

Auguri a Francesco Marrelli, nuovo Segretario CGIL dell'Aquila

Si è concluso questa sera il V Congresso Provinciale della CGIL dell'Aquila.

Il congresso ha avuto la durata di due giorni, nel corso dei quali si sono avvicendati ospiti prestigiosi: fra tutti citiamo **don Luigi Ciotti**, fondatore dell'Associazione *Libera* contro i soprusi delle mafie.

Al termine dei lavori congressuali l'Assemblea Generale ha accolto la proposta del Segretario Regionale **Sandro Del Fattore** eleggendo nuovo Segretario della Camera Territoriale del Lavoro dell'Aquila **Francesco Marrelli**.

Francesco succede ad **Umberto Trasatti**, giunto alla fine del suo secondo mandato e quindi non ricandidabile ai sensi dello statuto CGIL. Il Segretario uscente non ha voluto mancare, presenziando all'assemblea congressuale per tutta la sua durata, nonostante sia ancora convalescente a causa del malore che lo ha colto qualche settimana fa.

Al neo segretario gli auguri della Fisac L'Aquila; a Umberto va un sentito ringraziamento per tutto ciò che ha fatto per l'organizzazione in questi anni.

Gruppo BPER: NO allo scippo di lavorazioni

In questi giorni le OO.SS. di Gruppo stanno trattando a Modena le ricadute derivanti dal progetto di riorganizzazione della Cassa di Risparmio di Saluzzo che prevede il passaggio al sistema informatico – con accentramento di attività – della capogruppo Bper e l'applicazione del modello distributivo Footprint.

Nell'informativa inviata il 25 giugno 2018, a firma dell'Amministratore Delegato di Gruppo, veniva comunicato inoltre che, per quanto riguarda il servizio concentrazione dei POS della Cassa di Risparmio di Saluzzo, **questo sarebbe stato affidato a Numera, società del Gruppo Bper** partecipata al 100% dal Banco di Sardegna e con sede a Sassari, che già oggi effettua una serie di lavorazioni e servizi in ambito informatico per tutto il Gruppo Bper, come la gestione del servizio POS (fisico e virtuale) del Banco di Sardegna, il servizio di Tesoreria, archiviazione documentale ed altri servizi ad alto valore aggiunto.

Nel corso degli ultimi incontri sindacali svoltisi il 17,18 e 19 ottobre u.s. la delegazione aziendale comunicava che, senza alcuna modifica dell'informativa del 25 giugno 2018, il servizio di concentrazione dei POS non sarebbe più stato affidato a Numera ma a Nexi, **società esterna** già fornitrice di altri servizi di monetica per il Gruppo.

Le OO.SS. hanno subito espresso tutta la loro contrarietà per questa decisione, presa senza preavviso e addirittura **ignorando una decisione già assunta dai rispettivi Cda di riferimento** senza peraltro integrare l'informativa prevista dal Ccnl con le necessarie modifiche.

Com'è possibile che, pur in presenza di una delibera del

Consiglio di Amministrazione che affidava a Numera la concentrazione dei POS, il Management, come ci è stato riferito con nostro grande stupore, possa liberamente variare tali decisioni?

Simili comportamenti non agevolano corrette relazioni sindacali; non accettiamo che, alla vigilia di un piano industriale del quale non si conosce ancora l'impatto sui livelli occupazionali, la Capogruppo possa ancora permettersi di operare scelte che neutralizzano le sinergie interne mancando il duplice obiettivo del tanto declamato efficientamento e contenimento dei costi.

All'interno del nostro Gruppo ci sono le competenze, le professionalità e le esperienze per fare questo tipo di lavorazioni.

Chiediamo che venga ristabilito quanto a suo tempo deliberato e comunicato il 25 giugno 2018: non possiamo accettare in silenzio che processi e attività che producono reddito escano dal perimetro del Gruppo a vantaggio di una azienda concorrente, privandoci di potenzialità occupazionali e di quella indispensabile redditività di cui il Gruppo BPER non può fare a meno per consolidare la propria posizione nel panorama creditizio italiano.

