

POPOLARE DI BARI. Pressioni commerciali: ora basta!

Pubblichiamo un nuovo contributo, stavolta delle Segreterie di coordinamento della Banca Popolare di Bari, sul tema che maggiormente impatta sulla qualità di vita di tutti i lavoratori del settore credito.

E' triste constatare come, ancora una volta, gran parte delle considerazioni fatte potrebbero tranquillamente essere estese alla totalità delle aziende bancarie.

TOLLERANZA ZERO!

*Negli ultimi tempi pare che i nostri dirigenti e capi area siano stati folgorati da letture illuminanti ispirate al **movimento futurista** italiano di inizio Novecento.*

Proliferano, infatti, sui gruppi di contatto e sulle e-mail aziendali, una sequela di "scritti onomatopeici" e motti parabellici vagamente reazionari, volti a motivare le "truppe" o, pardon, i lavoratori della BPB. Probabilmente, senza averne mai avuto contezza dal datore di lavoro, il personale è stato inquadrato tout court in una sorta di ordinamento militare.

*Il "movimento aggressivo" della politica commerciale in atto sta, di fatto, portando alla sopraffazione di tutte le altre funzioni bancarie, portando i colleghi della BPB a tralasciare, a loro rischio e pericolo, l'area dei controlli e del rispetto delle normative sul credito, sull'antiriciclaggio, sulla MIFID II, ecc., **esponendoli in misura perigliosa a contestazioni, sanzioni, ammende, multe, risarcimenti.***

Non vorremmo che il glorificato "gesto distruttore" e il "passo di corsa" dei nostri manager possa generare altri "schiaffi e pugni" sui già vessati e sgomenti colleghi. L'azienda, nonostante la disponibilità e il sacrificio dei

*lavoratori, continua ad utilizzare ostentazioni di forza finalizzate a fiaccare, paralizzare e/o distruggere la percezione di resistenza e di volontà dei lavoratori. Azioni che generano paure, ansie e pericoli incomprensibili per la platea dei colleghi **i quali vivono uno stato di frustrazione crescente.***

Come chiamare quanto accaduto nelle ultime settimane, se non volere una irregimentazione in un corpo militare, dove è vietato pensare?

Tutti i gestori e direttori di filiale hanno ricevuto mail provenienti dai capi area, con richieste tassative di invio, da parte dei gestori, di report giornalieri sui contatti fatti e previsti per il giorno successivo, di richieste di e-mail da fare più volte al giorno, sui prodotti collocati e report finale, anch'esso giornaliero, del direttore della filiale...

*L'ordine di imperio proviene di certo, visto che sono interessate tutte le aree, dalla Direzione Business che ritiene necessario un monitoraggio puntuale "con indicazione esplicita delle filiali con produzione nulla", come dicono i capi area nelle conference ("così forse vi vergognate"). Personaggi che dicono che se i numeri non saranno quelli che chiedono "ci saranno licenziamenti", altri figuri che urlano che "era meglio licenziare 500 colleghi che fare la solidarietà dove non ci si capisce un ... (sic!)" e poi riunioni su riunioni con minacce per nulla velate, forecast (previsioni) assurdi ("dovete almeno segnare il 100%!"), conference call di convergenza... **Ore ed ore sprecate a fare riunioni inutili e che servono solo a qualcuno per sentirsi importante e far sentire la verga sulle terga dei colleghi con minacce di trasferimenti, con colloqui riservati "one to one" dove le minacce di trasferimento sono la costante, insieme alla minaccia di licenziamento per scarso rendimento...***

Una caccia alle streghe, insomma, utile solo a chi persegue una competizione parossistica e che considera il

deterioramento del clima lavorativo un trascurabile dettaglio, le minacce di trasferimento (quando va bene) o di licenziamento come un necessario pungolo, una carezzevole frustata ai buoi che faticano per arare il campo.

Il messaggio arrivato ai direttori è di **“tolleranza zero”** per chi non provvedesse a inviare il report e, in modo implicito, a chi lo inviasse con zero collocamenti.

Contestiamo da sempre l'utilizzo strumentale di report estranei agli strumenti informatici abbondantemente in possesso delle funzioni commerciali della prima banca del Sud, report che si trasformano in mero strumento di controllo a distanza e pressione indebita su chi quotidianamente cerca di fare con professionalità il proprio lavoro di bancario e non di imbonitore televisivo.

L'accordo ABI-00.SS. del 8 febbraio 2017 vieta la richiesta di report che non siano standardizzati e messi a disposizione dall'azienda: quindi i normali supporti informatici già a disposizione!

ORA BASTA!

Non si può risolvere tutto concedendo ai comparti commerciali di assurgere ad entità infallibili e quasi divine.

Le pressioni commerciali a cui veniamo sottoposti – quotidianamente – non devono mai farci dimenticare le nostre responsabilità sociali, etiche e normative, mentre ci assumiamo la paternità di operazioni che in futuro potrebbero persino esserci contestate, non solo dai clienti ma dall'Azienda stessa.

