Banche: dal 1°ottobre aumenta lo stipendio

Dal 1° ottobre 2018 entrerà in vigore la terza e ultima tranche di aumenti prevista dal CCNL ABI 2015.

Come noto, l'accordo per il rinnovo del CCNL stipulato in data 31/03/2015 prevedeva un aumento medio mensile di € 85, spalmato in tre anni.
Il primo incremento (€ 25 medi) è scattato con decorrenza 1/10/2016.
A partire dal 1/10/2017 è scattata la seconda tranche, dell'importo medio di € 30.
L'ultimo aumento, pari ad ulteriori € 30 medi, arriverà a partire dalla busta paga di ottobre.

La seguente tabella riepiloga tutti gli aumenti che scatteranno a partire dal mese prossimo:

Chi va al lavoro in bici ha diritto all'indennizzo INAIL

in caso d’infortunio

La Corte di Cassazione chiarisce i contorni dell’infortunio in itinere anche alla luce dell’intervento legislativo del 2015. L’utilizzo della bici come mezzo privato va considerato sempre necessitato.

Il lavoratore che si infortuna in bici per andare al lavoro ha diritto al risarcimento dell’Inail. Perché l’uso della bici è da ritenersi sempre necessitato, equiparato cioè a quello del mezzo pubblico o al percorso a piedi anche grazie all’intervento del Dlgs 221/2015 che incentiva la mobilità sostenibile.

Lo ha stabilito la **sentenza numero 21516/2018** depositata qualche giorno fa dalla Corte di Cassazione nella quale i giudici erano stati chiamati a valutare il ricorso di un lavoratore contro la decisione dell’Inail che gli aveva negato il riconoscimento dell’indennizzo per una menomazione dell’8% sofferta in seguito all’infortunio capitatogli nel corso del tragitto casa-lavoro percorso in bicicletta. La difesa del lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione dopo che la Corte d’Appello aveva ritenuto che l’uso della bici, quale mezzo privato, non fosse «necessitato», uno dei requisiti essenziali affinché secondo il Testo Unico per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali sia possibile il riconoscimento della tutela Inail, in caso di utilizzo di mezzi privati.

L’Infortunio in itinere. Come noto il legislatore con l’art. 12 del Dlgs 38/2000 ha esteso la tutela assicurativa gestita dall’INAIL all’infortunio che accada al lavoratore lungo il percorso che collega l’abitazione al lavoro e viceversa. La disposizione da ultimo richiamata ha ampliato la tutela a qualsiasi infortunio verificatosi lungo il percorso da casa a luogo di lavoro, escludendo, rispetto al passato, qualsiasi rilevanza all’entità del rischio o alla tipologia della

specifica attività lavorativa cui l'infortunato sia addetto. L'**infortunio in itinere** può verificarsi, inoltre, nel normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale. Sono ricompresi nella categoria degli infortuni in itinere anche gli incidenti che hanno avuto luogo nei casi in cui il lavoratore, per viaggiare, fa uso di **un mezzo di trasporto privato**, purché tale uso sia **necessitato**.

L'accertamento dell'uso necessitato. Sulla scorta della interpretazione giurisprudenziale in materia (anche precedente l'entrata in vigore della disciplina sopra citata) la Corte di Cassazione ribadisce che il requisito della necessità **non deve essere tuttavia inteso in senso assoluto**, essendo sufficiente una necessità relativa (ossia emergente attraverso i molteplici fattori non definibili in astratto che condizionano la scelta del mezzo privato rispetto a quello pubblico). In base a questo ragionamento è necessitato, quindi, anche l'uso determinato da ragioni d'impedimento per la percorrenza a piedi del tragitto casa-lavoro e viceversa come, ad esempio, quelle in cui la deambulazione sia motivo di pena e di eccesso di fatica (come nel caso del lavoratore interessato alla causa), oltre che di rischio per l'integrità psicofisica, alla luce dei principi di tutela della dignità della persona (ex art. 2 della carta costituzionale). Peraltro, aggiunge ancora la Cassazione, l'uso della bici per il tragitto casa-lavoro e viceversa può essere consentito anche «secondo un canone di necessità relativa, ragionevolmente valutato in relazione al costume sociale, e per tutelare l'esigenza di raggiungere in modo riposato e disteso i luoghi di lavoro in funzione di una maggiore gratificazione dell'attività svolta».

I nuovi canoni ermeneutici. Sull'accertamento dello stato di necessità circa l'utilizzo della bici come mezzo per recarsi al lavoro vale la pena ricordare anche quanto stabilito

recentemente dal Dlgs 221/2015 con cui è stata incentivata la mobilità sostenibile. I commi 4 e 5 dell'art. 5 del citato Dlgs hanno, infatti, integrato la materia dell'infortunio in itinere (di cui agli artt. 2, terzo comma e 210 quinto comma del T.U. 1124/65) chiarendo che: «*L'uso del velocipede, come definito ai sensi dell'articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato*».

