

# MIFID 2: consigli pratici per gli addetti

Sul web e nei siti di informazione in questi mesi sono fioccate le informazioni, spesso molto teoriche ed accademiche, su cosa cambia per i risparmiatori con l'adozione della normativa che va sotto il nome di **MIFID II**. Nessuno invece si è occupato di dire cosa cambia per i lavoratori del settore.

Con questa nota noi intendiamo fornire invece un **primo strumento pratico di lavoro e di orientamento per tutti gli operatori bancari e assicurativi** che, dal 3 gennaio 2018, sono tenuti a muoversi all'interno dell'aggiornamento normativo noto come MIFID II.

Lo definiamo primo strumento, perché la pratica quotidiana porterà alle vostre segnalazioni (che vi sollecitiamo fin d'ora, prendendo come referente il vostro RSA di territorio) e queste, a loro volta, porteranno a successivi aggiornamenti. Inoltre, lo definiamo strumento pratico di lavoro per i colleghi, perché il suo scopo è prettamente quello di fornire (nei limiti del possibile) delle indicazioni concrete ai dipendenti; consapevoli come siamo, da operatori del settore, che **fra la teoria delle regole e la pratica quotidiana c'è un fossato, dentro il quale finiscono spesso, assieme alle buone intenzioni, anche i risparmi dei clienti e le carriere degli impiegati.**

Scarica il Manuale Mifid 2 – Consigli pratici

N.B. il Manuale è disponibile anche nella sezione Guide e Manuali

---

# Dipendenti bancari: a fine 2017 sono 286.200

Banca d'Italia ha pubblicato i nuovi dati relativi al numero dei dipendenti.

Riportiamo di seguito il dato generale per area geografica.

	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>Differenza</b>	<b>Percentuale</b>
<b>Italia Totale</b>	<b>286.200</b>	299.699	302.728	-16.528	-5%
<b>Italia Nord Occidentale</b>	<b>111.945</b>	113.581	113.599	-1.654	-1%
<b>Italia Meridionale</b>	<b>32.093</b>	33.699	34.077	-1.984	-6%
<b>Italia Insulare</b>	<b>15.262</b>	16.534	16.725	-1.463	-9%
<b>Italia Nord Orientale</b>	<b>68.187</b>	73.251	75.065	-6.878	-9%
<b>Italia Centrale</b>	<b>58.714</b>	62.637	63.263	-4.549	-7%

Questi i dati relativi al nostro territorio:

	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>Differenza</b>	<b>Percentuale</b>
<b>Abruzzo</b>	<b>3.686</b>	3.881	4.422	-736	-17%
<b>Provincia dell'Aquila</b>	<b>777</b>	803	807	-30	-4%

Si evidenzia un forte calo degli occupati nella Regione Abruzzo. In controtendenza il dato relativo alla Provincia dell'Aquila dove il calo c'è ma in misura inferiore al dato nazionale.

In allegato il file relativo alle regioni e province.

Report Banca d'Italia – completo per regione e provincia

---

# **Appalto assicurativo: rinnovato il contratto “pirata” dello SNA**

Nelle scorse settimane è stato reso noto da parte dello SNA il “rinnovo”, avvenuto il 5 febbraio 2018, di quello che SNA definisce CCNL, ma che rappresenta nella realtà **un testo che nessuna Organizzazione sindacale veramente rappresentativa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ha mai sottoscritto.**

I “sindacati” che anche in questa occasione hanno condiviso con SNA la nuova “intesa” sono FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) e CONFISAL FISALS (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri): **entrambi già dal nome dimostrano quanto poco abbiano a che fare con il comparto delle agenzie di assicurazione e con la tutela di chi vi lavora.**

Non stupisce che SNA sul proprio sito definisca il nuovo testo un *“CCNL cucito su misura delle reali esigenze organizzative ed economiche delle agenzie”*: di fatto ammettono di esserselo fatti in casa, senza alcuna reale trattativa con chi dovrebbe rappresentare le istanze dei dipendenti delle agenzie.

