, un accordo che realizzi le migliori condizioni al momento possibili per i lavoratori”.*

Difendere i lavoratori è fare analisi, studiare e proporre soluzioni, non limitarsi a cercare di denigrare chi, seppure nei momenti e nei contesti meno favorevoli come quello attuale, cerca di conseguire un risultato economico atteso da anni (perché impedito per anni proprio da quelle controparti di ultima istanza che sono le forze politiche del paese) e, nel contempo, migliorare, o quantomeno difendere le condizioni di lavoro in senso più ampio.

Roma, 2 febbraio 2018

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CILS

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino originale

Sullo stesso argomento leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/ader-scelte-che-prescindono-dallinteresse-della-categoria.html>

UNIPOL Banca. Testo del CIA 2017

A seguito dell'accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Unipol Banca, sottoscritto in data 5/12/2018, pubblichiamo il Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.

Unipol Banca CIA e Testo Unico 5/12/2017

24 febbraio a Roma: “Mai più fascismi, mai più razzismi”

Sabato 24 febbraio, insieme, diamo vita a Roma, **capitale della Repubblica nata dall'antifascismo e dalla Resistenza**, ad una manifestazione che dev'essere davvero **grande, popolare,**

pacifica, partecipata, patrimonio di quanti hanno a cuore l'inalienabile valore della libertà.

Lo chiediamo a tutte le persone, ai lavoratori e alle lavoratrici, ai giovani, alle ragazze, agli anziani, alle famiglie, alle comunità, indipendentemente dalle opinioni politiche, dal credo religioso e dai luoghi di provenienza.

La FISAC/CGIL L'Aquila sarà presente alla manifestazione con una sua delegazione.

Per chiunque volesse prendervi parte assieme a noi sono disponibili dei **pullman gratuiti** con partenza dall'Aquila e da Avezzano.

Per informazioni o prenotazioni contattaci via email all'indirizzo fisac.aq@abruzzo.cgil.it o telefonicamente al numero **346 1493811**

Scarica il testo dell'appello

Sullo stesso argomento leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/fisac/mai-piu-fascismi-appello-a-tutte-le-istituzioni-democratiche.html>

Mobbing e violenza psicologica sul posto di lavoro

Sempre più spesso sentiamo parlare di mobbing sui posti di lavoro. Non sempre, tuttavia, siamo in grado di capire se comportamenti ai quali siamo abituati ad assistere possano invece rappresentare abusi tali da compromettere la nostra serenità e minare la nostra salute.

Alla fine dell'articolo pubblichiamo il link alla relazione scritta a 4 mani dalla Professoressa **Emilia Costa**, psicoterapeuta e docente universitaria, e dall'allora praticante avvocato **Massimiliano Costa** in occasione di un convegno sul tema.

La relazione è un po' datata, essendo stata scritta nel 2003, ma i temi trattati e le informazioni riportate sono assolutamente attuali.

I relatori partono dal rapido sviluppo scientifico e tecnologico degli ultimi 50 anni, osservando come gli essere umani non siano state altrettanto rapide ad adeguarsi ai continui cambiamenti. Per questo motivo oggi i lavoratori sono spesso insoddisfatti, aggressivi ed ostili.

In un simile contesto soprusi e prevaricazioni finiscono per diventare non solo comprensibili ma vengono in un certo senso ritenuti legittimi, in ambienti lavorativi caratterizzati spesso da ambizioni sfrenate.

Laddove l'aspirazione alla crescita professionale non sia supportata da adeguate capacità la carriera diventa carrierismo, la sana competitività viene distorta nel tentativo di impedire con ogni mezzo la crescita di quelli che vengono visti come rivali; le energie vengono allora rivolte alla distruzione invece che alla creatività ed alla crescita dell'impresa.

Il mobbing viene presentato come una malattia creata dalla società attuale. Una malattia che, attraverso la degradazione professionale del lavoratore, può arrecare gravi danni a lui come persona ed all'intero tessuto sociale.

Significativa in tal senso è l'origine della parola Mobbing.

Il termine deriva da quello inglese **"to mob"**, che vuol dire aggredire, accerchiare, assalire in massa, malmenare. E' stato usato per la prima volta da **Konrad Lorenz** proprio per descrivere il comportamento di alcuni animali che si coalizzano contro un membro del gruppo, lo attaccano, lo isolano, lo escludono dal gruppo, lo malmenano fino a portarlo anche alla morte.

E' interessante infine rilevare come le aziende del nostro settore, banche ed assicurazioni, vengano viste dai relatori come particolarmente idonee alla nascita di comportamenti discriminatori.