In sostanza, attraverso la nuova disciplina, ai fini dell'infortunio in itinere, l'uso del velocipede (ovvero, secondo il codice della strada, del veicolo, con due o più ruote, funzionante a propulsione esclusivamente muscolare, per mezzo di pedali anche se a pedalata assistita), **deve ritenersi sempre assicurato**, come lo è, per la stessa normativa, **l'andare al lavoro a piedi o con utilizzo del mezzo pubblico**. L'intervento legislativo in questione ha, quindi, di fatto semplificato l'indagine per gli interpreti facendo venire meno l'accertamento della necessità nell'uso della bicicletta quale mezzo per recarsi al lavoro. I giudici ricordano che "certamente si tratta di una normativa entrata in vigore in epoca successiva al fatto in questione, e tuttavia, proprio perché espressione di istanze sociali largamente presenti da tempo nella comunità, essa non può non essere utilizzata dal giudice in chiave interpretativa al fine di chiarire anche il precetto elastico in vigore precedentemente". Per tali ragioni i giudici hanno sconfessato la sentenza della Corte d'Appello ed accolto il ricorso della difesa del lavoratore.

Fonte: www.pensionioggi.it

Sullo stesso argomento leggi anche

https://www.fisaccgilaq.it/normativa/infortuni-in-itinere.html

Se il bancario è molesto

8 Marzo 2017. **Un dirigente periferico di un istituto di credito** scrive una mail ai suoi collaboratori.

Oggetto: buona giornata.
Incipit: Buongiorno a tutti (…e tanti tanti Auguri alle DONNE!!!).
Fin qui tutto bene. Ma vuole strafare, così fa seguire il tutto da una **barzelletta di cattivo gusto**, che può andar bene al massimo sussurrata tra amici un po' brilli al bar, ma non certo inviata via mail in ambiente di lavoro. Per decenza, non la citiamo e andiamo avanti con la nostra storia. Alla barzelletta segue un **pensiero (presunto filosofico)** che, invece, riportiamo:

> *E' ridicolo e ingiusto che l'ozio delle nostre mogli sia mantenuto dal nostro sudore e dal nostro lavoro (M. de Montaigne).*

Tra i destinatari della mail, 8 donne.
L'improvvida uscita (per di più proveniente da un soggetto noto per le frequenti battute fuori luogo) viene stigmatizzata e il mittente sensibilizzato, per il tramite delle relazioni sindacali, a una maggiore **consapevolezza e responsabilità** nell'uso della comunicazione. Le parole, lo sappiamo, possono ferire, offendere, umiliare. Tanto più quando provengono da persone con ruoli di potere.

Luglio 2018. **Un dipendente di un istituto di credito** viene **licenziato in seguito alla denuncia per molestie di una studentessa** di un istituto superiore. La giovane stava svolgendo un periodo di alternanza scuola lavoro e, come previsto, le era stato assegnato un tutor che, però, anziché

attenersi ai propri compiti, si sarebbe lasciato andare ad allusioni, ammiccamenti e proposte insistenti.

Due episodi, molto lontani per gravità, che possiamo accomunare per la mancanza di **rispetto per la dignità delle donne**, nonché per la differenza di "potere" (ruolo, status, età ed esperienza) tra chi (uomo) ha esercitato la violenza, verbale o psicologica, e chi (donna) l'ha subita. All'origine di entrambi c'è un **problema culturale, antico ma ancora tremendamente attuale**, anche se spesso sottaciuto. La cultura patriarcale, insieme alla ineguale distribuzione di potere tra i generi alimentano e perpetuano discriminazioni, molestie e violenza.

Le stime dell'Istat ci raccontano di circa **1 milione 400 mila donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro nel biennio 2015/2016**. In ambito impiegatizio, le professioni maggiormente colpite sono quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, dirigenti, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. Quindi, **dobbiamo ragionevolmente e prudenzialmente presumere che anche il nostro settore ne sia coinvolto**.

Spesso, risulta difficile individuarle e farle emergere:
• **chi le subisce fatica a riconoscerle e denunciarle** (nell' 80% dei casi, la donna che subisce un ricatto sessuale non ne parla con nessuno sul posto di lavoro,
• **chi le agisce, le sottovaluta**, più o meno inconsciamente, si autoassolve, declassandole a scherzo, goliardia, avance, galanteria persino…,
• **i colleghi/e faticano a vedere, riconoscere e, soprattutto, a solidarizzare** con la vittima.

Per queste ragioni, **è necessario che la nostra categoria, come già altre (Confindustria 2016, Federlegno 2015), si doti di accordi e codici di condotta, sulla base dell'accordo quadro europeo del 2007**, che ha la finalità di **aumentare la**

consapevolezza sul fenomeno e di fornire un quadro di azioni concrete per individuarlo, prevenirlo e gestirne le conseguenze. **La formazione congiunta**, che è lo strumento principe quando bisogna intervenire sulla cultura, dev'essere integrata e supportata dall'adozione di **dichiarazioni che sottolineino che le molestie e la violenza non verranno tollerate, specifichino le procedure da seguire e individuino misure adeguate sia in termini disciplinari per chi le agisce che di sostegno e assistenza a chi le subisce**.