Ricordiamo a tutti i colleghi che nessuno può essere licenziato se non raggiunge il budget, ma che si può essere sanzionati con provvedimento disciplinare, con conseguenze anche risarcitorie, se non ci si attiene alle policy e alla normativa di legge.

Occorre inoltre ribadire, a fronte delle insistenti richieste che pervengono dall'alto, che la disciplina giuridica stabilisce che il prestatore di lavoro è tenuto

all'osservanza dei criteri di diligenza, perizia e professionalità (obbligazione di mezzi) ma non è tenuto all'obbligo di risultato.

Siamo, come lavoratori del credito, finanche, garanti della funzione di tutela del risparmio prevista dall'art. 47 della Costituzione italiana, norma troppo spesso disattesa e tradita dalle recenti, gravi crisi bancarie. Abbiamo il diritto-dovere di lavorare in un clima di serenità e di responsabilità, coerente con l'etica professionale, con il rispetto della dignità delle persone e delle esigenze reali e della centralità dei clienti.

Non possiamo più tollerare interventi manageriali di stampo autoritario.

Non si può sopperire alla mancanza di autorevolezza con un autoritarismo volgare e che conduce la cultura aziendale verso il degrado definitivo.

Non si può vivere la quotidianità esclusivamente con una concezione mercantile di breve/brevissimo termine, spalmando i rischi operativi sul personale vessato e sulla platea di risparmiatori/investitori dalla scarsa educazione finanziaria.

Chiediamo con forza all'azienda di smetterla con questi comportamenti lesivi della dignità di chi, oltre a lavorare con coscienza, ha anche dato una quota del suo stipendio, con la solidarietà, per far sì che quest'azienda potesse crescere e uscire dai pantani in cui si è cacciata da sola, non certo per colpa dei suoi lavoratori.

Chiediamo, infine, ancora una volta e con urgenza, che venga convocata la Commissione di cui al Protocollo sulle Relazioni Industriali (ex accordo 9-112016 art.5) e che venga aperto un tavolo come previsto dall'Accordo ABI sulle politiche commerciali del 8-2-2017, al fine di ripristinare al più presto le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori e di corrette relazioni azienda-lavoratore.

Bari, 16 maggio 2018

**Segreteria OdC
FABI – FISAC/CGIL – UNISIN
Gruppo BPB**

Bari, 16 maggio 2018

Scarica il volantino

Sul tema delle pressioni commerciali leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/con-la-fisac-contro-le-pressioni-commerciali.html>

UNICREDIT: secondo incontro di verifica su “Piano giovani”

Lo scorso 8 maggio si è tenuto il secondo incontro di verifica relativo all'accordo 1 febbraio 2018 (Piano Giovani) durante il quale l'azienda ci ha fornito ulteriori informazioni e dati, da noi richiesti nell'incontro precedente, che di seguito riportiamo.

Complessivamente le adesioni sono risultate 241 FTE, di cui 192 dalla rete e 49 da altri perimetri. Le uscite saranno collocate nei seguenti periodi:

- secondo semestre 2018: 134 dalla rete + 30 da altri perimetri
- primo semestre 2019: 48 dalla rete + 14 da altri

perimetri

- secondo semestre 2019: 10 dalla rete + 5 da altri perimetri

Unidirect

Nel 2017 sono state effettuate 130 assunzioni a fronte di 138 uscite verso la rete e altre strutture della banca. Ad oggi, nel 2018, sono state assunte 56 persone a fronte di 61 uscite verso la rete o altre strutture di Banca. Per le assunzioni nel perimetro Direct si ricorrerà, in alcuni casi, ad un passaggio per 6 mesi nella rete per poi spostare le risorse successivamente.

Banca

Gli assunti cd professionalizzati, provenienti, cioè da altre banche e in possesso di un proprio portafoglio sono computati nel tetto massimo delle assunzioni previste e vanno a coprire le uscite di nostri colleghi con portafoglio.

Già nel precedente incontro del 23 aprile avevamo lanciato l'allarme circa le enormi difficoltà che si determineranno nei prossimi mesi a causa dei programmati esodi e richiesto interventi preventivi per evitare il caos che potrebbe derivarne.

L'azienda, in risposta a questo nostra profonda e fondata preoccupazione, ci ha annunciato l'adozione di due misure:

- le 241 assunzioni, corrispondenti alle adesioni fin qui registrate, saranno effettuate tutte entro l'anno in corso, anticipando, pertanto, al 2018 le assunzioni che, in base all'accordo 1 febbraio, dovrebbero essere effettuate nel 2019;**
- gli stagionali, inizialmente previsti nel numero di 160, saranno invece 300, con una permanenza media di 4 mesi.**

Le 24 assunzioni a Tempo Determinato del Pegno non vanno ad intaccare i numeri relativi alle assunzioni previste in UniCredit, anche se vengono fatte mentre i colleghi sono ancora del Gruppo.