Tutto ciò premesso e ribadendo **la nostra ferma opposizione a questo nuovo contratto “pirata”**, opposizione che stiamo concretizzando attraverso l’istruzione di cause pilota e richieste di ulteriori ispezioni attraverso DTL e Inps, riteniamo comunque utile sintetizzare in questa nota le variazioni contenute nel nuovo testo rispetto al precedente

“accordo” destinate ad avere un effetto più diretto sulle condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori (di cui segnano sotto molti aspetti un ulteriore arretramento : solo a titolo di esempio vi segnaliamo l’art.47 che introduce l’arco temporale di 24 mesi per il superamento del periodo di comporto).

Non sono pertanto oggetto di illustrazione quegli articoli che, seppure oggetto di modifiche, non determineranno un impatto immediato sui dipendenti, di seguito elencati:

Art. 4 – Commissione Paritetica Nazionale

Art. 5 – Commissioni Paritetiche Regionali

Art. 6 – Controversie collettive

Art. 7 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

Art. 8 – Formazione professionale

Art. 9 – Ente Bilaterale e Finanziamento Ente Bilaterale.

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

*Art. 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa*

Dal 1° aprile 2018 è **obbligatoria l’iscrizione di tutti le/i lavoratrici/tori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED.**

Hanno diritto all’iscrizione al Fondo i dipendenti, **non in prova**, con contratto a tempo ndeterminato e determinato compresi i part-time e gli apprendisti.

Per queste/i lavoratrici/tori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 **una contribuzione al Fondo pari a € 18,00 euro al mese** (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) **a totale carico dell’azienda.**

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale dovranno essere uniformati derendo ad ASSICURMED.

Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non può essere sostituito da indennità.

L’azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i dipendenti della perdita delle prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto

della/del lavoratrice/tore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

## **CONTRATTI A TERMINE**

### *Art. 11/bis – Contratti a termine*

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti diventa sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (quindi anche nel caso in cui ciò determini il superamento del limite del 30% degli occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva, stabilito nello stesso articolo).

## **PERIODO DI PROVA**

### *Art. 16 – Periodo di prova*

Il periodo di prova, in precedenza stabilito in 6 mesi per tutte le categorie di lavoratrici/tori è ora ridotto a 3 mesi nel caso della **1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> Categoria** (confermati i 6 mesi per i Quadri e la 1<sup>a</sup> Categoria Super).

## **INQUADRAMENTI**

### *Art. 17 – Classificazione del personale*

È stata cancellata la norma che prevedeva l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Viene introdotta la **4<sup>a</sup> Categoria** a cui apparterranno le/i lavoratrici/tori **addetti a mansioni usiliarie** quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia. Il trattamento economico è pari al 70% di quello spettante alle/ai lavoratrici/tori inquadrati nella 3<sup>a</sup> Categoria.

## **ORARIO DI LAVORO**

### *Art. 28 – Orario di lavoro*

Nelle agenzie con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, il datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate

esigenze organizzative, potrà richiedere (con almeno una settimana di preavviso) di effettuare la **prestazione lavorativa il sabato** (in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì). Per tali casi non è prevista alcuna maggiorazione del trattamento economico. Viene stabilita la **durata minima dell'intervallo** tra i due turni di lavoro che **non può essere inferiore a 30 minuti**.

### **LAVORO STRAORDINARIO**

*Art. 29 – Lavoro straordinario*

Il **limite massimo** per il lavoro straordinario è **aumentato da 90 a 250 ore annue** per ciascun dipendente.

Viene rivista la base di calcolo per la **remunerazione del lavoro straordinario**: la retribuzione oraria (su cui si applica la maggiorazione percentuale) si calcolerà dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59 (rispetto al meccanismo di calcolo precedente ne conseguirà una **riduzione di circa il 16%**).

**Il pagamento del lavoro straordinario avverrà contestualmente a quello della retribuzione**

**ordinaria per il mese di riferimento** (anziché entro il 5° giorno del mese successivo). Si rammenta che la retribuzione ordinaria va corrisposta entro il 10 del mese successivo.

Nelle agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi lo svolgimento della prestazione lavorativa il sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante

### **PAGAMENTO DELLE FESTIVITÀ COINCIDENTI CON LA DOMENICA**

*Art. 30 – Festività*

Il **riconoscimento economico** in caso di **festività cadenti di domenica** viene previsto nella misura di 1/26 della retribuzione mensile fissa; il testo precedente stabiliva che si dovesse dividere la retribuzione annuale per 250: ne conseguirà una **riduzione di circa il 45%**.