Il CCNL del legno fornisce spunti interessanti, in particolare laddove elenca alcune tipologie di molestie, contribuendo così a far crescere la consapevolezza diffusa dei comportamenti da qualificarsi come molesti. Solo a titolo di esempio, troviamo, tra le altre cose, l'***uso di un linguaggio rude e insultante o espressione di commenti che considerano donne e/o uomini in modi stereotipati***, che si presta a far emergere modalità di interazione diffuse sulle quali esistono alti livelli di sottovalutazione (come non pensare all'episodio citato all'inizio di questa nostra nota).

Ricordiamo che la **Legge di Bilancio 2018 inserisce nel Codice delle pari opportunità disposizioni a garanzia dei soggetti che denunciano** molestie, anche sessuali, sul luogo di lavoro, come il divieto di licenziamento, fatti salvi i casi di accertata diffamazione da parte del denunciante. Inoltre, pone **a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, e di porre in essere, con il coinvolgimento dei sindacati, nuove iniziative volte a prevenire le molestie** sessuali, sollecitando tutti i soggetti coinvolti, tra cui anche i lavoratori e le lavoratrici, a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità umana.

In conclusione, **riteniamo che i tempi siano maturi** per discutere con le nostre controparti di quali azioni siano davvero efficaci a modificare retaggi culturali radicati, che pongono la donna in uno stato di subalternità e a prevenire

possibili fenomeni di abuso di potere. L’alto livello di relazioni sindacali del nostro settore sarà di certo in grado di produrre un buon accordo che possa rappresentare un tassello importante nel contrasto alla violenza di genere sui luoghi di lavoro e non solo.

Settembre 2018

Esecutivo Donne Fisac

Leggi anche:

https://www.fisaccgilaq.it/banche/molestie-sui-luoghi-di-lavoro.html

---

Insulti il capo in chat? Non puoi essere licenziato

Non si può licenziare nessuno perché su una chat, o su una mailing list, ha scritto parole anche molto pesanti sul suo capo, compreso il caso in cui gli epiteti siano rivolti all’amministratore delegato dell’azienda per cui lavora chi ha espresso l’opinione un po’ ‘tranchant’ servendosi dei social. Lo ha stabilito la Cassazione dando tutela alla segretezza degli **scambi di opinioni tra followers di una stessa catena di contatti a circuito chiuso** che è “inviolabile”.

Dunque nel caso in cui in qualche modo, ad esempio tramite la manina di una spia, pervenga al datore di lavoro copia di una schermata di insulti a lui diretti, è da “escludere” ogni forma di “utilizzabilità” del contenuto di tale conversazione, afferma la Suprema Corte. Così ha conservato il suo posto, di

guardia giurata a Taranto, un dipendente della ‘Cosmopol’ che nel gruppo **Facebook Messenger** del sindacato di base Flaica Uniti Cub aveva definito *“faccia di m…”* e *“co…”* l’amministratore delegato della società.

In primo grado, il Tribunale di Taranto aveva confermato il licenziamento di Gianpiero A. ma poi la Corte di Appello di Lecce, nel 2016, lo aveva dichiarato illegittimo ordinando la reintegra della guardia giurata oltre al pagamento di dodici mensilità di stipendio, e ai contributi. Contro il verdetto la ‘Cosmopol’ ha fatto infruttuosamente ricorso in Cassazione.

Fonte: www.ansa.it

Facciamo chiarezza a scanso di pericolosi equivoci. Whatsapp, una chat tra amici, una mailing list rappresentano **sistemi chiusi, in cui le comunicazioni sono destinate esclusivamente ai componenti del gruppo**.
Per questo vengono equiparate a lettere spedite in busta chiusa, per le quali non è consentita la diffusione a terzi; anzi, **colui che violasse la riservatezza diffondendo all’esterno il contenuto dei messaggi all’insaputa dell’autore, si renderebbe responsabile di un vero e proprio reato**, penalmente perseguibile.

Ben diversa è la situazione di chi pubblica frasi offensive sui social network, in quanto si tratta di mezzi destinati a comunicare pubblicamente, i cui messaggi sono accessibili da chiunque.
Dell’argomento ci siamo occupati in diversi post, che invitiamo a rileggere:

https://www.fisaccgilaq.it/banche/occhio-al-web-social-network-e-sanzioni-disciplinari.html

https://www.fisaccgilaq.it/banche/licenziati-per-un-commento-sui-social.html

Polizze dormienti: 3,5 miliardi ai beneficiari. Ora Ivass allarga l'indagine

Il dato definitivo comunicato dall'istituto conferma le stime anticipate dal presidente Salvatore Rossi a fine giugno: "risvegliati" 187.493 contratti.
Dopo il periodo 2012-2016 ora sotto la lente di ingrandimento finirà il quinquennio 2001-2006.

Ora il numero è preciso al centesimo: l'**Ivass**, l'istituto di vigilanza sulle assicurazioni, tra la fine del 2017 e il 2018 ha "risvegliato" 187.493 polizze dormienti, polizze cioè che pur avendo maturato il diritto al pagamento non vengono riscosse da nessuno perché gli aventi diritto o i loro famigliari non sono a conoscenza. Un risveglio che ha portato una montagna di risorse inaspettata alla platea degli ignari beneficiari: 3 miliardi e 356 milioni di euro sono stati infatti versati alle compagnie ai legittimi destinatari Il dato era stato anticipato a fine giugno dal presidente Salvatore Rossi ma ora l'Ivass ha diffuso i dati completi, suddivisi anche per categoria, anticipando una novità importante.