Il nostro lavoro è infatti caratterizzato dalla continua ricerca di un difficile equilibrio tra pressioni commerciali e rispetto delle regole, rendendo i lavoratori particolarmente esposti ad errori, e comunque facilmente attaccabili.

LE FASI DEL MOBBING

Tra i primi a studiare in modo sistematico il fenomeno del mobbing ci sono due psicologi, lo svedese Heinz Leymann ed il tedesco Harald Ege, che cominciarono ad occuparsene a partire dal 1984.

A loro si deve l'individuazione delle fasi che caratterizzano il mobbing:

1. Conflitto mirato.

La vittima viene individuata.

Il conflitto generalizzato si dirige verso di essa con l'obiettivo di distruggerla.

Il conflitto si allarga dall'ambito lavorativo alla "sfera privata".

2. Inizio del Mobbing vero e proprio

La vittima avverte disagio.

Le relazioni con i colleghi diventano più difficili.

Il mobbizzato subisce demansionamenti o trasferimenti.

La vittima comincia a porsi domande sul cambiamento.

3. Primi sintomi psicosomatici

Il soggetto avverte l'isolamento, comincia a non dormire la notte, ha problemi digestivi, ha difficoltà a recarsi sul posto di lavoro, si sente insicuro.

L'idea del lavoro diventa prevalente ed ossessiva.

Si manifestano i primi sintomi della depressione: senso di spossatezza, demotivazione, sensi di colpa per non saper migliorare la situazione.

4. Errori ed abusi dell'Amministrazione del personale

La vittima comincia ad assentarsi per malattia, dando il pretesto ai superiori per prenderlo di mira.

La vittima avverte un senso di minaccia imminente, che peggiorerà il suo malessere.

Aumentano le assenze dal lavoro.

5. Aggravamento della salute psicofisica della vittima

Il soggetto entra in grave depressione presentando certificazioni che attestino il suo stato.

L'azienda non vuole riconoscere il malessere, aggravando la posizione del mobbizzato.

La vittima si sente sempre più perseguitata, sente di non poter più affrontare la situazione.

Si sviluppa un "Disturbo posttraumatico da stress" caratterizzato da paura intensa, pensieri di morte, compromissione dei rapporti sociali.

Possono svilupparsi anche malattie fisiche quali asma bronchiale, ulcere, vertigini, cefalee, disturbi alimentari o della sfera sessuale, riduzione delle difese immunitarie.

6. Esclusione dal mondo del lavoro.

Dimissioni volontarie, licenziamento, prepensionamento.

Nei casi più gravi suicidio o morte a seguito di malattia.

Secondo Leymann si può parlare di mobbing **solo se questo processo si verifica in modo costante e sistematico** per almeno sei mesi, e se le azioni vengono messe in atto tenendo conto della personalità e dei punti deboli della vittima in modo da massimizzarne i disagi.

Tra i comportamenti che possono rappresentare forme di mobbing possono rientrare i seguenti:

- sparizione o rottura improvvisa senza sostituzione di strumenti di lavoro come telefoni, computer, lampadine ecc...
- litigi sempre più frequenti con i colleghi
- la conversazione si interrompe non appena la vittima entra in una stanza
- il mobbizzato viene escluso da notizie ed informazioni utili per il suo lavoro
- vengono diffusi pettegolezzi infondati sul conto della vittima
- affidamento improvviso di incarichi inferiori alla propria qualifica o del tutto estranei alle proprie competenze
- controllo sempre più stringente su orari d'entrata ed uscita, pause caffè, telefonate ecc...
- rimproveri eccessivi per piccole mancanze
- nessuna risposta alle richieste scritte o orali
- provocazione da parte dei superiori per spingere il mobbizzato a reazioni incontrollate
- mancati inviti a feste aziendali o attività sociali
- continue prese in giro per l'aspetto fisico o l'abbigliamento
- le proposte del mobbizzato vengono sistematicamente ignorate
- retribuzione inferiore rispetto ad altri colleghi che svolgono incarichi meno importanti.
- e così via per innumerevoli azioni assimilabili

Secondo lo psicologo tedesco Ege, le cui ricerche si

sono concentrare soprattutto sul nostro Paese, in Italia il forte legame familiare espone i lavoratori al **doppio mobbing**, cioè quello che il mobbizzato può subire dalla sua famiglia che, se in un primo momento può essergli vicino, nel tempo finisce col colpevolizzarlo.