Modena, 25 ottobre 2018

**Coordinamento Sindacale del Gruppo BPER Banca
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

BPER rinvia al 2019 il piano strategico

Si fanno più lunghi i tempi per la presentazione del nuovo piano industriale di Bper. **L'attuale incertezza sui mercati e le incognite sul punto di atterraggio del Def impongono alla banca emiliana di prendere ancora tempo e andare oltre la data dell'8 novembre**, dead line che peraltro era già slittata rispetto a quella, precedentemente prevista, di inizio settembre. A Modena, a quanto risulta a Il Sole 24ore, per la diffusione delle linee guida si starebbe ragionando su due possibili finestre: o metà dicembre, in occasione della definizione del budget 2019 o, più probabilmente, nella prima decade del prossimo febbraio, in concomitanza con l'approvazione del bilancio 2018.

In realtà il piano industriale al 2021 oramai è pronto. I cardini sono stati definiti con gli advisor e i contenuti affinati nel corso delle scorse settimane. Sul tavolo c'è un'accelerazione sul fronte dell'asset management, del wealth e del private banking così da rafforzare la redditività. Oltre alla razionalizzazione dei costi e della rete, poi, è in vista un'ulteriore pulizia degli attivi, con nuove maxi-cartolarizzazioni per far scendere l'Npe ratio sotto al 10% entro il 2020. Certo è che oggi, complice l'instabilità del mercato, appare azzardato pensare di presentarsi agli investitori con un piano industriale (credibile) con un orizzonte a tre anni. Troppe le incognite che gravano sull'Italia e le difficoltà oggettive nel fissare alcune coordinate previsionali. Dal tax rate atteso – su cui oggi pesa l'incertezza relativa a misure fiscali contenute nella Legge di bilancio bocciata da Bruxelles – ai costi per il funding, variabile che è legata a doppio filo a uno spread a

dir poco volatile.

Insomma, se è vero che qualche mese in più potrebbe aiutare a diradare un po' di nebbia, è anche vero che, con più tempo a disposizione, la banca guidata da Alessandro Vandelli potrebbe trovare la quadra su **tre dossier cruciali che da tempo sono sul tavolo, dall'acquisto di Arca alle minorities in Sardegna fino all'incorporazione di Unipol Banca.**

Su fronte Arca, in particolare, c'è fiducia di arrivare a chiudere il deal entro fine anno. Bper e Pop. Sondrio, che rispettivamente detengono il 32,7% e il 21,137% della Sgr, nei mesi scorsi hanno presentato un'offerta per il rimanente 40% agli enti in liquidazione di Popolare Vicenza e Veneto Banca. Il processo, complice anche l'attuale fase di mercato, sembra andare a rilento, ma le due banche azioniste sono ritenute in pole position rispetto agli altri fondi di private equity che si sarebbero presentati al tavolo. Possibile dunque che ci sia spazio per un ultimo affinamento sui numeri, e che a cascata, entro fine anno, si arrivi alla firma del deal.

In parallelo, Bper sta trattando l'acquisto del 49% delle azioni della controllata Banco di Sardegna, oggi in mano alla fondazione omonima. I contatti tra la Sardegna e Modena sono avviati da tempo, sebbene l'accordo – da realizzare tramite swap azionario – sia reso più complesso dall'attuale condizione di mercato. Certo è che il raggiungimento dell'accordo con la Fondazione consentirebbe a Cagliari di salire nell'azionariato e a Modena di consolidare il proprio Cet 1 ratio. Un prerequisito, questo, per poi procedere all'incorporazione di Unipol Banca, che nel frattempo si è liberata della zavorra degli Npl. Avere le spalle più larghe potrebbe permettere di gestire con più serenità uno scambio che potrebbe essere pagato con un mix di asset, tra cui azioni.

Fonte: www.ilsole24ore.it

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-prime-anticipazioni-sul-piano-industriale.html>

Intesa Sanpaolo: uscite per esodo 31 dicembre 2018

Con riferimento all'avvio delle conciliazioni dei colleghi che hanno aderito all'esodo per le uscite del 31 dicembre 2018, abbiamo nuovamente chiesto all'Azienda chiarimenti.