L'indagine, che per le polizze con scadenza ha riguardato il periodo 2012-2016 e che ha fatto emergere (e pagare) 1,865 milioni di euro, ora verrà estesa anche al periodo 2001-2006 e al 2017, con l'obiettivo così di far emergere altri contratti dimenticati, a vantaggio dei beneficiari inconsapevoli. Per portare avanti questa attività, le imprese dovranno comunicare all'Ivass i codici fiscali entro il 30 ottobre 2018.

Per quanto riguarda invece le polizze a vita intera, cioé che vengono liquidate al momento della morte dell'assicurato e quindi maturano in ogni caso il diritto al versamento, l'indagine ha permesso di "risvegliare" 30.857 contratti, facendo sì che le compagnie pagassero agli aventi diritto 1 miliardo e 671 milioni di euro.

All'appello mancavano ancora, a maggio 2018, circa 900 mila polizze, per le quali le compagnie non avevano ancora svolto gli accertamenti necessari. Si tratta nella maggior parte dei casi (577.024) di polizze temporanee caso morte, cioè non è stato ancora possibile incrociare il codice fiscale dell'intestatario e i dati sul suo eventuale decesso per stabilire se è avvenuto prima o dopo la scadenza della polizza, e quindi se questa vada liquidata o meno.

COSA FARE PER VERIFICARE L'ESISTENZA DI UNA POLIZZA DORMIENTE
L'Ivass ricorda che per verificare se un familiare deceduto aveva stipulato una polizza vita, si può utilizzare il Servizio ricerca coperture dell'ANIA, inviando un modulo di richiesta, oppure rivolgersi all'intermediario assicurativo, alla banca o all'impresa di assicurazione di cui si serviva il familiare. Altrimenti è attivo il Contact Center Consumatori dell'IVASS, al numero **800-486661** (dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 14.30).

Fonte: www.Repubblica.it

Assemblee alla Banca del

Fucino

Si sono svolte nei giorni scorsi le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori della Banca del Fucino. A quella di Roma ha partecipato il Segretario Nazionale **Giuliano Calcagni**, dopo alcune notizie uscite sugli organi di stampa e relative al futuro del più antico istituto bancario privato della capitale.

Alla base delle assemblee le indiscrezioni riportate nell' articolo tratto dal sito Bluerating.com.

*L'operazione **Banca del Fucino-Barents** è in bilico. Secondo quanto riportato da MF, non è più così certa l'intesa tra la private bank laziale e la multinazionale delle riassicurazioni. Sono infatti trascorsi sei mesi dal memorandum of understanding, ma la firma del contratto di integrazione non è ancora stata firmata a dimostrazione del fatto che sono sorti dei problemi.*

*L'intesa di marzo tra la più antica banca privata romana (fondata dai principi Torlonia e guidata da **Salvatore Pignataro**) e il gruppo britannico prevedeva preliminarmente un aumento di capitale di 50 milioni di euro e il deconsolidamento dell'intero portafoglio di 300 milioni di euro di crediti deteriorati (Npe). Si era parlato anche di un piano industriale quinquennale da mettere a punto in maniera congiunta punta a rafforzare la crescita nel private banking attraverso anche l'**aggregazione di altre realtà del settore**, l'ingresso di nuovi professionisti attivi nella gestione di grandi patrimoni e la possibile quotazione in Borsa della banca. Per il momento la situazione è in stand-by.*

Le assemblee hanno votato all'unanimità il seguente **Ordine del Giorno:**

> *I lavoratori e le lavoratrici della Banca del Fucino, stante la delicata e complessa situazione aziendale delineata nel*

corso dell'assemblea dei rappresentanti sindacali, concordano di posporre le iniziative di mobilitazione pubblica e di sciopero, dando mandato ai rappresentanti di porre in essere tutte le azioni necessarie presso gli Organi Istituzionali e finalizzate ad un tempestivo intervento di salvataggio, ormai non più procrastinabile alla luce del grave rischio per la tenuta della liquidità e del mancato rispetto degli impegni da parte dei proprietari della Banca.

Resta inteso che le iniziative di assemblea di piazza, conferenze stampa, scioperi, in assenza di adeguate risposte istituzionali che comprendano la messa in sicurezza della Banca e dei posti di lavoro, saranno proclamate in tempi brevissimi.

L'ASSEMBLEA, ALL'UNANIMITA' , APRROVA

Scarica l'Ordine del Giorno delle assemblee

Accordi Gruppo UBI: smart working, fondo di solidarietà, nuove assunzioni

Due importanti accordi sono stati stipulati negli ultimi giorni con il Gruppo UBI.