FATTORI SPECIFICI DEL MOBBING

Il Mobbing può iniziare per diversi motivi:

- Un dipendente o un dirigente non è in sintonia con le idee o con le scelte del capo, o con le idee e decisioni del gruppo dominante.
- La persona rivendica diritti che non gli vengono riconosciuti perché quella carica è stata destinata ad altri.
- Si entra in collisione col potente della situazione.
- Ci sono molte persone con la stessa funzione che vorrebbero accedere al livello superiore.
- Bisogna immettere personale per creare un nuovo servizio e nessuno vuole andare a lavorare con un certo direttore o trasferirsi.
- Non si hanno sponsor o protettori.

In ognuno di questi casi può bastare un minimo segno di insofferenza o di ribellione da parte del lavoratore per mettere in moto il meccanismo che lo porterà ad essere mobbizzato.

TIPOLOGIE DEL MOBBING: BOSSING, MOBBING ORIZZONTALE, VERTICALE, TRASVERSALE

Quando il mobbing viene attuato dal diretto superiore si parla di **bossing** o **mobbing verticale**.

Il bossing si manifesta attraverso una precisa strategia volta ad estromettere il lavoratore da ogni possibilità di crescita professionale in modo da renderlo impotente, o allontanarlo dal posto di lavoro.

Si parla di mobbing verticale anche quando sono i sottoposti a coalizzarsi ed assumere comportamenti aggressivi nei confronti del superiore per difendere una serie di privilegi.

Il **mobbing orizzontale** è quello messo in atto dai colleghi di pari grado, in genere per impedire l'avanzamento di carriera della vittima.

Il **mobbing trasversale** si estende anche al di fuori dell'ambiente lavorativo potendo contare su persone vicine al mobber che contribuiscono ad isolare la vittima quando questa cerca appoggio, togliendogli il saluto e chiudendogli tutte le porte.

MOBBING STRATEGICO – MOBBING RELAZIONALE

Il **mobbing strategico** è una scelta che può essere deliberatamente adottata da alcune imprese come mezzo per la riduzione del personale, finalizzandolo all'allontanamento di dipendenti considerati non più utili perché provenienti da vecchie gestioni, o impiegati in reparti da dismettere, o da riqualificare, o ritenuti troppo costosi, o indesiderati perché d'intralcio alla carriera di chi è stato predestinato.

Il **mobbing relazionale** riguarda i rapporti interpersonali. E' un modo di gestire il potere basato su "divide et impera": mira quindi ad aizzare le persone l'una contro l'altra fomentando rivalità e gelosie e concentrandosi sui soggetti che si è deciso di estromettere dalla possibile crescita professionale, rifiutando di fornirgli informazioni chiare o mettendoli in condizione di sbagliare a causa di messaggi volutamente ambigui.

IL MOBBIZZATO

Non esiste ovviamente un'unica tipologia di persone che possono essere vittime di mobbing.

La vittima può essere una persona capace e creativa, che proprio per le sue qualità rischia di diventare un ostacolo rispetto a percorsi di carriera pre-determinati.

Oppure, al contrario, può trattarsi di persona con limitate capacità o con peculiarità che la facciano apparire “diversa”: caratteristiche fisiche, handicap, orientamenti politici o sessuali.

Si può finire vittime di mobbing perché si appare più deboli, in ambienti caratterizzati da competitività esasperata, o per assenza di appoggi. Ad essere attaccata può essere una donna, solo perché si trova ad operare in ambienti prevalentemente maschili.

Ciò che invece accomuna tutti i soggetti che subiscono mobbing è la loro sofferenza, il loro senso di inadeguatezza. Il mobbizzato viene privato di qualsiasi prospettiva, togliendogli ogni speranza di miglioramento futuro e condannandolo a rivivere all’infinito quel presente al quale vorrebbe sfuggire. Questo getta le premesse per cadere nella depressione che può limitarsi a manifestazioni con impatto limitato, pur rendendo pesante il vissuto quotidiano, o sfociare in patologie molto più gravi.

IL MOBBER

La personalità del mobber è spesso caratterizzata da forte narcisismo ed egocentrismo o tratti paranoici. Giustifica il male arrecato agli altri con la presunta superbia o incompetenza della vittima. Necessita di essere attorniato da persone che lui sente inferiori e che non gli pongono problemi o domande anche in presenza di comportamenti potenzialmente illeciti, che lo assecondano pedissequamente per confermare la sua convinzione che a lui è permesso tutto, lui può tutto e tutto gli è dovuto.