Nuovi prepensionamenti

Dal 2 maggio, data di apertura dell'applicativo che sarà chiuso il 31.05, hanno aderito circa 350 colleghi tra coloro che maturano i requisiti pensionistici nel primo semestre 2024.

Considerazioni

Abbiamo apprezzato l'aumento di assunzioni stagionali e l'anticipo al 2018 delle assunzioni previste dal piano per il 2019, segnali necessari, ma non sufficienti per sopperire alla carenza di organico, in una situazione in cui permangono forti criticità nelle procedure e nell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo pertanto chiesto ulteriori dettagli sulle assunzioni, a quali aree saranno destinate e soprattutto con quali tempistiche, visto che le prossime finestre di uscita, giugno e luglio, saranno consistenti ed andranno ulteriormente ad impattare sull'organizzazione aziendale, sia in termini numerici che in termini di ruoli professionali che arriveranno ad essere scoperti.

A tale riguardo abbiamo chiesto, anche sulla base delle previsioni dell'accordo 1 febbraio 2018, di attingere alle liste del Fondo Emergenziale dove possono essere reperite le professionalità necessarie, sfruttando i vantaggi che ne derivano, in termini di costo, ma anche assolvendo ad una funzione sociale di ricollocazione assolutamente meritoria.

Ci pare inoltre sbilanciata, rispetto alle reali esigenze, la scelta di dirottare praticamente tutte le assunzioni su UniCredit Direct, penalizzando altre aree della rete (pensiamo, ad esempio, alle agenzie di piccoli centri) che sono in grande sofferenza.

Abbiamo espresso il nostro disaccordo in merito alla scelta aziendale di computare tra le assunzioni i lavoratori portafogliati provenienti da altre banche poiché non si tratta di nuova occupazione. E' però evidente che si è aperto in UniCredit un problema di "retention" dei cosiddetti "gestori di portafoglio" che andrebbe analizzata e non semplicemente

derubricata come concorrenza sleale delle altre realtà creditizie e finanziarie.

E' sotto gli occhi di tutti come questa ennesima e pesante ristrutturazione della rete, condotta principalmente attraverso scelte emergenziali e non prospettiche, senza la benché minima programmazione in merito alla riqualificazione e formazione dei colleghi che vanno a sostituire i ruoli che restano scoperti, porti a problemi di organico sia di tipo quantitativo che qualitativo. L'attività di riqualificazione e formazione professionale che l'azienda ha completamente sottovalutato diventa pertanto centrale per risolvere questa emergenza preoccupante, a partire dal codice di assenza per effettuare la formazione.

Come OO.SS non smetteremo di incalzare l'azienda con ogni mezzo a nostra disposizione perché rispetti gli impegni assunti in tema di formazione e riqualificazione professionale, così come previsto dall'art. 10 dell'accordo 1 febbraio 2018, a partire dalla richiesta di attivazione immediata del codice di assenza per la fruizione della formazione.

Milano 14 Maggio

Segreterie di Gruppo UniCredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – UIL.C.A. – UniSin

Scarica il volantino

Contestazioni disciplinari: come comportarsi?

Comportamenti pratici in caso di contestazione disciplinare

Riteniamo opportuno fare qualche precisazione di carattere pratico, in particolare sulla stesura delle controdeduzioni scritte e sull' eventuale colloquio. Si tratta ovviamente di nozioni generali, che devono essere adattate al singolo evento che in ogni caso fa storia a sé.

Contattare subito il proprio sindacalista

A fronte dell'avvio di una contestazione disciplinare emerge **l'assoluta opportunità di prendere immediatamente contatto con il proprio rappresentante sindacale**, per avere la necessaria assistenza prima di addentrarsi in una realtà che non solo è personalmente sgradevole ma è anche tecnicamente complessa ed incerta.

La trasparenza tra lavoratore e sindacato

In ogni caso ed in via del tutto preliminare, è **necessario che il rapporto fra il rappresentante sindacale e l'iscritto sia improntato alla massima trasparenza reciproca: il lavoratore deve esporre i fatti in modo veritiero e completo**, in modo tale che anche il proprio rappresentante sindacale non incorra in errori di valutazione.

La difesa da parte del lavoratore

Il lavoratore ha diritto – **entro 5 giorni di calendario** dal ricevimento della lettera di contestazione, che salgono a **15 giorni nel settore delle Assicurazioni** – a formulare le proprie difese per iscritto o richiedendo un colloquio. E' opportuno che la lettera di controdeduzione sia redatta in maniera lineare e sintetica, senza polemiche; **non serve**

tentare di smentire fatti oggettivi ed accertati, mentre potrà essere utile sottolineare problematiche che riguardano carenze organizzative/procedurali aziendali ed altresì eventuali lacune nella propria formazione.