L'Azienda ha rammentato che:

- **Le uscite per accesso al Fondo di solidarietà vengono effettuate in base alle norme di legge in materia di pensioni vigenti al momento di ingresso nel Fondo stesso (attualmente Legge Fornero);**
- **L'Accordo del 12 ottobre 2017** prevede che *“Le Parti si danno atto che il calcolo della maturazione dei requisiti pensionistici viene effettuato sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Protocollo e confermano che, qualora il computo delle aspettative di vita producesse una riduzione o un allungamento della permanenza del Fondo di solidarietà, le Parti nazionali di Settore si attiveranno affinché gli ex dipendenti che ne sono interessati non*

abbiano interruzione tra le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo e il percepimento della pensione, con accollo dell'eventuale relativo onere all'Azienda". **Quindi non appena ci sarà il testo definitivo della Legge si attiverà il confronto sia in sede di gruppo che a livello nazionale per valutare eventuali ricadute;**

- Non è dato ad oggi conoscere come l'attuale Governo disciplinerà la materia, ma l'Azienda ha ricordato che **nelle situazioni precedenti c'è stata la salvaguardia dei requisiti vigenti al momento dell'ingresso nel Fondo di solidarietà.** Questo è avvenuto sia nel 2008, quando l'Inps ha consentito a chi era nel Fondo di optare individualmente per la nuova normativa a seguito della riduzione del cosiddetto "scalone", sia nel 2011 quando la legge Fornero ha al contrario allungato i requisiti pensionistici.

L'Azienda ha inoltre ribadito che, qualora il collega decidesse di non aderire alla conciliazione per l'uscita al 31 dicembre 2018, tale scelta sarà considerata come rinuncia all'adesione all'esodo, così come avvenuto nelle precedenti uscite di dicembre 2017 o aprile/giugno 2018.

Milano, 24 ottobre 2018

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

CCNL Credito Cooperativo: prosegue il confronto, ma la strada è in salita

Dopo l'incontro della giornata del 19 settembre u.s., che aveva fatto registrare la convinta volontà di Federcasse di riprendere un serrato e proficuo confronto per il rinnovo dei CCNL e per la valorizzazione dei "beni comuni" del Credito Cooperativo, le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato nuovamente Federcasse in data 15 ottobre u.s.. In tale giornata si è convenuto di istituire una commissione tecnica sul tema riguardante la revisione del regolamento del Fondo di Sostegno al Reddito, che ha già iniziato i propri lavori, ed è stato inoltre fissato un nuovo incontro di trattativa per il giorno 29 ottobre.

Ieri quindi, abbiamo incontrato la delegazione sindacale di Federcasse ed abbiamo registrato, senza alcuno stupore da parte nostra, come **l'impegno di Federcasse per i rinnovi dei CCNL sconti al momento le difficoltà di sintesi che attanagliano il sistema del Credito Cooperativo.**

Federcasse, nel confermare la volontà di rinnovare i CCNL, ha dichiarato la contestuale necessità di ricercare soluzioni economiche e normative che diano opportunità alle esigenze del Credito Cooperativo, riproponendo al tavolo temi e soluzioni

che pensavamo oggettivamente superati dalle mutate condizioni di sistema.

Nel nostro precedente comunicato avevamo espresso l'auspicio che la piena conoscenza delle novità, delle opportunità e delle necessità, rivenienti dall'attuazione della Riforma, potesse allontanare qualsivoglia tentativo di strumentalizzazione ma, **da queste prime avvisaglie, sembrerebbe non sia così!**

Come Fisac CGIL restiamo convinti che in un momento così importante nella vita del Credito Cooperativo **non si debba ricercare la massimizzazione del vantaggio contingente e non ci si possa limitare a percorsi di confronto focalizzati esclusivamente sui costi e sulla flessibilità deregolata.**

Per questo continueremo a verificare, tempo per tempo, le possibilità di proseguire il confronto nel merito delle questioni, non sottraendoci ai futuri incontri che sono stati comunque calendarizzati, garantendo sempre e comunque la nostra presenza nonostante gli impegni riguardanti la fase congressuale della CGIL.