Molte volte non si rende nemmeno conto delle conseguenze nefaste del suo operato anche sul piano giuridico: civile, penale, amministrativo. Spesso poco creativo e conformista, arrogante, invidioso e geloso dei colleghi di lavoro, che

utilizza e sfrutta a suo piacimento senza alcuno scrupolo. Solitamente di intelligenza media, raramente anche elevata. In tutti i casi il mobber non riesce a vedere mai l'altro come una persona, e non è in grado di accettare una relazione autentica, ma solo una parvenza di relazione fondata sul potere, sul dominio e sul condizionamento e controllo che schiaccia, umilia e degrada l'altro, e lo rende assolutamente dipendente e passivo, distorcendone le qualità personali, solo per il suo piacere ed il gusto di rovinarlo e distruggerlo.

CONSEGUENZE DEL MOBBING

Il mobbing produce conseguenze sulla salute psicofisica, sulla professionalità e dignità del lavoratore e sulla produttività e qualità del lavoro personale e dell'Ente di lavoro, sulla famiglia e sulle relazioni interpersonali del mobbizzato, rappresentate dal danno biologico e danno sociale.

Dalle violenze morali e dalle persecuzioni sul posto di lavoro possono derivare malattie organiche, psicosomatiche e psichiatriche di rilevanza medico legale, e nei casi più gravi conseguenze letali come il **suicidio**, nella percentuale del 15% secondo studi condotti in Svezia , arrivando anche a causare nei casi più estremi **tentativi di omicidio** sui mobbizzati resistenti o, per vendetta, sui mobber.

Il mobbizzato subisce inoltre conseguenze rilevanti di varia natura: perdita dei benefici derivanti dal normale rapporto di lavoro, perdita di opportunità anche al di fuori dell'Azienda, perdita di prospettive di maggior guadagno o riduzione dei guadagni abitualmente conseguiti, perdita della progressione nella carriera, perdita delle consulenze relative ai rapporti di lavoro, perdita del posto di lavoro per prepensionamento, dimissioni provocate, licenziamento, pensionamento.

Il danno da mobbing finisce col riguardare non solo la persona che lo subisce ma anche la famiglia della vittima, l'Azienda

in cui viene attuato e l'intera comunità sociale.

Lo Stato subisce danni economici dovuti all'indennità da malattia, agli eventuali indennizzi ed ai prepensionamenti. L'Azienda, e l'intera comunità sociale, vengono privati di soggetti capaci e quindi della possibilità di beneficiare di un lavoro svolto in modo qualitativamente e quantitativamente migliore.

RICONOSCIMENTO GIURIDICO DEL DANNO DA MOBBING

Il Mobbing può essere causa di almeno quattro tipi di danno: **biologico, patrimoniale, morale, esistenziale.**

Andrebbe anche considerato il danno sociale alla famiglia, all'Azienda ed alla intera società in termini di economia e cultura.

Il **danno biologico o danno alla salute** comprende il danno psichico dovuto alla perdita di opportunità lavorative, la maggior fatica nell'espletamento del proprio lavoro e per mantenere inalterato il reddito, l'usura psichica, i danni alla vita di relazione.

Il **danno patrimoniale** è costituito dalle conseguenze economiche dovute alle discriminazioni subite, che possono portare ad una diminuzione del patrimonio del danneggiato e ad un ridimensionamento del suo tenore di vita.

il **danno morale** è costituito dal disagio, dal dolore, dalla sofferenza che il mobbing possono causare e che, quando sfociano in depressione o altri disturbi, finiscono col compromettere anche le relazioni sociali ed affettive.

Il **danno esistenziale** è rappresentato dal peggioramento oggettivo delle condizioni di vita della persona e della sua famiglia, venendo meno il diritto di vivere la propria vita senza disagi e con la piena facoltà di disporre del proprio tempo e delle proprie energie.

Dal punto di vista giuridico il mobbing può avere rilevanza sul piano civile ed amministrativo, ma anche di natura penale.

Ad oggi, la difficoltà maggiore in sede giudiziale è rappresentata dalla necessità di dimostrare il rapporto di casualità tra vessazioni subite e danni alla persona.

Per un maggior approfondimento dei temi trattati invitiamo a consultare la relazione integrale

Mai più fascismi: appello a tutte le Istituzioni democratiche

La FISAC L'Aquila partecipa alla petizione contro la rinascita dei fascismi, proposta dall'ANPI con l'adesione di CGIL, CISL UIL, diversi partiti ed associazioni.

Per firmare potete recarvi nelle sedi CGIL o contattare i nostri rappresentanti sul territorio.

Noi, cittadine e cittadini democratici, lanciamo questo appello alle Istituzioni repubblicane.

Attenzione: qui ed ora c'è una minaccia per la democrazia.

