

Unicredit: realtà virtuale contro vita reale

Il 29 maggio scorso ha avuto luogo l'incontro della Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro, istituita dall'accordo del 4 febbraio 2017, in tema di **organici** (fase di verifica).

All'incontro erano presenti **Tommaso Campana** e **Silvia Cassano**, Co-Head of HR Commercial Banking Italy che hanno illustrato il piano di assunzioni 2019 CB Italy in relazione alle risorse ad oggi inserite, a tempo indeterminato e determinato (temporanei) in tutte e sette le Region.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato, **a fronte di un obiettivo totale di 422 ingressi previsti per il 2019**, come da previsioni dell'Accordo Piano Giovani del 1 febbraio 2018 e miranti a rafforzare le unità commerciali, **a fine maggio 2019 le persone inserite sono 144**, suddivise fra Unicredit Direct (118) ed altre realtà – private, corporate, Buddybank, funzioni centrali- (26)

Purtroppo registriamo che, malgrado le necessità di organico che la stessa Azienda ha più volte manifestato per quanto riguarda sia UCD come le altre strutture sopracitate, le assunzioni ancora da realizzare sono 278: sono molte e, come da accordi, vanno completate entro la fine di giugno.

L'azienda ha dichiarato, tuttavia, che porterà a completamento entro la prima metà dell'anno l'intero piano assunzioni, considerando anche gli ulteriori 165 stagionali che andranno a copertura del periodo estivo.

Nel primo trimestre si sono concentrate le 110 assunzioni di Lavoratrici e Lavoratori a tempo determinato: tutte completate, come da impegno preso con accordo del 21 dicembre 2018, entro il mese di marzo

L'incontro è poi proseguito con l'illustrazione di iniziative che, ignorando completamente la situazione della Rete delle Filiali, sia Retail che Corporate, **si propongono di sottrarre all'organico di quelle reti ancora altre persone entro al fine del 2019.**

Brevemente descriviamo i progetti di dimagrimento di una Rete già allo stremo.

Progetto pilota su UCD

Consiste nella realizzazione di poli di Unidirect di circa 15 risorse ciascuno, a **Caltanissetta, Bari e Brescia**, dedicati essenzialmente alla gestione clienti da remoto (attraverso colleghi/e consulenti first direct). I progetti pilota partiranno dopo l'estate, dureranno per tutto il 2019 e nel 2020 ne verrà valutata l'efficacia. Questi poli verranno alimentati in parte da risorse interne (50% da UCD) mentre per il restante 50% saranno prese risorse dalla Rete.

Nell'ottica dell'osmosi tra attività di UCD e Filiali, entro la fine dell'anno passeranno dal Direct alla Rete indicativamente 50 tra colleghi e colleghe.

Iniziativa transform 2019

Si tratta di attività coordinate dalla struttura di H.R Operations, che sono "finanziate" da persone prese dalla Rete:

- **E2E**

Le attività in fase di studio sono due, una relativa alla gestione degli ASSEGNI volta al miglioramento ed efficientamento del processo di riscontro ASG e dell'impagato generato da anomalie; ed una seconda relativa ai VERSAMENTI E PRELIEVI, volta ad efficientare le attività di gestione ASG versati sugli ATM (in

sintesi la parte di negoziazione controllo e storno in caso di irregolarità non si svolgerà più in agenzia, dove l'operatore avrà il compito di scaricare gli assegni, mentre il flusso materiale sarà poi inviato al polo preposto con modalità in fase di definizione). L'obiettivo dichiarato dall'azienda è quello di ridurre i rischi operativi e alleggerire le attività a basso valore aggiunto nelle agenzie.

- **DOCUMENT MANAGEMENT**

Attività a supporto del network Corporate e Retail Small Business, relative alla verifica della regolarità contrattuale e alla gestione documentale.

- **AQM**

Supporto alla gestione/allestimento delle nuove pratiche e di quelle in rinnovo – gestione documenti e archiviazione.

- **NEWBLOCC070** (controllo di 2' secondo livello sulle nuove linee di credito, su ogni variazione di importo, di scadenza e sulle delibere a rinnovo).

Watchlist (che prevede il controllo l'archiviazione fisica e digitale accentrata). L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre il rischio operativo a carico dei colleghi e quello creditizio aziendale.

L'Azienda ha affermato che Colleghe e Colleghi coinvolti nei progetti verranno sottratti alla rete commerciale ma che gli spostamenti di sede saranno realizzati nel pieno rispetto di quelle che sono le norme contrattualmente previste. Verranno utilizzati i poli BT già attualmente presenti su tutte le Region, senza crearne di nuovi. L'obiettivo è cercare di mantenere i colleghi interessati dallo spostamento sulla stessa provincia, limitando così la mobilità territoriale.

Per quanto concerne i numeri dichiarati, **il progetto E2E coinvolgerà, a regime, 80 colleghi**. Le risorse, in egual numero in uscita dalla rete ed in ingresso nelle strutture BT, potranno essere destinate a tali attività come ad attività

differenti, in relazione, come dichiarato dall'azienda, alle competenze acquisite ed alle necessità aziendali.