SMART WORKING E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Venerdì 31 agosto 2018 è stato firmato un accordo sindacale che disciplina alcune misure di conciliazione tra vita privata

e professionale.
Tra queste figurano:

- lo Smart Working che, seppure già applicato in azienda in forma sperimentale e regolamentato solo attraverso "accordi individuali", era opportuno fosse disciplinato da un accordo sindacale. Con l'intesa siglata, lo strumento è stato ampliato, migliorato e disciplinato a maggior tutela dei colleghi partendo da quanto prevede la Legge 81/2017;
- percorsi formativi volti a facilitare e sostenere in particolare il rientro dal congedo per maternità per neo-mamme o neo-papà e il rientro in generale da periodi di lunghe assenze.
- la previsione di definire, entro l'anno, il Fondo delle Giornate Solidali (Banca del tempo) e la nuova modalità di fruizione della formazione a distanza da un luogo diverso dal proprio posto di lavoro (Smart Learning);
- l'integrazione, con oneri a carico dell'azienda dell'indennità già erogata dall'Inps per congedo parentale (30%) pari al 10% della rispettiva Retribuzione Annua Lorda (misura valida per il 2019 e salvo casi di accordi migliorativi);

Smart working

Lo Smart Working (SW) è una forma flessibile di lavoro da remoto consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria, la propria prestazione lavorativa presso un'altra sede aziendale (ufficio/locale/filiale) a tale scopo attrezzata (cosiddetti spazi di co-working) oppure presso la propria residenza o altro luogo privato diverso dalla abituale abitazione. Azienda e sindacati hanno condiviso che lo SW possa essere utilizzato come strumento per agevolare la gestione delle ricadute sui lavoratori in caso di rilevanti ristrutturazioni.

Di seguito i punti più significativi dell'accordo (a cui

rimandiamo per completezza di informazioni):

- la richiesta di attivazione dello SW, individuale e volontaria, deve essere presentata al proprio Responsabile e alle Risorse Umane. L'azienda ne valuterà l'accoglimento tenuto conto della compatibilità della stessa con le esigenze tecnico-organizzative (il mancato accoglimento della domanda verrà comunicato dall'azienda entro 60 giorni in forma scritta e motivato);
- si potranno richiedere fino ad un massimo di 10 giornate mensili (raddoppiando le 5 giornate ad oggi previste per chi era ammesso alla fase sperimentale).
- possono chiedere di accedere alla modalità tutti i dipendenti anche a part-time del Gruppo UBI (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti), purché con contratto a tempo indeterminato e anzianità di servizio di almeno 3 anni (NB: per i colleghi con anzianità inferiore, in continuità con la fase sperimentale già in corso, sarà comunque possibile inoltrare richiesta entro il numero massimo di 5 giornate mensili, tenuto conto che ciascuna risorsa necessita di un bagaglio di esperienze, di competenze lavorative e di organizzazione da maturare prevalentemente sul luogo di lavoro);
- saranno privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari, quali: disabilità, stato di gravidanza, figli sino ai 6 anni, figli con disagi comportamentali, bisogni educativi o disturbi dell'apprendimento, nonché la rilevante distanza fra residenza e luogo di lavoro;
- lo SW, che per legge deve tradursi in un accordo individuale sottoscritto dal lavoratore, può essere attivato a tempo determinato o indeterminato. Nel secondo caso, in particolare, il recesso può avvenire con un preavviso, da entrambe le parti, di 30 giorni (aumentati a 90 in caso di recesso da parte aziendale nei confronti di lavoratori disabili);
- il buono pasto viene riconosciuto unicamente in caso di

SW presso spazi di co-working aziendali;

- per le giornate lavorate in SW sono esclusi trattamenti di missione nonché l'eventuale indennità di mobilità percepita;
- l'azienda incrementerà su tutto il territorio nazionale gli spazi di co-working;
- a tutela dei colleghi l'accordo prevede specifiche norme in tema di formazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro, aspetti assicurativi, orari, articolazione della prestazione e della presenza nella sede di assegnazione;
- l'accordo sindacale siglato fra OO.SS. e UBI ha carattere sperimentale sino al 31.12.2019.

Ad oggi sono circa 350 i dipendenti nel Gruppo UBI che fruiscono dello Smart Working, di cui il 43% fornendo la prestazione dal proprio domicilio e il 57% dagli spazi aziendali di co-working.
Alla luce della disciplina complessiva regolata dall'accordo la banca verificherà il cambio degli attuali "contratti individuali".
Invitiamo i colleghi interessati alla lettura integrale dell'accordo sindacale sottoscritto.

Percorsi formativi dopo lunghe assenze

Viene introdotto nelle Aziende del Gruppo un nuovo percorso formativo – volontario e individuale – volto a favorire il rientro in servizio dopo il periodo di congedo per maternità/paternità e in genere da periodi di lunghe assenze: saranno proposti momenti di formazione interattivi che prevedono la presenza fisica in aula alternati alla fruizione di moduli on line.
La formazione potrà essere fruita entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte della singola risorsa interessata a partire sin dall'inizio del congedo.

ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA' PER 369 LAVORATORI, 123 NUOVE ASSUNZIONI, 148 STABILIZZAZIONI

Giovedì 6 settembre è stato sottoscritto un nuovo accordo sindacale tra UBI Banca e le scriventi Organizzazioni Sindacali che prevede, in sintesi:

- l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore (prepensionamenti) per 369 colleghi che hanno "finestra" INPS per l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2024.