Si stanno moltiplicando nel nostro Paese sotto varie sigle organizzazioni neofasciste o neonaziste presenti in modo crescente nella realtà sociale e sul web. Esse diffondono i virus della violenza, della discriminazione, dell'odio verso chi bollano come diverso, del razzismo e della xenofobia, a ottant'anni da uno dei provvedimenti più odiosi del fascismo:

la promulgazione delle leggi razziali.

Fenomeni analoghi stanno avvenendo nel mondo e in Europa, in particolare nell'est, e si manifestano specialmente attraverso risorgenti chiusure nazionalistiche e xenofobe, con cortei e iniziative di stampo oscurantista o nazista, come recentemente avvenuto a Varsavia, persino con atti di repressione e di persecuzione verso le opposizioni.

Per questo, uniti, vogliamo dare una risposta umana a tali idee disumane affermando un'altra visione delle realtà che metta al centro il valore della persona, della vita, della solidarietà, della democrazia come strumento di partecipazione e di riscatto sociale.

Per questo, uniti, sollecitiamo ogni potere pubblico e privato a promuovere una nuova stagione di giustizia sociale contrastando il degrado, l'abbandono e la povertà che sono oggi il brodo di coltura che alimenta tutti i neofascismi.

Per questo, uniti, invitiamo le Istituzioni a operare perché lo Stato manifesti pienamente la sua natura antifascista in ogni sua articolazione, impegnandosi in particolare sul terreno della formazione, della memoria, della conoscenza e dell'attuazione della Costituzione.

Per questo, uniti, lanciamo un allarme democratico richiamando alle proprie responsabilità tutti i livelli delle Istituzioni affinché si attui pienamente la XII Disposizione della Costituzione ("E' vietata la riorganizzazione, sotto qualsiasi forma, del disciolto partito fascista") e si applichino integralmente le leggi Scelba e Mancino che puniscono ogni forma di fascismo e di razzismo.

Per questo, uniti, esortiamo le autorità competenti a vietare nelle competizioni elettorali la presentazione di liste direttamente o indirettamente legate a organizzazioni, associazioni o partiti che si richiamino al fascismo o al nazismo, come sostanzialmente previsto dagli attuali

regolamenti, ma non sempre applicato, e a proibire nei Comuni e nelle Regioni iniziative promosse da tali organismi, comunque camuffati, prendendo esempio dalle buone pratiche di diverse Istituzioni locali.

Per questo, uniti, chiediamo che le organizzazioni neofasciste o neonaziste siano messe nella condizione di non nuocere sciogliendole per legge, come già avvenuto in alcuni casi negli anni 70 e come imposto dalla XII Disposizione della Costituzione.

Per questo, uniti, come primo impegno verso una più vasta mobilitazione popolare e nazionale invitiamo a sottoscrivere questo appello le cittadine e i cittadini, le associazioni democratiche sociali, civili, politiche e culturali. L'esperienza della Resistenza ci insegna che i fascismi si sconfiggono con la conoscenza, con l'unità democratica, con la fermezza delle Istituzioni.

Nel nostro Paese già un'altra volta la debolezza dello Stato rese possibile l'avventura fascista che portò sangue, guerra e rovina come mai si era visto nella storia dell'umanità. L'Italia, l'Europa e il mondo intero pagarono un prezzo altissimo.

Dicemmo "Mai più!"; oggi, ancora più forte, gridiamo "Mai più!".

FIRMA ANCHE TU L'APPELLO NAZIONALE

Scarica la petizione

Unicredit. Vademecum per semplificare la vita

Un piccolo “*Bignami*” dei diritti e dei doveri per tutte le tematiche relative a ferie, permessi, orario di lavoro, polizze sanitarie, etc.

Indice dei contenuti:

- La normativa di riferimento
- Contratto di assunzione
- Appredistato
- Fondo pensione integrativo
- Orario di lavoro
- Art. 101 orario giornaliero
- Art. 102 turni
- Indennità orarie
- Art. 104 intervallo
- Orario e barra telefonica
- Ferie ed ex festività
- Altri permessi
- Sanità integrativa – Uni.C.A.
- Assenza per malattia e visite mediche
- Polizze
- Buoni pasto
- Missioni
- Uso delle mail aziendali e dei dispositivi elettronici-
nuove norme
- Utilizzo dei social network
- Le sanzioni disciplinari
- Dipendenti Unicredit Business Integrated Solutions
(UBIS)
- La Cgil e la Fisac
- I servizi della Cgil

Dal sito Fisac Unicredit

Ag. Entrate Riscossione. Rinnovo polizza sanitaria

L'accordo sottoscritto lo scorso 6 giugno 2017 consentirà a tutto il personale, con decorrenza 1° febbraio e fino al 31 gennaio 2019, di avvalersi della nuova polizza sanitaria. L'appalto è stato attribuito a RBM e il contratto potrà essere rinnovato per ulteriori 12 mesi.