Qualora siano già state fornite al proprio responsabile o alle funzioni ispettive alcune spiegazioni sui fatti contestati, sarà opportuno tenerne conto nella stesura della lettera.

Inoltre è **sempre da valutare con la massima cautela il coinvolgimento di altri colleghi** nelle proprie controdeduzioni.

Il colloquio può dare una personalità fisica a quella che potrebbe altrimenti apparire come una mera pratica burocratica dell'ufficio del personale, ma può anche essere per alcuni una situazione di stress.

La richiesta di colloquio permette però di avere qualche giorno in più per approfondire meglio la contestazione e preparare le proprie difese. **Nel colloquio non esiste contraddittorio**, e l'azienda deve solamente verbalizzare le spiegazioni del lavoratore: è quindi sempre consigliabile arrivare al colloquio con una traccia scritta delle proprie difese.

E' possibile formulare le proprie difese in una lettera ed in più richiedere anche il colloquio. Tuttavia è **importante che la richiesta del colloquio sia esplicita**: inserire nella lettera di controdeduzioni frasi del genere "il sottoscritto è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento" è da evitare, perché crea incertezza su quali siano le concrete intenzioni del lavoratore.

Per approfondimenti rinviamo alla lettura della Guida alle responsabilità patrimoniali e disciplinari

Fonte: Gli Azzecagarbugli, periodico informativo della FISAC Treviso

BPER: novità welfare 2018

Nei giorni scorsi l'azienda ha reso disponibile la versione interamente rinnovata del **portale WELFARE** .

La prima novità che salta all'occhio è l'indicazione del saldo residuo già dalla pagina iniziale.

Nella sua nuova versione il portale, che ha esordito nel 2015 ed è rivolto a tutto il gruppo Bper, si presenta suddiviso in diverse aree: un'unica area per l'utilizzo del credito, un'area informativa implementata con nuovi servizi.

Le aree di utilizzo comprendono diverse novità, e sono:

- Istruzione (spese scolastiche varie, campus, test scolastici, ecc.) e famiglia (baby sitting, anziani e non autosufficienti);
- Zainetti sanitari (acquistabili con pacchetti multipli di 10€ che non hanno scadenza), per le spese non coperte dalla Polizza Sanitaria, tickets, franchigie, farmaci e dispositivi medici.

La novità di quest'anno è la possibilità di rimborso per farmaci anche senza ricetta medica e dispositivi medici (p.es. apparecchio aerosol, siringhe, cerotti, ecc.) presentando scontrini singoli con una spesa minima di 10€.

- Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico;
- Buoni Acquisto e BUONI BENZINA da utilizzare presso i marchi convenzionati. **Anche questa è una novità del 2018. Per esigenze fiscali l'acquisto di questo tipo di benefits è limitato ad € 150 annui.**
- Trasporti e Mobilità (rimborsi abbonamenti mezzi pubblici, convenzioni di parcheggi, noleggio auto, aziende di trasporto pubblico varie). **Si tratta di**

un'altra novità del 2018.

- Buoni Wellness per strutture convenzionate come palestre, centri sportivi, ecc...
- Beni e Servizi legati a strutture convenzionate del tempo libero, cultura, salute, benessere, assistenza sociale e sanitaria, le cui convenzioni sono in continua evoluzione.

Tramite le aree informative sui benefits si inoltre può accedere alle condizioni del personale (dove sono raccolte le condizioni dei mutui, prestiti, conti correnti, ecc.).

Una volta destinati a welfare i soldi possono essere utilizzati per i rimborsi **entro l'anno successivo**.

Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2018, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2018 e del 2019; a fine 2019 **se ancora non utilizzata, tale somma viene versata nel Fondo Pensione**.

Unica eccezione a questa tempistica sono i versamenti agli **zainetti sanitari**, i quali una volta costituiti **non hanno scadenza** fino all'utilizzo.

L'accesso al portale welfare si può fare anche da casa tramite l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; occorre però che la prima registrazione avvenga in azienda, tramite BLink, → Servizi del Personale, → Welfare aziendale. Si inseriscono alcuni dati anagrafici, la mail aziendale, la password di 6 caratteri.

Un limite di questa procedura, su cui interverremo, è proprio la mail aziendale, nel senso che ogni comunicazione arriva in azienda , anche qualora si verificasse un problema nell'utilizzo da casa. Da casa occorrerà inserire la password e la mail aziendale.

CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?

Dell'argomento ci eravamo già interessati in un precedente post.

Riportiamo le stesse considerazioni, che riteniamo utili per una scelta consapevole.

Come si alimenta il welfare?

Esistono tre diverse modalità.

1. Per tutti (esclusi i colleghi provenienti da aziende incorporate che hanno conservato le erogazioni previste dalle banche originarie: es. ex premio di rendimento CARISPAQ)

A seguito dell'accordo siglato il 4/10/2016 una parte della vecchia partecipazione agli utili, per un importo medio compreso tra € 500 ed € 600, verrà corrisposta sotto forma di accantonamento al welfare in due rate di pari importo, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Questi accantonamenti non vengono tassati, con un beneficio per i lavoratori che di norma è pari al 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. Le somme così corrisposte beneficiano anche della decontribuzione, argomento che sarà approfondito nel prossimo paragrafo.