## **PAGAMENTO DELLA TREDICESIMA E DELLA QUATTORDICESIMA**

*Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione*

La **quattordicesima mensilità** sarà corrisposta entro il **30 giugno**, anziché entro il 15 giugno, la **tredicesima** in coincidenza con la **vigilia di Natale**, anziché entro il 15 dicembre.

## **PREMIO DI PRODUTTIVITÀ**

*Art. 34 – Premio aziendale di produttività*

In relazione al premio di produttività si stabilisce che non sarà preso in considerazione l'incremento di produttività causato dall'acquisizione di nuovo portafoglio.

## **CALCOLO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

*Art. 36 – Anzianità di servizio*

Per il calcolo dell'anzianità le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi e le frazioni uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Rispetto al premio di anzianità, viene precisato che per il computo dell'anzianità di servizio si considererà anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia (*Art.33 – Premio di anzianità*).

## **FERIE**

*Art. 38 – Maturazione e godimento delle ferie*

Per lavoratrici/tori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti saranno riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.

Non è più precisato il meccanismo di calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie (viene cancellato il precedente riferimento all'art. 30, che stabilisce il criterio per il pagamento delle ex festività).

*Art. 39 – Programmazione delle ferie*

Viene stabilito che il periodo minimo di ferie spettanti non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono cancellati i commi che stabilivano la possibilità da parte del dipendente di scegliere tra il pagamento o la fruizione in caso di ferie maturate da oltre 24 mesi.

## **PERMESSI**

### *Art. 42 – Permessi*

Per i permessi per **visite mediche e terapie documentate** è introdotto il **limite di 16 ore annue**; la stessa misura era già prevista per permessi retribuiti per documentati motivi. Per entrambe le tipologie di permessi viene stabilito che siano proporzionalmente ridotti nel caso di lavoratrici/tori a part time.

## **MALATTIA E INFORTUNIO**

### *Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale*

**I periodi di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale durante i quali l'agente è tenuto a conservare il posto al dipendente** (c.d. periodo di comporta, pari a 6 o 9 o 12 mesi a seconda dell'anzianità) si calcoleranno avendo a riferimento un **arco temporale di 24 mesi** (in precedenza si consideravano le assenze dovute alla stessa malattia e separate da un intervallo inferiore a 6 mesi).

### *Art. 48 – Malattia: documentazione da produrre*

Il protocollo identificativo del certificato medico telematico dovrà essere fornito al datore di lavoro già **dal 1° giorno di assenza** (in precedenza era indicato il 2° giorno di malattia, se la stessa era di durata superiore a un giorno).

## **CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA**

### *Art. 66 – Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure*

Al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro



in essere presso l'assegnatario del portafoglio.

(Quindi, **in caso di trasferimento da un agente che riconosce il contratto ANAPA a un datore di lavoro che applica il contratto "pirata" SNA, potrà essere applicato quest'ultimo**).

## **VALIDITÀ CCNL**

*Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL*

Il contratto (che diventa della **durata di 5 anni** anziché triennale) decorre dal **1° aprile 2018 e scadrà il 1° aprile 2023**.

In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 5 anni (in precedenza per 2 anni).

## **AUMENTI RETRIBUTIVI**

*Indennità di vacanza contrattuale*

È previsto il riconoscimento di una tantum di **€ 60** per tutte le categorie a titolo di indennità di vacanza contrattuale e nessuna erogazione di arretrati.



In questa nota non si approfondiscono gli allegati:

- 1. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**
- 2. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**
- 3. APPLICAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI N. 81/2008, 106/2009 E SUCCESSIVE MODIFICHE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Si segnala esclusivamente che nell'Allegato 1 (Apprendistato professionalizzante) si stabilisce quanto segue:

- L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base di almeno 120 ore complessive.
- La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di

scadenza del contratto di apprendistato.

La Segreteria Nazionale Fisac/CGIL

La Delegazione

Nazionale Appalto Assicurativo

Scarica il CCNL Sna 2018

---

## **BPER: facciamo chiarezza sull'MBO**

Facciamo riferimento al malcontento diffuso ed alle molteplici lamentele di cui tanti colleghi ci han fatto partecipi per chiarire il nostro punto di vista sul sistema incentivante che la controparte datoriale ha applicato di fatto unilateralmente su parte della forza lavoro.