All'interno del Capitolato, che è stato pubblicato nell'intranet aziendale unitamente ai termini di adesione ed ai moduli di sottoscrizione, troverai tutti i dettagli per la fruizione della copertura sanitaria privata.

Come a suo tempo comunicato, ricordiamo che nell'accordo sindacale alcune modifiche si sono rese necessarie al fine di poter aggiudicare la gara d'appalto, alla luce delle denunciate difficoltà di sostenibilità da parte della precedente compagnia assicurativa (già RBM), mentre ti segnaliamo che altre, migliorative, sono intervenute ad esito della gara, nella logica della competizione per l'aggiudicazione della stessa.

Sostanzialmente le variazioni rispetto alla precedente polizza riguardano:

**Importi dei premi facoltativi (familiari fiscalmente non a carico) e variazione rimborsi
(INCREMENTATE DEL 10% RISPETTO ALLA PRECEDENTE POLIZZA)**

Familiare fino a 30 anni	€ 247,07 annui
Familiare da 31 a 45 anni	€ 329,43 annui
Familiare da 46 a 65 anni	€ 494,14 annui
Familiare da 66 a 75 anni (solo per il coniuge o convivente more uxorio)	€ 686,33 annui

Franchigie e scoperti – interventi chirurgici . Day Hospital e Day Surgery

Paragrafo A6 Capitolato

- Nel caso di prestazioni effettuate fuori rete convenzionata i rimborsi per ricoveri con o senza intervento sono soggetti a scoperto del 14%, senza previsione di alcun massimale.
(IN PRECEDENZA 15% CON MASSIMALE A CARICO ASSISTITO FINO A € 1.500)
- Per prestazioni in Day Hospital o in Day Surgery invece lo scoperto è del 15% con un massimale a carico dell'assistito pari a euro 350,00
(IN PRECEDENZA MASSIMALE SCOPERTO 15% CON MASSIMALE €200)

Gravidanza – parto cesareo programmato e parto fisiologico

Paragrafo A2 Capitolato

- Il rimborso nel caso di parto cesareo programmato è stato incrementato a 11.000 euro (**MASSIMALE PRECEDENTE 8.000**) mentre nel caso di parto fisiologico il massimale è stato incrementato a 8.000 euro (**MASSIMALE PRECEDENTE 5.000**).
ferme ovviamente le precedenti previsioni che non tengono conto di tale limite qualora il parto cesareo sia reso necessario dallo stato di pericolo per la madre o il nascituro (v. Capitolato).

Spese per accertamenti diagnostici e terapie di alta specializzazione

Par. B1 Capitolato

- La nuova polizza ha previsto nel caso di prestazione effettuata fuori rete uno scoperto del 10% senza previsione di alcun massimale
(IN PRECEDENZA SCOPERTO DEL 15% CON MASSIMALE DI € 120).
Resta fermo che tale scoperto non si applica per chemioterapia, radioterapia e dialisi.

Spese per visite specialistiche, diagnostica ordinaria, cure domiciliari ed ambulatoriali trattamenti fisioterapici e riabilitativi

Paragrafo B2 Capitolato

- Per tali spese è stato inserito uno scoperto del 20% con un minimo di euro 30,00 se prestazione effettuata fuori rete
(IN PRECEDENZA 18% CON UN MINIMO DI €27).

Cure dentarie e prevenzione odontoiatrica

Paragrafo B4 Capitolato

- Nell'ambito di tali cure si segnala l'inserimento di una norma precedentemente non presente, la quale prevede per gli assicurati che richiedono i rimborsi per spese effettuate al di fuori della rete in convenzione, la necessità di produrre preventivamente al ricorso alle cure nonché alla chiusura delle stesse, referto di esame diagnostico (a scelta: dental-scan, ortopantomica, RX, ecc.) ai fini dei necessari riscontri.
(IN PRECEDENZA NON ERA OBBLIGATORIO MA RBM SI RISERVAVA COMUNQUE DI RICHIEDERLA).

Si rimanda ad un'attenta lettura del capitolato per i dettagli.

Roma, 1 febbraio 2018

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

Gruppo UNICREDIT. Accordo raggiunto, assunzioni subito

Nella mattinata di oggi le delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Unicredit hanno raggiunto un'importante intesa che definisce una serie di questioni da tempo oggetto di trattativa nell'ambito della vertenza aperta con l'Azienda nel corso del mese di novembre.