2. Per i percettori di reddito lordo inferiore ad € 80.000 annui

Si può decidere di destinare al welfare aziendale il VAP, in tutto o in parte, con un massimo di € 3.000 annui. Trattandosi di una scelta lasciata al singolo lavoratore, è bene valutarne con consapevolezza l'effettiva convenienza.

Vediamo prima di tutto quali sono i benefici di questa scelta. Le somme accantonate non vengono tassate, ma trattandosi di premi variabili assoggettati ad un'aliquota agevolata del 10% il beneficio fiscale è sensibilmente inferiore.

Chi accantona le somme sotto forma di welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in

busta paga, di una maggiorazione del 10%.

Sugli accantonamenti a welfare non si pagano contributi previdenziali, quindi il beneficio per i lavoratori che scelgono questa forma di pagamento è pari alla quota di loro competenza: di norma il 9,19% (elevata al 10,19% per redditi superiori ad € 46.123). Si tratta, come vedremo, di un beneficio solo apparente.

Facciamo un esempio, prendendo una somma di € 1.000 e confrontando le due opzioni.

	BUSTA PAGA	WELFARE
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.100
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -91	
TOTALE NETTO	€ 818	€ 1.100
MAGGIOR VALORE WELFARE		€ 282

Apparentemente la scelta del welfare è assolutamente conveniente, ma come spesso accade non è tutt'oro quel che luccica.

Intanto le somme accantonate a welfare, se utilizzate per il pagamento di spese che potrebbero essere portate in detrazione (spese mediche, rette per asili nido ecc...), **non sono ulteriormente detraibili avendo già beneficiato di agevolazioni fiscali.** Quindi a fronte di un 10% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che di fatto ne neutralizza l'effetto.

Ma l'aspetto più importante da considerare è quello contributivo.

L'accantonamento previdenziale sulle retribuzioni è del 33% così suddiviso: 9,19% a carico del lavoratore e 23,81% a carico dell'azienda (in caso di redditi superiori ad € 46.123 la quota a carico del lavoratore aumenta al 10,19%). **Le somme**

accantonate a welfare non sono assoggettate a contribuzione, né da parte del lavoratore, né da parte dell'Azienda.

Per questa ragione, il mancato versamento della quota a carico del lavoratore è un beneficio solo apparente perché, pur non vedendosi applicata la ritenuta del 9,19%, ci si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di maggiori benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di eventuali detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

Si tratta di numeri dei quali è bene tenere conto prima di effettuare la scelta, che comunque va valutata caso per caso.

3. Per i percettori di reddito lordo pari ad almeno € 80.000 annui

In questo caso non è possibile scegliere di destinare il VAP a welfare aziendale, non essendo previste agevolazioni fiscali. Tuttavia è possibile decidere, tramite accordo sindacale, che il premio venga pagato in tutto o in parte in questo modo, senza possibilità di scelta per i beneficiari.

Per questa fascia di reddito l'eventuale risparmio fiscale è massimo, beneficiando di una detassazione pari al 43 %.

I NUMERI DEL WELFARE BPER

I dati illustratici dalla BPER per il 2017 rilevano 2.742 aderenti su 7.588 dipendenti che in azienda potevano effettuare la scelta, pari al 36%.

Tale percentuale balza al 60% come utilizzatori welfare, pari

a 4.708 colleghi su 7.839, in quanto ci sono partite welfare anche non scelte direttamente dai dipendenti che comunque vengono versate in questo contenitore, come la rata semestrale a welfare rinveniente dalla cristallizzazione della PU.

Nel gruppo gli utilizzatori sono 5.472 su 11.094, pari a circa il 49%.

Degli iniziali 2.742 il 70% è al Nord, il 30% è al Centro e al sud; il 77% ha figli.

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-welfare-aziendale-2017.html>

Solidarietà agli addetti alla vigilanza privata

Il 4 maggio si è svolto lo Sciopero degli Addetti alla vigilanza privata, Guardie giurate, Portavalori e Addetti alle portinerie per il rinnovo del loro Ccnl.

La categoria occupa 70.000 addetti **coi quali spesso siamo in contatto per i servizi che svolgono in appalto per le nostre Aziende.**

Alcune attività , fino a qualche anno fa, erano svolte da Lavoratori ricompresi nel ns/ Ccnl, al punto che sono ancora presenti i relativi inquadramenti.

I lavoratori chiedono un aumento medio di 120 euro e la costituzione di un livello intermedio tra Operai e Dirigenti. La risposta datoriale, invece, prevede:

1. Flessibilità di orario durante tutta la giornata con pause prolungate.
2. Aumento dell'orario settimanale da 40 a 45 ore .
3. Compressione dei permessi L 104.
4. Cancellazione dell'orario minimo del parte time.
5. Eliminazione della retribuzione nei primi tre gg di malattia.