I lavoratori interessati, che avevano già presentato domanda di esodo a seguito dell'accordo del 26 ottobre 2017, **cesseranno dal servizio con decorrenze già a partire dal prossimo primo ottobre.**

Questa la suddivisione territoriale delle uscite: **83 area Bergamo e Lombardia Ovest, 73 Brescia e Lombardia Est, 85 Milano ed Emilia Romagna, 47 Nord Ovest e 81 area Sud.**

- **l'assunzione, entro il 2019, di 123 lavoratori** (di cui almeno 62 a tempo indeterminato).
- **la stabilizzazione dei 148 colleghi a tempo determinato** (con l'esclusione solo delle posizioni "stagionali") attualmente presenti nel Gruppo Ubi.

"Esprimiamo grande soddisfazione per il risultato occupazionale ottenuto e in controtendenza rispetto alle difficoltà del settore bancario." hanno dichiarato i coordinatori delle sigle sindacali firmatarie (Claudia Dabbene Uilca-Uil, Eliana Rocco, First-Cisl, Paolo Citterio Fabi, Natale Zappella Unisin, Pierangelo Casanova Fisac-Cgil).

"*Inoltre*", continuano i sindacalisti, *"evidenziamo l'utilità del Fondo di solidarietà di settore che, senza costi per la collettività, garantisce la gestione degli esuberi su base volontaria e, come in questo caso, la tenuta occupazionale".*

Accordo 31-8-2018 Conciliazione vita professionale e vita privata

Accordo 6-9-2018 Accesso al fondo di solidarietà, assunzioni, stabilizzazioni

---

AdER: sottoscritto l’articolato del CIA

Dopo una serie di incontri, nella giornata odierna è stato sottoscritto l’articolato del CIA dell’EPE.

Il testo coordina complessivamente le norme contenute nei CIA 24 gennaio 2014 e 6 febbraio 2014 con quelle del verbale di accordo del 28 marzo 2018 recependo, ad integrazione, gli accordi intervenuti nel periodo intercorrente tra gli anni 2014 e 2018.

La sottoscrizione del nuovo testo coordinato rappresenta la

conclusione di un lungo e complesso percorso che, insieme al CCNL, il cui testo coordinato sarà definito a seguire, realizza un importante rafforzamento delle tutele normative ed economiche della categoria.

A margine dell’incontro abbiamo ottenuto una breve riapertura dei termini per la presentazione dell’istanza per il contributo welfare. A brevissimo comunicazione aziendale con la relativa specifica.

Roma, 5 settembre 2018

Le Segreterie nazionali

FABI **FIRST/CISL** **FISAC/CGIL**

UILCA

Scarica il volantino originale

Allegati:
Testo coordinato CIA AdER 28/3/2018
Allegati da 1 a 6 CIA AdER 28/3/2018
Allegati 7, 8 e 9 CIA AdER 28/3/2018

Esiste un “rischio Grecia” per l’Italia?

Domenica 26 agosto il **“Fatto Quotidiano”** ha pubblicato il grafico che riportiamo. **Un grafico che deve preoccuparci e non poco.**

Ad essere rappresentata è la relazione tra il rating dei paesi dell’Area Euro ed il tasso che gli stessi pagano sui titoli di stato a 10 anni.

Prima di addentrarci nell’esame del grafico, facciamo un po’ di chiarezza sui concetti di rating e di spread, a beneficio di chi ha meno esperienza in materia di temi economici.

IL RATING

Possiamo considerare il rating come l’equivalente di un voto scolastico, espresso in lettere anziché in numeri. Ad assegnare questi voti procedono delle agenzie specializzate come **Moody’s**, **Standard & Poors**, **Fitch** ecc…

Cosa misura il rating? E’ una valutazione che sintetizza **la capacità di uno Stato di ripagare i suoi debiti**. Più viene ritenuto affidabile lo Sato, migliore sarà il “voto”.

Come si leggono questi “voti”? Facciamo riferimento alla classificazione utilizzata da Standard & Poors e Fitch: quella di Moody’s è leggermente differente.
La valutazione migliore possibile è **AAA:** in Europa la sola Germania viene ritenuta meritevole della tripla A, tanto da essere presa come punto di riferimento. A scendere c’è **AA** (Francia e Regno Unito), poi la **A** (Irlanda). Si passa poi a **BBB,** scendendo a **BB** e così via fino ad arrivare alla

valutazione **D,** che indica le nazioni ormai in stato d'insolvenza che non ripagheranno i loro debiti (non a caso la D è anche l'iniziale di **default**).

Il rating attualmente attribuito all'Italia è **BBB**: come vedremo rappresenta un **valore soglia.**

L'ANDAMENTO DEI TASSI E LO SPREAD

Immaginate di avere due amici che vi chiedono un piccolo prestito.
Il primo ha un buon lavoro, uno stipendio fisso ed è molto oculato nel mettere soldi da parte. Ha bisogno di sostenere una spesa imprevista alla quale non può al momento far fronte avendo vincolato i suoi risparmi.
Il secondo lavora in modo saltuario, ma appena guadagna qualcosa lo spende subito. Ha bisogno di soldi perché non riesce a pagare le bollette.