Partiamo dalla norma alla base del discusso MBO e cioè dall'art.51 del CCNL 31/03/2015 che per maggior chiarezza sotto riportiamo:

### *ART.51 Sistema incentivante*

*1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 48.*

*2. L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).*

3. Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

4. Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati. Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

5. L'impresa deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'impresa saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'impresa stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella normativa comunitaria

*sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance, nonché nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.*

#### **RACCOMANDAZIONE**

*Le Organizzazioni sindacali raccomandano alle aziende che in occasione delle c.d. "campagne prodotto" si ispirino ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante di cui al Chiarimento a verbale che precede.*

Al riguardo evidenziamo che:

1. In molte filiali a parità di modello di servizio, i colleghi hanno preso somme diverse: facciamo veramente fatica a capire come questo fatto rispetti lo spirito del 2° comma dell'art.51 di cui sopra:  
*"L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione **per gruppi omogenei di posizioni lavorative** in relazione agli obiettivi medesimi"* (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee), ed al riguardo siamo a richiedere all'azienda la spiegazione di come si sia giunti a simili risultati.
2. Riteniamo che i vantaggi derivanti dalla soddisfazione di alcuni dipendenti che si sono visti corrispondere in busta paga questa somma aggiuntiva con l'Mbo sia inferiore agli svantaggi di avere molti altri lavoratori demoralizzati e demotivati dal fatto di non aver ottenuto nessun beneficio economico vuoi perché esclusi da questo sistema o in conseguenza dei criteri con cui è stato applicato come dal precedente punto.
3. Ci si dimentica che con l'accordo sulla cristallizzazione degli utili abbiamo ottenuto l'erogazione di un importo mensile in busta paga e di una ulteriore quota accreditata in Welfare; un ottimo

risultato che di fatto ridurrà nel tempo il costo del personale per l'azienda.

4. Ci si dimentica che una parte consistente dei colleghi (p.es. la Direzione Generale) è esclusa dal beneficio. Ci aspettiamo quindi che anche per la restante parte della forza lavoro l'azienda riterrà adottare un sistema simile.
5. Nell'ambito delle medesime unità produttive, a parità di grado, impegno verso l'organizzazione e professionalità ma non di modello di servizio non corrisponde la possibilità di concorrere a medesime erogazioni.

Con l'occasione è importante chiarire infine, che **questo sistema incentivante è gestito unilateralmente dalla Banca e non è stato oggetto di accordo sindacale**: la nostra posizione è critica per come è strutturato, per la mancanza di equità, per premiare la quantità più che la qualità del lavoro svolto e, soprattutto, per essere un sistema che invece di stimolare la solidarietà ed il lavoro di squadra, tende a separare i lavoratori nell'ambito del modello di servizio!

**Alfonso Ferrante**

**membro del Comitato Direttivo Nazionale Fisac BPER**

---

## **Gruppo INTESA: assemblea su trasferimento parziale uffici ISGS da L'Aquila a Teramo**

Il giorno 03/05/2018 si è svolta presso la struttura dell'Aquila l'assemblea dei lavoratori ISGS convocata per discutere i seguenti punti all'ordine del giorno:

- Ristrutturazione sedi DCO;
- Conciliazione tempi di vita e lavoro;
- Varie ed eventuali.

L'assemblea, che ha visto la partecipazione della quasi totalità dei colleghi presenti e dei rappresentanti sindacali territoriali, dopo un'introduzione dedicata all'attuale situazione del Gruppo alla luce del piano industriale 2018 – 2021, ha dedicato ampio spazio **all'imminente apertura del nuovo ufficio collaudi funzionali sulla piazza di Teramo**, scelta che da un lato allevia il pendolarismo dei colleghi teramani e pescaresi, dall'altro crea preoccupazione per le possibili ripercussioni negative che tale decisione potrebbe causare, in considerazione della scissione di una sede più grande in due entità più piccole per quanto concerne il numero di risorse.