Come Dipartimento Nazionale riteniamo inaccettabile le posizioni datoriali ed esprimiamo la nostra Solidarietà e vicinanza a tutti i lavoratori in vertenza con l'augurio che possano vedersi realizzate le loro giuste richieste.

FISAC/CGIL

Dipartimento nazionale Legalità

Scarica il volantino della Segreteria Nazionale Filcams

Mina della Cassazione sulle assicurazioni: “Le Unit Linked non sono polizze”

Una sentenza della Corte di Cassazione sulle polizze unit linked ha messo in subbuglio il mondo assicurativo (e in parte anche gli assicurati), rischiando di rivoluzionare quelle che ormai da anni rappresentano le galline dalle uova d'oro del mercato (ormai contano per poco meno di un terzo delle polizze

vita). **La Corte infatti ha stabilito che questi prodotti rappresentano investimenti finanziari e non polizze vita. Una differenza sostanziale: le polizze vita infatti hanno un trattamento differenziato dal punto di vista fiscale ed ereditario. In più, non possono essere sequestrate né pignorate.**

Secondo la Cassazione il famigerato Ramo III delle compagnie assicurative – costituito quasi solo di unit linked – non ha le caratteristiche di una polizza vita (la sentenza si riferisce ad un prodotto sottoscritto attraverso una fiduciaria, ma la sostanza non dovrebbe cambiare). L'elemento che fa la differenza è che **in una unit linked il rischio finanziario è tutto sulle spalle dell'assicurato e non c'è garanzia di restituzione del capitale né accollo del cosiddetto rischio demografico (il caso morte).**

Diversa la valutazione dell'Ania, secondo cui la sentenza della Cassazione si riferisce a un caso specifico e non mette a repentaglio il mercato.

“La sentenza – commenta l'Ania – non prende posizione sulla qualificazione dei contratti assicurativi sulla vita ma si riferisce a un caso specifico, caratterizzato dal ruolo assunto da una società fiduciaria”.

A giudizio dell'associazione di categoria *“non si rilevano nella pronuncia della Suprema corte conclusioni che mettano in dubbio la connotazione di prodotto assicurativo con riferimento alle polizze con contenuto finanziario”.*

Nelle polizze vita tradizionali due elementi giocano un ruolo: la garanzia del capitale (e, in tempi meno recenti, anche di un rendimento minimo) e un'assicurazione accessoria, anche piccola, sul rischio morte. Ma le polizze tradizionali hanno anche un'altra caratteristica: assorbono molto capitale per le compagnie (che a fronte di ogni premio emesso devono avere a disposizione una certa quota di patrimonio). **A differenza delle polizze unit linked.**

Non a caso ormai **sono solo questi prodotti a riscuotere l'interesse delle compagnie di assicurazione**. Gli ultimi dati di Generali, solo per fare un esempio, parlano di un incremento dei nuovi premi Ramo III del 9,9% nella trimestrale (mentre i premi delle polizze vita nette sono scese del 20%).

Bisognerà vedere come si assesterà il mercato, dopo questa sentenza. C'è da dire che molto spesso le unit linked rappresentano la "sostanza" della polizza, ma formalmente fanno parte dei cosiddetti "**prodotti ibridi**", cioè che hanno anche una componente assicurativa tradizionale. Un'ipotesi a metà, quindi, tra Ramo I e prodotto finanziario.

Le unit linked già in passato avevano sollevato qualche perplessità da parte delle autorità, proprio perché trasferiscono tutto il rischio dell'investimento sul sottoscrittore, in parte allontanandosi dalla "filosofia" assicurativa. La convenienza dal punto di vista regolamentare (l'assorbimento di capitale) e la difficoltà di garantire rendimenti in un contesto di tassi negativi ha fatto il resto, decretando il successo clamoroso di questi prodotti. Finora.

"Le conseguenze della sentenza andranno valutate nel dettaglio (l'Ania si è riservata di analizzarne le conseguenze), ma certamente nel breve l'attività commerciale subirà un rallentamento", spiega Giuseppe Mapelli, analista Equita del settore assicurativo.

Fonte: La Repubblica

BCC: Cosa succede al fondo

pensione nazionale?

Nelle ultime settimane sono avvenuti fatti che meriterebbero approfondite spiegazioni da parte del Fondo Pensione:

- **NON è stato possibile VOTARE** per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati, unico organo statutario ad elezione diretta degli Iscritti. Il bilancio 2017 è stato approvato dalla "vecchia" assemblea dei delegati (rimasta comunque in carica a tutti gli effetti)
- **NON è possibile accedere all'AREA RISERVATA**, unico modo per l'iscritto per vedere la propria posizione contributiva.
- **NON è possibile fare lo SWITCH**, previsto per il mese di maggio, unica modalità per effettuare una diversa allocazione dei propri risparmi previdenziali.