Assunzioni

Il tema prioritario, risposta concreta alle tensioni vissute quotidianamente dai lavoratori della rete, è stato quello delle assunzioni: fin dalle prime fasi della trattativa abbiamo incalzato l'Azienda per ottenere la copertura del turnover relativo al 2017 e l'anticipo ai primi mesi del 2018 delle assunzioni previste nel precedente piano, ottenendo quindi **l'ingresso pressochè immediato di 280 nuovi colleghi in rete.**

Piano Giovani

In merito al cd. Piano Giovani, il tentativo aziendale di forzare le uscite dei colleghi che non avevano volontariamente aderito al precedente Piano di uscite è stato respinto e ricondotto all'interno di un **percorso assolutamente volontario** che vedrà, a fronte di un **numero di nuove assunzioni pari e contestuali a quello delle nuove uscite,**

- da una parte una riapertura dei termini per l'adesione confermando le medesime condizioni definite con le intese del 4 febbraio 2017;
- dall'altra un'estensione del perimetro degli interessati, comprendendo coloro che maturano il requisito pensionistico nel primo semestre 2024.

Formalmente si apriranno quindi **due fasi distinte** per la raccolta delle adesioni:

1. **Entro il primo trimestre 2018** adesione di coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 1 dicembre 2023.
2. Successivamente, nel corso del **secondo trimestre 2018**, previa verifica con le OO.SS. del numero degli aderenti alla prima fase, l'estensione a tutti coloro che maturano il requisito entro il 1 giugno 2024.

Le adesioni complessive verranno raccolte **fino al completamento delle disponibilità economiche** a tal fine stanziata, stimate ad oggi sufficienti per coprire **circa 550 nuove assunzioni**. In caso di adesioni superiori, verranno adottati come **criteri di priorità**:

1. La maturazione della finestra entro 1 dicembre 2023.
2. Per coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1 giugno 2024, l'appartenenza alle Regioni in cui a detta dell'Azienda esistono disallineamenti rispetto alle necessità operative locali.

Nella fase di selezione delle assunzioni abbiamo convinto Unicredit a ricercare le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenienti dai profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Società esternalizzate

Per ES SSC abbiamo riportato con determinazione la necessità di superare l'attuale precaria situazione dei lavoratori della stessa e le criticità operative riscontrate quotidianamente da tutti i dipendenti di Unicredit.

L'Azienda ci ha informato di aver creato le condizioni contrattuali, attraverso l'introduzione di una clausola di *termination for convenience* per **consentire il rientro in Unicredit delle attività** e conseguentemente, per effetto degli accordi di garanzia, **delle lavoratrici e dei lavoratori**, al

termine di un piano di migrazione da definire qualora venisse esercitata tale clausola, fatto per noi assolutamente plausibile.

Per ABAS e VTS abbiamo ottenuto un significativo aumento delle garanzie occupazionali, ora estese per un ulteriore anno rispetto la loro scadenza originaria.

Premio aziendale

L'obiettivo della trattativa è stato quello di ottenere un Premio Aziendale che potesse almeno parzialmente compensare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo dai sacrifici e riconoscerne il costante impegno profuso.

L'atteggiamento dilatorio dell'Azienda non ha consentito di convenire indicatori che, applicati ai risultati dell'anno 2017, potessero portare alla definizione di un Premio Aziendale. Quindi, al fine di garantire un significativo aumento rispetto al passato, si è raggiunto un accordo per un importo a stralcio, che ammonta a **€ 1.150 a Welfare e € 800** per coloro che opteranno per erogazione **cash**. Il C/ Welfare verrà inoltre alimentato dal Contributo 4-12 anni e dalla Strenna Natalizia, mentre il Contributo Familiare Disabile verrà liquidato esclusivamente nel cedolino stipendio.

Formazione

La convinzione del Sindacato circa la **centralità della formazione**, soprattutto in una fase di profondi cambiamenti, ha guidato la trattativa portando alla definizione di **regole certe ed esigibili** riguardanti la qualità e la fruizione dei corsi.

In particolare riteniamo di grande rilevanza l'individuazione di **un apposito codice di "assenza/presenza"**, da utilizzare specificatamente per la pianificazione e la fruizione dei moduli formativi; in tal modo si creano inoltre i presupposti per la fruizione di **corsi attraverso il tablet in smart working in orario di lavoro**, con modalità definite congiuntamente.

Per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione

professionale o di cambio di ruolo sono stati sanciti specifici percorsi che prevedono l'erogazione di **formazione adeguata e con tempi certi**.