Dopo ampio e partecipato dibattito sono emerse le seguenti richieste da parte dei colleghi presenti:

- richiesta di riattivazione del tavolo con l'azienda per la definizione di percorsi professionali chiari per tutti i dipendenti di ISGS, utili in particolare nei contesti come il nostro dove preparazione e voglia di crescita rivestono da sempre un ruolo di primaria importanza;
- attivazione di un tavolo di colloquio tra azienda, sindacato ed enti locali preposti per la gestione della mobilità per i colleghi pendolari che arrivano nel capoluogo tramite treno o autobus e disponibilità di parcheggi per chi raggiunge il luogo di lavoro in auto nel momento in cui la struttura verrà ricollocata nel centro storico dell'Aquila.

L'Aquila, 03 maggio 2018

**RSA ISGS L'AQUILA**  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA**

# Riscossione tributi: approvati gli accordi sottoscritti

Venerdì 11 maggio si è conclusa la tornata delle assemblee unitarie tenutesi in tutto il territorio nazionale per presentare l'accordo di rinnovo del CCNL di settore e il CIA di Agenzia delle Entrate-Riscossione sottoscritti il 28 marzo u.s.

L'ampio confronto che ne è derivato, con il prezioso contributo di migliaia di colleghe e colleghi ha consentito un'analisi dettagliata dei risultati raggiunti ed una valutazione piena dei punti di forza così come di quelli di debolezza che gli accordi presentano.

Lavoratrici e lavoratori hanno espresso una valutazione significativamente favorevole: in particolare **il 90,9% ha votato sì**, il 6,1% ha votato no, il 3% si è astenuto. Ovviamente i colleghi di Equitalia Giustizia hanno votato solamente per il CCNL di settore, ma la piattaforma di rinnovo del CIA è già stata presentata ed a breve verrà discussa.

Per quanto riguarda Riscossione Sicilia, che al momento della firma chiese tempo per sottoporre l'accordo alla valutazione degli organismi competenti, le OO.SS. nel loro insieme stanno premendo affinché sottoscriva a sua volta, auspicando che ciò possa avvenire a brevissimo.

La categoria ha quindi ampiamente approvato le due intese. In

estrema sintesi sono stati generalmente valutati significativamente positivi il **risultato economico**, i diversi migliori spazi di **rapporto tempi di vita e di lavoro** e il nuovo **trattamento del personale di sportello**; sufficiente ma **non del tutto soddisfacente la tenuta rispetto ai livelli inquadramentali**; critiche e **da seguire opportunamente le ricadute dei nuovi orari di sportello sulle condizioni di lavoro e sul rispetto dei tempi di chiusura** e della pausa pranzo in presenza di una diffusa (e da tempo denunciata) carenza di organici.

E' stata anche **chiesta più ampia difesa delle condizioni dei quadri direttivi** e un impegno a perseguire l'obiettivo di costruire condizioni più oggettive di valorizzazione professionale, ovvero **percorsi professionali che consentano una migliore prospettiva di carriera** ai vari livelli, mentre è risultato segnatamente apprezzato **l'impegno a valutare la regolamentazione del regime di rimborso spese forfettario** per gli ufficiali di riscossione e messi notificatori.

Ogni intesa, essendo necessariamente il risultato dell'incontro di esigenze diverse presenta luci ed ombre: i punti di debolezza non potranno che divenire oggetto di rinnovata particolare attenzione in occasione della predisposizione della prossima piattaforma contrattuale, i cui lavori potranno essere avviati già negli ultimi mesi dell'anno in corso.

In un periodo particolarmente difficile della vita economica e politica del Paese, e di ancora maggiore difficoltà per il nostro settore, sotto attacco quasi da ogni parte, **l'impegno e la determinazione di tutte le colleghe ed i colleghi, insieme al lavoro della struttura sindacale unitaria nel suo insieme hanno consentito la difesa dell'identità e dell'autonomia della categoria e con essa un rinnovo contrattuale non scontato** nella forma giuridica, il mantenimento del precedente impianto contrattuale, un importante incremento economico a livello nazionale e, per l'Ente Pubblico Economico, anche a



livello aziendale.

Con riferimento alla volontà di assorbimento di diversi “ad personam” espressa da controparte, nei giorni scorsi le Segreterie nazionali hanno ribadito la richiesta alla Direzione dell’Ente di rivedere la propria posizione al fine di dare il giusto riconoscimento alle legittime aspettative dei colleghi.