Da tutta Italia, infatti, oltre che ricevere domande sull'annullamento delle elezioni, siamo sollecitati da colleghi che lamentano la perdurante impossibilità, di poter accedere alla propria posizione personale situata nell'area iscritti del Fondo Pensione Nazionale.

Gli aderenti al Fondo Pensione Nazionale meritano un servizio efficiente e al passo con i tempi; gli Amministratori (tra i quali anche autorevoli rappresentanti di Fabi e Uilca) dovrebbero dare dei tempi certi sul ripristino della piena funzionalità del sito, al fine di ripristinare una condizione ottimale di servizio che al momento è completamente negata. Proviamo dunque a ripercorrere le tappe degli ultimi 90 giorni dense di avvenimenti e fatti che rimangono senza risposte.

In data 13 febbraio 2018 gli iscritti sono informati che il servizio di Call Center esternalizzato viene sostituito da un nuovo servizio.

Questa notizia induce a pensare che il nuovo servizio sarà più efficiente e che il "Fondo" sarà raggiungibile negli orari

comunicati.

Nei giorni 27 e 28 marzo 2018 erano previste le Elezioni per il rinnovo dei Delegati al Fondo Pensione Nazionale.

La sera del 26 marzo il CEC, il Comitato Elettorale Centrale (amaggioranza Fabi e Uilca), annulla le elezioni.

Evidenziamo che **la decisione di annullamento NON è stata unanime, infatti i rappresentanti di First e Fisac nel CEC NON si sono espressi a favore.**

Il 27 marzo 2018 sulla homepage del Fondo Pensione appare la scritta

“VOTAZIONI ANNULLATE”

Il 10 aprile 2018, improvvisamente, l'area iscritti del Fondo Pensione Nazionale

diventa non più raggiungibile.

Perché ?

Il 16 aprile 2018 questa IMPROVVISA MANUTENZIONE viene motivata con la scritta:

“adeguamento agli standard europei in vigore dal 25/5/2018”.

Una domanda sorge spontanea: perché i siti degli altri Fondi Pensione sono raggiungibili e quello nazionale delle BCC no?

Se lo standard è europeo non si riesce a comprendere questa differenza di comportamento tra fondo e fondo.

Per la protezione dei dati di oltre 30.000 iscritti si doveva aspettare l'adeguamento agli standard europei ?

Il giorno 18 aprile 2018 si scopre che la manutenzione sarà per un tempo indefinito.

Ma cosa sarà accaduto?

Il giorno 30 aprile 2018 si scopre che la manutenzione straordinaria RINVIA A TEMPI NON BREVI anche la possibilità di effettuare lo **switch** nel mese di maggio.

A noi NON piace questo ASSORDANTE SILENZIO da parte del Fondo Pensione Nazionale, che si aggiunge alle critiche e perplessità rappresentate nelle scorse settimane sia nelle

assemblee che nei comunicati.

E a Voi ???

First/Cisl

Fisac/Cgil

Scarica il volantino completo

Unipol Banca: accordo per le filiali in chiusura

Il 18 aprile scorso l'Azienda ha avviato con le scriventi OO.SS.AA la procedura prevista dall'Art. 17 del CCNL vigente a seguito della individuazione di 5 filiali in chiusura (su un totale di 10 previste nell'attuale Piano Industriale 2018-2020). Tale iniziativa è stata inquadrata dall'Azienda nell'ambito della "prosecuzione del processo di razionalizzazione della rete commerciale".

Nella giornata di ieri le parti, al termine del confronto, hanno sottoscritto l'accordo a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori delle filiali in chiusura, esauendo di fatto l'iter della procedura.

In sede di confronto, le OO.SS.AA. hanno sottolineato all'Azienda le forti criticità derivanti dalla progressiva riduzione del numero delle filiali e, segnatamente, alle ricadute sociali sulle lavoratrici e i lavoratori coinvolti,

in particolare per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita\lavoro.

E' infatti evidente il forte disagio causato, soprattutto in certi territori, dalla mobilità verso un nuovo luogo di lavoro a distanze, in alcuni casi, più che considerevoli. A questo si aggiunge la preoccupante contrazione nella rete del numero di addetti, elemento che incide pesantemente sui ritmi di lavoro e sulla operatività.

Per i motivi esposti le OO.SS.AA. hanno voluto inserire, in premessa all'accordo, un esplicito richiamo alla necessità che il processo di "razionalizzazione della rete", prevedendo ulteriori chiusure, non prescinda da una indispensabile attenzione alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e, in tal senso, orienti l'azienda verso scelte che implicino il minor impatto possibile sulla vita e sul quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori.