Ma il prosieguo del confronto deve essere improntato alla ricerca di soluzioni imperniate **sul valore del lavoro, sulla dignità della persona, sulla valorizzazione e la praticabilità della vera democrazia economica;** obiettivi questi realizzabili solo con l'imprescindibile contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso il loro fattivo cosciente e pregnante coinvolgimento, con la partecipazione attiva e non già con la compressione dei loro diritti, della professionalità o del reddito.

Per dare un futuro al Credito Cooperativo bisogna dare un ruolo, da protagonisti, alle lavoratrici ed ai lavoratori di questo sistema ed il rinnovo dei CCNL, per la Fisac CGIL, non potrà che ispirarsi a tale principio.

Roma, 30 Ottobre 2018

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-attuazione-della-riforma-e-rinnovo-del-ccnl.html>

Pensioni, con quota 100 l'assegno si riduce dal 5 al 21 per cento

La pensione subito con “quota 100” per un operaio 62enne con uno stipendio netto di circa 1.600 euro può costare fino al 21% di assegno Inps. Una “decurtazione” che scende all’8% se l’uscita anticipata dal mercato del lavoro con la nuova anzianità è solo di un 1 anno e tre mesi anziché di 5 anni e tre mesi rispetto ai requisiti di vecchiaia. La rinuncia all’assegno pieno oscilla invece tra l’11% e il 5% per l’impiegato 64enne con una retribuzione da 2mila euro netti che sceglie di lasciare l’ufficio dai tre anni a un anno e tre mesi prima.

In attesa della versione finale del disegno di legge di Bilancio che il governo dovrebbe trasmettere alle Camere entro fine mese, ecco i primi calcoli che i “quotisti” possono fare prima di decidere se cogliere o meno l’opzione anti-Fornero. Le stime sono state fornite in esclusiva al Sole 240re da **Tabula**, la società di ricerca di **Stefano Patriarca**, ex consigliere economico a palazzo Chigi per i Governi Renzi e

Gentiloni.

Con un anticipo di tre anni e tre mesi un operaio in possesso di 40 anni di contributi vedrebbe ridursi il proprio assegno mediamente del 14%, mentre un impiegato con gli stessi anni di versamenti e un anticipo di tre anni perderebbe il 9 per cento. L'anzianità della tuta blu costerebbe allo Stato 69.900 euro per tutto il periodo di anticipo rispetto alla vecchiaia.

Una "tassa implicita" che salirebbe a quasi 100mila euro con anticipo di 5 anni e tre mesi, quindi "quota 100" precisa, mentre scenderebbe a 32.500 euro con un solo anno e tre mesi di anticipo.

«La manovra consente il pensionamento da 62 anni con 38 di contribuzione, e cioè a un'età e con un livello di versamenti che rende la pensione superiore a quanto motivato dai contributi» spiega Patriarca.

Ecco in cifra quanto vale il nuovo "privilegio": per chi si trova nel cosiddetto sistema misto (cioè con 18 anni di contributi versati prima della riforma del 1995) e che l'anno prossimo maturerà 62 anni di età e 38 anni di versamenti, l'uscita scatterebbe con due anni in meno rispetto all'età di equilibrio contributivo (64 anni, da confrontare con i 67 anni e tre mesi della vecchiaia e soli 20 anni di contributi).

Chi invece è ancora agganciato al sistema di calcolo retributivo (più di 18 anni di versamenti al dicembre '95) e ha cumulato 41 o 42 anni di contribuzione può beneficiare di un vantaggio che oscilla dai tre anni e cinque mesi ai quattro anni e quattro mesi rispetto alla vecchiaia a 64 anni e tre mesi e 63 e tre mesi. Come spiega Patriarca, con anzianità contributive superiori ai 41 anni, «per produrre pensioni correlate al livello di contributi pagati, occorrerebbero – sottolinea – età di pensionamento maggiori a 65-66 anni e non certo di 62, o addirittura più basse, come si realizzerebbe portando il limite per l'uscita a prescindere dall'età a 41 anni di contributi». Si tratta dell'obiettivo finale di superamento della riforma Fornero indicato da Matteo Salvini e

previsto dal programma del governo gialloverde.