Si coglie infine l’occasione per informare che l’atteso decreto previsto per la realizzazione di una previdenza aggiuntiva per il personale della categoria (di trasformazione della finalità del Fondo di previdenza nazionale) è stato finalmente redatto dai tecnici del Ministero del Lavoro e firmato dal Ministro Poletti e sta seguendo il proprio iter per il perfezionamento formale.

Roma, 18 maggio 2018

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

Scarica il volantino

---

## **Gruppo GENERALI: sintesi piattaforma rinnovo del CIA**

Cari colleghi, vi sottoponiamo i principali punti oggetto di modifica della piattaforma di rinnovo del CIA del Gruppo Generali.

- **Sfera di applicazione**

Richiesta:

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale amministrativo, agli addetti all'organizzazione produttiva e al personale di Parte Prima sezione Terza del CCNL inquadrato ai sensi degli artt. 92, 146 e 165 del citato CCNL di tutte le Compagnie di assicurazione e/o Aziende di servizi assicurativi e/o aziende ad esse collegate facenti parti del Gruppo Generali, esistenti e/o di futura costituzione.

▪ **Missioni, Trasferte e Disciplina utilizzo auto**

Aumento del 20% di tutte le cifre relative alle missioni in Italia e del 25% per le missioni all'estero e aumenti sui prestiti auto con aumento dei tempi di rimborso dello stesso.

Adeguamento delle autovetture di riferimento;

Introduzione dei rimborsi per uso motoveicoli per i produttori.

Adeguamento dei rimborsi per i produttori Alleanza come i produttori Generali Italia.

Aumento del 20% sul valore garantito della KASKO.

▪ **Buono Pasto**

Al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL), viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero pari a complessivi € 5,00; tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata di effettiva presenza in sede.

▪ **Previdenza Integrativa**

Si richiedono aumenti in percentuali differenziate dei contributi a carico azienda per i colleghi inquadrati nelle tabelle CCNL ante o post 1999; dette richieste hanno l'obiettivo di giungere alle seguenti percentuali del contributo aziendale:

- 5% della retribuzione per gli impiegati ante 1999
- 5,4% della retribuzione per gli impiegati post 1999
- 6,5% per i Funzionari ante 1999

- 7% per i Funzionari post 1999

Revisione degli indennizzi per le polizze caso morte alla luce delle nuove normative di riforma delle pensioni.

- **Assistenza Sanitaria**

Ampliamento delle garanzie per Oncologia anche ai neo-assunti.

Aumento dei massimali relativi a prestazioni odontoiatriche, a visite mediche e specialistiche ed accertamenti diagnostici e a lenti correttive del 20%. Introduzione di nuove terapie nelle prestazioni extra-ospedaliere (audiometria, psicologia/psicoterapia, chiropratica, terapie per i disturbi dell'apprendimento, rieducazione funzionale di specifica abilità, vaccinazioni (anche per allergie), nutrizionista, holter cardiaco e/o pressorio.).

Possibilità di revoca/variazione della copertura ad adesione relativa ai familiari, per casi specifici, anche durante la vigenza contrattuale.

Prevedere un congruo periodo certo in cui è possibile disdire o variare le condizioni di detta polizza.

Revisione dell'ultrattività delle polizze sanitarie sulla base della nuova riforma delle pensioni.

Allineamento delle coperture della ex-parte III nella vigenza contrattuale.

Aggiornamento della casistica di applicabilità della polizza "Dread Disease".

- **Piano Case**

Rifinanziamento del piano e necessità di farne un istituto autoalimentato indipendente dal CIA.

- **Trattamento Economico.**

Si richiede un aumento del PAP dell'11%.

Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza Sez. I si richiede la trasformazione dell'integrazione economica di cui all'allegato 15 punto 4, allegato 16 punto 9 e

allegato 17 punto 8, in PAP fisso.

Inoltre si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito come integrazione economica e l'importo percepito dal III livello e relativa classe di appartenenza come PAP.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 giugno sarà aggiunto, per il personale addetto al Contact Center Vendita, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nei 12 mesi precedenti.