Venendo ai contenuti, l'accordo prevede le seguenti nuove misure di tutela, proprio per il particolare disagio che tale tornata di chiusura comporterà per i colleghi interessati, in aggiunta alle altre già individuate nelle precedenti chiusure:

- in merito alle nuove collocazioni del personale proveniente dalle filiali in chiusura, l'Azienda agirà nell'ottica di determinare il minor disagio possibile in termini di mobilità territoriale, per cui di norma sarà possibile un "pendolarismo" giornaliero senza comportare il cambiamento di residenza o domicilio e senza generare di norma ulteriore "mobilità a scorrimento" nelle filiali di destinazione;
- la disponibilità dell'Azienda, tenuto conto della rilevante distanza fra alcune filiali in chiusura e le sedi di destinazione dei colleghi, a riconoscere trattamenti integrativi, a titolo di concorso spese, eccedenti le previsioni dell'Art.13 del Testo Unico (Mobilità);
- l'accoglimento di tutte le eventuali richieste di Part

- Time e/o flessibilità dell'orario di lavoro;
- la disponibilità dell'Azienda, nel caso in cui successivamente all'adozione degli istituti sopra descritti permangano situazioni di non risolta criticità, di valutare ulteriori possibili soluzioni al fine di affrontare situazioni individuali particolarmente problematiche.

I colleghi, inoltre, potranno richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale di fiducia nella fase individuale di definizione delle prerogative sopra descritte.

Crediamo di avere raggiunto il miglior accordo possibile, dando la possibilità ai colleghi interessati di ottenere il riconoscimento di istituti che contribuiscono a limitare il disagio che dovranno sopportare e ponendo le basi per la tutela anche dei colleghi che saranno coinvolti nelle prossime chiusure.

Bologna, 4 maggio 2018.

COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A. UNIPOL BANCA S.P.A.

Scarica il volantino accordo chiusura filiali giugno 2018

Il testo dell'accordo

Pressioni commerciali e normative antiriciclaggio: le

slides del convegno

Lo scorso 14 aprile si è svolto all'Aquila il convegno **"Pressioni commerciali e normative antiriciclaggio. L'equilibrio impossibile?"** organizzato dalla Fisac AQ in collaborazione con il Coordinamento Regionale Abruzzo.

L'incontro ha raccolto il pieno gradimento di tutti i partecipanti, soprattutto grazie all'alto livello di competenza del relatore, **Francesco Buzzetti**.

Per questo, certi di fare cosa gradita a chi c'era e a chi non è riuscito a venire, pubblichiamo le slides illustrate durante il convegno.

Slides convegno 14 aprile



BCC. Bilancio Fondo Pensione Nazionale: c'è chi vota NO!

Il 27 aprile 2018 si è riunita a Roma l'Assemblea Ordinaria dei Delegati del Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC/CRA per esaminare il Bilancio di Esercizio relativo all'anno 2017.

Durante l'Assemblea Ordinaria 13, dei 30 delegati di parte sindacale, hanno espresso **VOTO CONTRARIO** al Bilancio di Esercizio dell'anno 2017; analogo voto era stato espresso

anche al bilancio dell'anno precedente.

Fondamentale comprenderne le motivazioni, anche perché il FPN amministra e gestisce i risparmi previdenziali di circa 31.000 lavoratrici e lavoratori del Credito Cooperativo, cioè tanti soldi.

Più di 2 MILIARDI di Euro.

Le motivazioni con cui i 13 delegati First-CISL e Fisac-CGIL hanno espresso VOTO CONTRARIO al Bilancio di Esercizio 2017 sono state presentate in un documento sottoscritto dai 13 delegati (che si riporta integralmente di seguito) di cui è stata data lettura in assemblea ed allegato agli atti ufficiali.

In totale coerenza con quanto sosteniamo da tempo, nel documento si evidenziano una serie di criticità tra le quali:

- **Scarsa trasparenza della Gestione diretta:** presenza non trascurabile di Fondi immobiliari chiusi, Private Equity e Fondi comuni, così come descritto ai punti A), B), C); mancata evidenziazione del TER (Total Expenses Ratio – indicatore che esprime l'incidenza percentuale dei costi sostenuti nell'anno sul patrimonio netto) per ciascun strumento d'investimento detenuto.
- **Investimenti, sempre in Gestione Diretta, anche in asset rischiosi** e mantenimento in liquidità di una sostanziosa parte del patrimonio in gestione.
- Presenza di **numerosi conflitti di interesse.**
- **Onerosità dei costi.**

Per tutte le ragioni rappresentate, oltre a ribadire la nostra forte preoccupazione per una gestione a nostro avviso rischiosa, anomala, opaca, promiscua, onerosa e densa di potenziali conflitti d'interesse, confermiamo il nostro impegno a mettere in atto tutto quanto consentito e necessario per restituire ai lavoratori un Fondo Pensione che risponda ad oggettivi criteri di trasparenza, partecipazione e controllo.

Roma, 3 maggio 2018

FISAC/CGIL
COORDINAMENTO NAZIONALE CREDITO COOPERATIVO

Scarica il volantino completo