Tornando alle “penalizzazioni” sull’assegno, vale ricordare che con “quota 100” la pensione viene incassata fino a cinque anni in più e «nel complesso della vita la riduzione si annulla – fa notare Patriarca – anche se rimane in ogni caso il dato della minore pensione mensile che sotto certi livelli potrebbe comprometterne l’adeguatezza». **A determinare la riduzione dell’assegno sono almeno tre fattori: il diverso coefficiente di trasformazione a 62 anni, i cinque anni di minori contributi e l’effetto rivalutazione sul montante, ipotizzando una crescita costante sia del Pil sia dello stipendio del lavoratore.**

L’ Inps aveva dato una quantificazione analoga della riduzione legata all’anticipo: fino a 500 euro in meno al mese nel caso di un pensionando della Pa (montante a calcolo retributivo fino al 2011 e contributivo negli anni successivi) che esce con uno stipendio annuo di 40mila euro: con cinque anni di minori versamenti anziché prendere una pensione di 36.500 euro annui si fermerebbe a circa 30mila.

Le conclusioni di Patriarca mettono sullo stesso piano le “pensioni d’oro” che la maggioranza ha preso di mira e le nuove anzianità. Con queste nuove misure «non solo determinano uno squilibrio finanziario statico che si colma con più debito pubblico, ma si determinano le condizioni per un aumento dello squilibrio dinamico e un aggravamento del problema delle pensioni non giustificate dai contributi pagati che non è certo o solo di quelle d’oro».

Fonte: www.ilsole24ore.it. *Da questo link è possibile consultare le tabelle predisposte da “**IL Sole 24 Ore**”, pubblicate alla fine dell’articolo*

Rinnovato il CCNAL Alleanza: più occupazione stabile e tutele per le partite IVA

Il 23 ottobre u.s., a Roma, le Organizzazioni Sindacali scriventi hanno sottoscritto il rinnovo del CCNAL di Alleanza Assicurazioni, impresa del Gruppo Generali, che opera nel collocamento di prodotti vita e danni, attraverso una propria rete di agenti e di produttori dipendenti sul territorio.

Una realtà di oltre 3000 dipendenti per la quale lavorano anche 1200 Lavoratrici e Lavoratori a partita IVA.

Tale intesa, che si colloca nel solco del Rinnovo del CCNL Ania del 22/02/2017, oltrechè definire gli stessi aumenti salariali/arretrati del CCNL Ania e un rafforzamento dell'area contrattuale laddove si individua nel CCNL Ania il Contratto di riferimento per l'impresa Alleanza, prevede una contrattualizzazione di un **piano per l'occupazione stabile e tutele per le partite Iva**, storica e senza precedenti per il settore assicurativo e che diventa un riferimento importante per tutto il settore e per il mercato.

In un'epoca caratterizzata dalla precarietà, dalla disoccupazione giovanile, dalle diseguaglianze, in Alleanza-Gruppo Generali, si sceglie di investire nell'occupazione stabile, nelle tutele per le partite iva, nel mantenimento delle attività all'interno del gruppo, dando per questa strada dignità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Sono state contrattualizzate, su 1200 lavoratori a partita iva, 900 stabilizzazioni nei prossimi 4 anni (2019-2020-2021-2022) con assunzione a tempo indeterminato e

conseguente applicazione del contratto nazionale di Alleanza e del contratto aziendale del Gruppo Generali.

Per i restanti lavoratori a partita iva è stato definito uno status contrattuale:

- in caso di gravidanza, infortunio o malattia, non vi sarà estinzione del rapporto di collaborazione, ma sospensione, su richiesta del collaboratore, fino a in massimo di 5 mesi;
- previsto un accantonamento per la previdenza complementare;
una garanzia sanitaria per grandi interventi e altri ricoveri per malattie e infortuni;
- prevista anche la tematica delle pari opportunità.