Vi sentireste più tranquilli a prestare soldi al primo amico o al secondo? La risposta appare fin troppo facile.
Cosa può fare il secondo amico, quello meno affidabile, per convincervi? Magari, oltre a promettere che metterà la testa a posto, potrebbe offrirvi qualcosa per ripagarvi del prestito. Potrebbe ad esempio promettere di regalarvi quell'oggetto da collezione che ha in casa, sul quale da tempo avete messo gli occhi.
La situazione cambia; potreste anche decidere che valga la pena di correre il rischio di non vedersi restituire i soldi, a questo punto ripagato dalla prospettiva dal "premio" che l'amico ci sta promettendo.

Il mondo della finanza funziona in modo non molto diverso.
Gli Stati emettono titoli del debito pubblico per finanziarsi, pagando ovviamente degli interessi agli investitori.
Se l'emittente si chiama Germania, con affidabilità quasi assoluta, il tasso d'interesse sarà molto basso dal momento

che i titoli saranno sicuramente sottoscritti. Se invece l'emittente è un altro Stato, con affidabilità inferiore a quella tedesca, per convincere gl'investitori a sopportare il maggior rischio dovrà "premiarli" pagando loro un tasso più alto.
Normalmente peggiore sarà il rating (cioè "il voto" all'affidabilità dell'emittente), più alto sarà il tasso da pagare agli investitori.
La differenza di tasso che una nazione paga rispetto alla Germania è il cosidetto **spread**, e rappresenta il "premio" per ripagare il maggior rischio rispetto al Paese più affidabile.

Come fa ad aumentare o diminuire lo spread?
Si è parlato spesso di complotti, di poteri forti, di oscure manovre… la verità è molto più semplice.
In estrema sintesi: **chi investe in titoli di stato lo fa con lo scopo di guadagnare, o al limite di minimizzare le perdite se le cose vanno male**. Questo vale per il piccolo investitore, e vale a maggior ragione per gli Investitori Istituzionali
Se un grande investitore ha acquistato titoli di uno Stato che, per un motivo o per un altro, smette di ispirargli fiducia, cercherà di sbarazzarsene appena possibile. Anzi, cercherà di farlo prima degli altri.
Quando si diffonde il sentore che le condizioni economiche di uno Stato possano peggiorare, parte un'ondata di vendite sui titoli di quello Stato. Ovviamente, se ci sono tanti venditori avranno un solo modo per liberarsi di quello che ritengono un prodotto avariato: ridurre il prezzo.
Perché qualcuno dovrebbe acquistare questi titoli?
Perché acquistandoli con lo "sconto", nel caso in cui l'operazione andasse a buon fine e si concludesse con il regolare rimborso, avrebbe ottenuto un buon guadagno, tale da giustificare il maggior rischio.
Ecco come il rendimento di quei titoli cresce, costringendo l'emittente ad adeguarsi ed alzare i tassi delle successive emissioni per non ritrovarsi a vendere titoli che nessuno vuole.

Possiamo quindi passare ad esaminare il grafico pubblicato riportato all'inizio.
L'asse X riporta le classi di rating. L'asse Y il tasso sui titoli di stato pagato dai Paesi dell'Eurozona.
Viene tracciata una linea mediana tra i vari tassi che dimostra che, come sarebbe lecito aspettarsi, ciò che paga ogni singolo Stato è sostanzialmente coerente con la sua classe di rating.
Un solo valore risulta totalmente fuori scala: quello dell'Italia.

In sintesi: o stiamo pagando un tasso troppo alto, o abbiamo un rating troppo generoso.
Perché sta succedendo questo?

Nei soli mesi di maggio e giugno la quantità di titoli di Stato italiano in mano ad investitori stranieri è diminuita di 72 miliardi; nel corso dell'estate l'ondata di vendite si è rafforzata.
Evidentemente i mercati hanno la sensazione che le prospettive per il nostro Paese siano decisamente fosche. Questo non dipende dall'andamento attuale della nostra economia (il PIL 2018 sarà comunque in crescita) quanto dalle incertezze legate ai programmi ed alle divisioni del nuovo Governo.
I mercati ritengono possibile il "rischio Grecia" per l'Italia.

COSA POTREBBE SUCCEDERE?

L'anomalo disallineamento tra tassi pagati e rating dell'Italia è ovviamente sotto la lente d'ingrandimento delle Agenzie di rating. Tutte stanno aspettando l'autunno e la legge di bilancio per vedere quali provvedimenti saranno adottati dal Governo.
Se la manovra si rivelerà convincente, lo spread scenderà e l'attuale rating sarà confermato; in caso contrario ci aspetta

un declassamento che, come vedremo, può avere conseguenze disastrose.
Intanto, in attesa delle mosse del Governo, **quasi tutte le Agenzie ci hanno assegnato un outlook (cioè la previsione a medio-lungo termine) negativo.**
In sintesi: siamo valutati BBB con tendenza al peggioramento.

Perché sarebbe tanto devastante un declassamento del nostro rating?
Come detto, il valore BBB rappresenta una soglia minima per considerare un titolo meritevole di essere acquistato.
Se la valutazione dell'emittente scende a BB, tutte le sue emissioni diventano junk bonds (titoli spazzatura), cioè titoli ad alto rendimento ma con forti rischi per l'investitore.