Per i Coordinatori di Team, sempre nella suddetta logica, si richiede il PAP fisso pari al 30% di quanto percepito dal V livello e relativa classe di appartenenza.

Per i coordinatori di Team del Contact Center di Generali Italia si richiede il trattamento economico del V livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità.

Per il personale amministrativo di GenerTel e GenerTel Life viene richiesto l'allineamento del PAP al resto del personale amministrativo.

Per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL) viene istituito un assegno per mansioni produttive non assorbibile pari a € 250 annui lordi.

▪ **Welfare**

Si richiede un aumento di € 500 per il personale amministrativo, € 475 per il personale addetto all'organizzazione produttiva e € 300 per il personale di parte I Sez. III (ex Parte III).

Si richiede che anche le spese sostenute per il dipendente possano essere oggetto del piano welfare come da previsioni di legge.

▪ **Erogazione Aziendale Variabile**

Si richiede, per tutti i dipendenti cui si applica il presente CIA, un incremento del 15% rispetto all'ultimo

importo percepito, legando la nuova formula di calcolo al risultato operativo di Gruppo, ferme restando le caratteristiche necessarie per la defiscalizzazione. Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito e l'importo risultante dalla suddetta formula per il III livello per gli operatori e per il V livello per i Coordinatori di Team.

Per le peculiarità delle richieste di GenerTel e GenerTel Life si rimanda a specifici comunicati.

Roma, 15 maggio 2018

**COORDINAMENTI R.S.A. GRUPPO GENERALI  
FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA**

Scarica il volantino CIA 2018

---

## **Assegni Familiari: le nuove tabelle dal 1° luglio 2018**

Circolare INPS n. 68 dell'11/5/2018

La legge n. 153/88 stabilisce che i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare siano rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e

l'anno immediatamente precedente.

La variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo calcolata dall'ISTAT tra l'anno 2016 e l'anno 2017 è pari a +1,1 per cento.

In relazione a quanto sopra, sono stati rivalutati i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli assegni al nucleo familiare, in vigore per il periodo 1° luglio 2018 – 30 giugno 2019 con il predetto indice.

Si allegano alla presente circolare le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Le Strutture territoriali dell'Istituto sono invitate a portare a conoscenza dei datori di lavoro, delle relative associazioni di categoria, dei consulenti del lavoro e degli Enti di Patronato, con ogni possibile sollecitudine, il contenuto della presente circolare.

All. Tabelle

---

# **Prestiti personali: attenzione alla busta paga**

I prestiti personali sono ormai un “prodotto da banco”.

Gli importi sono spesso modesti; il fatto che il richiedente abbia un lavoro e pertanto percepisca uno stipendio è un requisito che in linea di massima è adeguato a garantire la solvibilità. Le procedure operative sono snelle e finalizzate ad una rapida definizione del finanziamento.

Presso diverse banche la documentazione richiesta per tali prestiti si riduce al documento d'identità, alla busta paga ed al permesso di soggiorno se il lavoratore è straniero.

**Ma falsificare una busta paga è assai più facile che falsificare una carta d'identità.** Così, si sono verificati casi in cui il dipendente di banca non ha chiesto un riscontro all'impresa che all'apparenza dava lavoro al soggetto che richiedeva il prestito.

Una volta erogata la somma, emergeva come il beneficiario fosse in realtà disoccupato e privo di qualunque reddito. Anche se era identificabile, non aveva alcuna possibilità di restituire il prestito.

A fronte delle carenti verifiche della busta paga, **le banche hanno disposto sanzioni disciplinari e in taluni casi hanno anche richiesto ai lavoratori la rifusione totale o parziale del danno arrecato.**

Fonte: Fisac/Cgil

---

# **BCC: provvidenze per familiari disabili**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo prevede che entro il mese di giugno le Aziende, dietro apposita richiesta, corrispondano il contributo annuale per i familiari fiscalmente a carico portatori di handicap.

## ***Art. 88***

### ***Provvidenze per i disabili***

*Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.032,91; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.*

Invitiamo tutti i colleghi interessati a produrre la relativa richiesta e tutta la documentazione necessaria in tempo utile affinché le Aziende possano provvedere alla erogazione entro il mese di giugno.

A tal fine si allega fac-simile della domanda