Pressioni commerciali

Al fine di migliorare l'attuale situazione di forte problematicità, abbiamo ottenuto in questo accordo impegni concreti per diffondere una **nuova e diversa Cultura sul tema delle Politiche Commerciali**, attraverso:

- individuazione di uno strumento standardizzato per rilevazione e monitoraggio dei risultati commerciali (DOP)
- pubblicazione a Portale dei contenuti del Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali
- erogazione di corsi di formazione obbligatoria rivolti ai ruoli di sintesi e accessibili a tutti gli altri

Welfare

Abbiamo ripreso una serie di questioni rimaste indefinite nell'ambito del Welfare, convenendo tempi certi per il completamento della riforma complessiva del Welfare aziendale (Previdenza, Unica, Cral, ecc.) nell'ottica del suo potenziamento e del rafforzamento del ruolo delle Parti Sociali. Per quanto riguarda la copertura Tutela superstiti abbiamo ottenuto la riconferma per il 2018 alle stesse condizioni dello scorso anno.

Abbiamo stabilito un percorso per l'adozione a livello nazionale dei principi enunciati dalla Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo sulla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e abbiamo definito i modi e i tempi di un percorso di confronto con l'Azienda per introdurre nuovi strumenti condivisi per migliorare sensibilmente la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui la disconnessione, la Banca del tempo finanziata anche con contribuzione aziendale.

Unidirect

Superando la strumentale rigidità dell'Azienda che negava il confronto su alcune questioni critiche nell'organizzazione del lavoro in UniDirect, abbiamo ottenuto un impegno ad entrare nel merito in tempi brevi delle tematiche della cd. **Barra telefonica** e delle dinamiche di **turnover**.

Queste positive intese chiudono il lungo percorso vertenziale a livello centrale, che ha visto intrecciate questioni di rilevanza comune e strategica per tutti i lavoratori del Gruppo con questioni specifiche non meno importanti.

Riteniamo quindi che:

- l'acquisizione di un numero consistente di assunzioni da effettuarsi nel breve e nelle realtà più in sofferenza;
- l'immissione di nuovo personale in rapporto 1:1, assoluta novità nel nostro settore, mantenendo la completa volontarietà nelle uscite, con la prospettiva che tale personale sia impiegato sempre prevalentemente laddove ce n'è bisogno, prima e concreta risposta alle carenze di organico evidenziate anche nel corso delle assemblee;
- un Premio Aziendale significativo;
- concreti passi sulle garanzie ai lavoratori delle aziende esternalizzate;
- significativi impegni dell'Azienda a definire le questioni delle Pressioni Commerciali, della Formazione, di UniDirect e della Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

rappresentino un importante passo in avanti verso la creazione di un miglior clima aziendale.

Milano, 1 febbraio 2018 Le Segreterie di Coordinamento

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit

Volantino originale

Accordo piano giovani

Accordo premio produttività

UBI Banca. Accordo CIA Bridge Banks

Oggi 1° febbraio è stato sottoscritto in UBI Banca un accordo che definisce criteri, modalità e tempistiche per l'armonizzazione dei contratti integrativi delle cd Bridge Banks (**Nuova Banca Marche, Nuova Banca Etruria/Lazio, Etruria Informatica e Nuova Carichieti**) con la contrattazione di secondo livello in vigore in UBI Banca.

L'accordo, già previsto dall'accordo quadro di incorporazione delle banche sottoscritto il 26 ottobre 2017, rappresenta un traguardo importante e per nulla scontato nel processo di integrazione dei lavoratori delle banche interessate nel gruppo UBI Banca e segue i recenti accordi di armonizzazione delle ex banche-rete confluite in UBI Banca. La contrattazione si è basata, seppure con presupposti diversi, sulla recentissima intesa raggiunta per le Società Prodotto del Gruppo (IWBank, Leasing, Factor, Prestitalia e Pramerica).

Molte sono le voci contrattuali che si applicheranno già a partire dal 1° marzo prossimo tra cui i permessi retribuiti e il 50% dei trattamenti di mobilità già in vigore in UBI (si raggiungerà il 75% dal 1/1/2020 e il 100% dal 1/7/2020). Altri step sono previsti per buoni pasto, borse di studio e altre voci, sostanzialmente in linea con i percorsi in atto sia in UBI che nelle Società Prodotto.

UBI Banca quindi, grazie agli accordi sottoscritti e alla fine degli step di applicazione – gli ultimi residui sono previsti nel 2020 -, potrà contare su una contrattazione di secondo livello uguale per tutti i lavoratori del Gruppo: un obiettivo che solo qualche mese fa sembrava lontano ma che oggi, con l'accordo sottoscritto unitariamente, è finalmente raggiunto.

FISAC/CGIL gruppo UBI

Scarica il testo dell'accordo