Non possono detenere junk bonds i fondi pensione o i fondi d'investimento a basso rischio, quindi un'eventuale declassamento a BB dei titoli di stato Italiani comporterebbe l'immediata vendita di un'enorme quantitativo degli stessi, con conseguente forte aumento dei tassi d'interesse.
Non dimentichiamoci che **gli interessi che lo Stato paga sono comunque soldi da tirare fuori: soldi da reperire con maggiori tasse, o tagliando i servizi ai cittadini.**

Ma non sarebbe questa la conseguenza peggiore.

Come si finanziano le banche?

Per prestare soldi alle aziende o alle famiglie che ne fanno richiesta, le banche attingono prima di tutto alle somme depositate dai clienti, rispettando una serie di limiti che la normativa impone loro. Ma questo non basta.
Per avere ulteriore liquidità si rivolgono allora alla BCE, che fornisce le somma richieste **chiedendo che le anticipazioni vengano garantite da titoli di stato.**

E qui sta il vero guaio: la BCE non può accettare come garanzia titoli con rating BB o inferiore.
Per farla breve: **se il rating dei nostri titoli di Stato scendesse a livello di junk bond, le banche italiane sarebbero nell'impossibilità di finanziarsi**. A quel punto dovrebbero tagliare improvvisamente le linee di credito alle imprese, con effetti terribili sull'economia del Paese, o dovrebbe finanziarsi chiedendo soldi alla linea di emergenza della BCE (Emergency Liquidity Assistance).
Fare cioè quello che è stata costretta a fare la Grecia.

Sappiamo cos'è successo in quel Paese: in cambio dei finanziamenti concessi agli Ellenici, la BCE ha imposto sacrifici durissimi per essere sicura che i prestiti fossero restituiti.
In otto anni ci sono stati tagli drastici all'occupazione, stipendi decurtati in modo drammatico, pensioni ridotte anche al disotto della soglia di sussistenza.

Come si scongiura tutto questo?
Presentando una legge di bilancio seria e ben fatta, che convinca l'Unione Europea e soprattutto i mercati sull'affidabilità del nostro Governo. In quel caso invece di peggiorare il rating sarebbe lo spread a tornare su livelli più bassi.

Questo è lo scenario. A questo punto dobbiamo porci qualche domanda.

Possiamo davvero pensare ad una manovra finanziaria che contenga da un lato una serie di aumenti di spesa (revisione legge Fornero, reddito di cittadinanza) e dall'altra una riduzione delle entrate (flat tax, sterilizzazione dell'aumento IVA)?
Possiamo permetterci una manovra in linea con le premesse elettorali di chi è attualmente al governo?

Tra tanti dubbi, c'è una sola certezza: volendo scegliere un

momento per sfidare l’Europa, minacciando di non versare più le quote di nostra competenza o preannunciando lo sforamento dei limiti di deficit previsti dagli accordi vigenti, **non se ne poteva scegliere uno più sbagliato di questo.**

MPS: anche i lavoratori meritano attenzione

Stanno arrivando nelle nostre caselle di posta le mail che illustrano *“Un’iniziativa dedicata al futuro dei nostri figli”*, attività di orientamento al lavoro per i giovani.

Per quanto riguarda i genitori “dei nostri figli” e anche i non genitori che lavorano al Monte Paschi, invece, continua ad imperversare una certa disattenzione, al di là delle dichiarazioni.

Disattenzione al malessere diffuso derivante da un clima aziendale fortemente compromesso, da una organizzazione del lavoro incerta e inefficace, ulteriormente peggiorata dalle continue pressioni commerciali per produzioni impossibili da realizzare nel rispetto degli orari contrattuali di lavoro,

con i mezzi e le risorse a disposizione. E infatti l'orario non viene rispettato: quando si indicono riunioni al di fuori del normale orario di lavoro, quando si inviano discutibili mail in ore impossibili, durante il fine settimana e persino in vacanza, quando si creano gruppi di whatsapp su recapiti personali e privati permanentemente connessi.

Disattenzione per l'igiene, la salute e la sicurezza. Non bastano l'invito ad adottare una postura corretta o misure palliative quali l'informalità dell'abbigliamento estivo.

Disattenzione per la crescita professionale, l'efficacia dei percorsi formativi, anche quando obbligatori per legge, la motivazione e la valorizzazione delle risorse. Come dimostrano le valutazioni 2017, assegnate con inspiegabile ritardo a ridosso delle ferie estive – e altrettanto inspiegabilmente non più stampabili dagli interessati! – molte delle quali peggiorative nonostante le dichiarazioni di apprezzamento per il valore dell'impegno profuso dai Lavoratori in un anno – l'ennesimo – difficile per la banca.

Siamo certamente interessati al futuro dei nostri figli, ma a quando una iniziativa dedicata al presente dei lavoratori? Le Organizzazioni Sindacali, che si trovano ad interloquire con una Banca poco propensa all'ascolto e alla condivisione, quando non autoreferenziale, sono pronte ad affrontare ed a discutere tutti i temi afferenti alla gestione ed alla valorizzazione del Personale sulla base degli accordi e degli impegni vigenti, impegni ai quali l'Azienda non può assolutamente sottrarsi, a meno che il suo obiettivo non sia quello di far peggiorare ancora di più il clima interno e le Relazioni Sindacali.

Siena, 30 agosto 2018

LE SEGRETERIE

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

Scarica il volantino