Nell'intesa sono poi previsti miglioramenti normativi nei casi di missioni, di trasferimento e per l'assistenza sanitaria degli agenti generali inquadrati nella seconda classe stipendiale.

Sono infine stati previsti ulteriori miglioramenti economici per la parte più debole dei produttori (incremento assegno ad personam e indennità di copertura territoriale) e, in via sperimentale per l'esercizio 2019, l'impegno a definire in sede aziendale un accordo sull' **erogazione di un premio di risultato**.

Questa importante e positiva intesa rafforza e valorizza l'impegno e la visione del Sindacato al fianco dei giovani, dei soggetti più deboli, per lo sviluppo della buona occupazione e per la contrattazione inclusiva.

Roma 24 ottobre 2018

Le Segreterie Nazionali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SNFIA

Scarica il testo dell'accordo

CCNL ABI: al via i lavori per la piattaforma per il rinnovo

Le segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali del credito (Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin) si sono incontrate questa mattina per avviare il percorso di preparazione della **piattaforma unitaria** per il rinnovo del CCNL.

Durante l'incontro è stata unanimemente condivisa la necessità di approntare una proposta di rinnovo che punti a realizzare, in un contesto in continuo mutamento, un contratto in grado di garantire stabilmente ai lavoratori del sistema bancario **certezze sul perimetro di applicazione del contratto**, governo dei processi organizzativi e delle politiche commerciali, **tutele e riconoscimenti adeguati alle crescenti responsabilità e un riconoscimento salariale** che tenga conto in modo tangibile, oltre che dell'inflazione, anche del **contributo straordinario dato costantemente dai lavoratori** per il risanamento e per il rilancio, anche reputazionale, di tutte le banche.

Per approntare la piattaforma lavoreranno, già dalla prossima settimana, tre commissioni nazionali con l'obiettivo di arrivare ad una prima bozza entro metà di novembre.

Le cinque segreterie nazionali hanno altresì convenuto sulla necessità di insediare la Commissione nazionale sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro al fine di

assicurare l'integrale applicazione dell'accordo 8 febbraio 2017 in materia.

I Segretari Generali, nel ribadire l'importanza dell'unità sindacale in questa delicata fase del Paese e del sistema bancario, hanno concluso la riunione affermando la comune convinzione di dover consegnare alle lavoratrici ed ai lavoratori bancari e al Paese nel suo complesso, anche attraverso il rinnovo del contratto nazionale, un contributo determinante alla ripresa di uno sviluppo sostenibile indispensabile al benessere della nostra società.

Roma, 19 ottobre 2018

Scarica il volantino

BPER. Pressioni commerciali: partono le segnalazioni con garanzia dell'anonimato

Con l'accordo sottoscritto in data 2 agosto 2018, anche nel Gruppo Bper è stata costituita la commissione paritetica sulle politiche commerciali.

Tale commissione, che per le OO.SS. riveste grande rilevanza, avrà il compito di esaminare le segnalazioni riguardanti pratiche commerciali improprie poste in essere nelle Aziende del Gruppo.

Le segnalazioni **dovranno partire dai colleghi**, ai quali consigliamo di utilizzare le caselle di posta elettronica

sottoelencate intestate alle OO.SS., che saranno visionate **esclusivamente** dai due componenti della organizzazione sindacale destinataria, **garantendo l'anonimato** all'atto della presentazione alla commissione dell'evento oggetto di segnalazione:

- **FABI** **politichecommercialifabi@bper.it**
 - Timmoneri Nunzio
 - Quidacciolu Pier Mario
- **FIRST/CISL** **politichecommercialifirst@bper.it**
 - Verrengia Emilio
 - Fiori Filippo Antonio Roberto
- **FISAC/CGIL** **politichecommercialifisac@bper.it**
 - Desario Antonello
 - Cavallini Nicola
- **UILCA** **politichecommercialiuilca@bper.it**
 - Continolo Antonio
 - Cremonini Luca
- **UNISIN** **politichecommercialiunisin@bper.it**
 - Bonvicini Andrea
 - Carratù Andrea

Vi invitiamo a segnalare puntualmente comportamenti anomali al fine di rimuovere e scoraggiare pratiche commerciali scorrette e raggiungere in questo modo un clima aziendale positivo.

Modena, 19 ottobre 2018

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI -- FIRST/CISL -- FISAC/CGIL -- UILCA -- UNISIN

Scarica il volantino

Gruppo Unipol: fruizione ferie

A distanza di diversi mesi dalla pubblicazione nella Intranet aziendale della COM/UGH/DGARU0/05-2018 del 6/3 u.s. attraverso la quale veniva **illegittimamente** indicato il termine del 31/10 per fruire delle ferie pianificate, abbiamo approfondito e chiarito gli elementi della problematica legata ad una materia che rimane estremamente complessa, in virtù del coacervo di disposizioni di legge, di normative contrattuali e fiscali ad essa connesse.

Nel confronto è emersa la presenza di saldi residui\anni precedenti estremamente elevati, che vedono **svariate centinaia di lavoratori aventi dai 30 ai 50 giorni da smaltire, con punte anche di 100 giornate.**

Ricordiamo che una quota parte delle ferie, laddove non godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, **viene assoggettata al versamento dei relativi contributi Inps** che si sostanzia per il lavoratore in un prelievo in busta paga e per l'Azienda – in termini complessivi – in un accantonamento annuale di alcune decine di milioni di euro. Tale contributo viene restituito soltanto nel momento in cui vi è l'effettiva fruizione.

Inoltre, si evidenzia che in molteplici casi, a tutt'oggi, **non risulta assolto l'obbligo di legge di fruizione di 10 gg di ferie annue**, sia per l'anno in corso sia per il 2017.

A fronte delle condizioni sopra descritte, ma soprattutto allo scopo di tutelare ogni lavoratore dalle maldestre e indiscriminate iniziative unilaterali che l'Azienda ha posto in essere soprattutto negli ultimi mesi, abbiamo sottoscritto

un Verbale di incontro, del quale invitiamo a prendere visione (allegato): in esso sono contenute le misure necessarie per un graduale smaltimento delle ferie residue per i casi previsti, in base agli adempimenti di legge e alle previsioni contrattuali.

Nel succitato Verbale abbiamo altresì previsto l'estensione di quanto regolato dall'art. 22 del CIA di Gruppo, circa la **possibilità di cedere a titolo gratuito giorni di ferie a favore di colleghi**, per assistere i propri cari che versano in particolari condizioni di salute.

Nell'ambito della discussione abbiamo chiarito nuovamente come nella programmazione, riprogrammazione e fruizione delle ferie, **occorra tenere debito conto delle reali esigenze di recupero** psicofisico dei lavoratori e del pieno rispetto e tutela della personalità: elementi che il datore di lavoro è tenuto a garantire. In tale ottica, la Direzione del Personale sarà garante che nei vari uffici i lavoratori vengano messi nelle condizioni di utilizzare le ferie, anche secondo quanto previsto dal Verbale in oggetto, in base alle loro effettive necessità.

A garanzia di quanto sopra, abbiamo previsto che qualora dovessero insorgere difficoltà di carattere collettivo incontreremo nuovamente l'Azienda, ribadendo nel contempo la facoltà del singolo lavoratore – nel caso di problematica individuale – di essere supportato dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato. Nel mese di febbraio del prossimo anno prevista una verifica sull'andamento complessivo.

L'applicazione e la corretta gestione della normativa sulle ferie, così come per tutti gli istituti contrattuali, dovranno vedere la massima attenzione nel confronto tra le Parti, soprattutto nell'ambito della prossima contrattazione integrativa aziendale, allo scopo di evitare ulteriori forzature unilaterali da parte dell'Azienda.

Invitiamo i colleghi che necessitassero di approfondimenti e\o di supporto su questo tema, così come su qualsiasi altro argomento, a contattare i Rappresentanti sindacali aziendali di riferimento oppure a scrivere a questo indirizzo e-mail.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Scarica il verbale fruizione ferie 2018