Il progetto di AQM – in questo caso la fase di individuazione e reclutamento delle risorse è già di fatto avvenuta (con colleghi di provenienza dall'area dei crediti e con profili inerenti il mondo corporate e small business) – **vede invece coinvolte 77 risorse**, con la creazione di 1 AQM per ogni area e relativi 7 coordinatori.

Per quanto concerne il **NewBlocco70** (collocato nell'area di loan administration) e l'attività di Watchlist, a regime **i colleghi coinvolti saranno 100**: allo stato attuale ci viene dichiarato che i poli sono ancora in corso di identificazione, sulla scorta anche delle competenze dei colleghi e delle colleghe e che le figure principalmente interessate sono quelle di chi ha già ricoperto ruoli di assistente corporate e small business.

Per tutte le figure coinvolte nei progetti legati ad HR Transformation è previsto un modulo formativo specifico, successivo all'individuazione ed all'analisi delle competenze, della durata di quattro settimane (tre di training on the job), di cui ci è stata data illustrazione, a titolo esemplificativo, per quanto riguarda la figura dell'addetto al controllo contratti.

Nel corso dell'incontro ci sono stati poi presentati altri due progetti relativi a Transform 2019:

- **GTB**: si tratta di una attività che a regime vedrà coinvolti 17 colleghi e consisterà nel supportare la clientela corporate (ad eccezione del perimetro specialistico) relativa al solo perimetro Italy con competenze specifiche in materia di prodotti di trade finance e cash management, avvalendosi anche degli specialisti GTB delle diverse Region. Verranno presidiate le attività di consulenza, vendita, post-

vendita e quelle tecniche commerciali. L'obiettivo è quello di supportare i colleghi del Network in un'ottica di specializzazione, snellendo il carico del lavoro di filiale.

- **POSTE ITALIANE:** attività che nasce a seguito di un accordo di collaborazione con Poste Italiane, nell'ambito di una più ampia manovra delle stesse Poste per aumentare la propria capacità commerciale, facendo leva sulle competenze bancarie. L'accordo riguarda i prodotti creditizi e le cessioni del quinto. Sebbene la collaborazione sia stata avviata sin dallo scorso anno, ad oggi si lavorerà solamente sulla cessione del quinto, prodotto definito dall'azienda ad alta complessità di gestione e destinato al momento a pensionati ed dipendenti pubblici (da estendere in futuro ai dipendenti privati e postali). Poste Italiane si occuperà della promozione e del collocamento del nostro prodotto, mentre le pratiche verranno istruite in UniCredit.

Sarà creato **un team composto da 35 colleghi** che offriranno servizi di pre e postvendita ai lavoratori di Poste Italiane. Il polo, tramite BT, sarà realizzato nel Lazio (un probabile secondo sarà in futuro aperto in Sicilia), a seguito della richiesta di Poste Italiane di avere il presidio il più vicino possibile alle loro sedi centrali. La formazione dedicata ai colleghi e colleghe interessate avrà luogo nel mese di luglio e settembre (laddove possibile anche in agosto). Il progetto in questione, secondo l'azienda, è in linea con uno degli obiettivi di Transform 2019 ossia il focus sul credito al consumo e le nuove opportunità di business.

Per quanto concerne le tempistiche di reclutamento è stata identificata una prima fase da realizzarsi entro il 30 di giugno che, nelle intenzioni aziendali, coinvolgerebbe **47 colleghi da individuare** ed inserire nelle attività di Transform 2019 dedicate al CBK Italy (Document Management, GTB), e altri 80 colleghi da destinare alle attività di C00

per CBK Italy (Poste Italiane, E2E).

Gli incontri a livello di Region per l'illustrazione della prima fase di individuazione delle risorse sono in corso: alcuni sono già stati effettuati, altri si terranno prossimamente.

La seconda fase dovrebbe essere realizzata entro il 31 dicembre, con l'ingresso rispettivamente di 70 e 50 lavoratori sulle attività sopra specificate.

Sono invece già a regime i progetti di AQM, 77 lavoratori, paperless, branch e reclami, 9 lavoratori e crediti di firma e gate, 8 lavoratori.

Come OO.SS. abbiamo espresso da subito contrarietà non solo e non tanto sui singoli progetti quanto sul piano generale che **va oltre il limite tollerabile di riduzione dell'organico** della rete fisica: pensavamo a torto di essere ormai ad un livello non valicabile.

Non possiamo, dunque che esprimere un giudizio molto severo sulle determinazioni aziendali e per più di una ragione.

Come è possibile pensare di **depauperare la rete nella stagione estiva**, soprattutto dopo che in questi giorni è stato presentato il progetto di chiusura del servizio di cassa nel mese di agosto per un numero significativo di agenzie?

Come è possibile pensare di drenare risorse quando alla fine di giugno usciranno dal gruppo 300 persone, di cui almeno la metà proprio dalle Filiali Retail e Corporate?

Come non vedere che in tutte le Region, anche in quelle dove l'Azienda stessa dichiara surplus di personale, ci sono ogni giorno Filiali che non riescono ad aprire al pubblico?

Siamo arrivati al collasso e, come se non bastasse, la miopia dell'Azienda non fa che peggiorare la situazione.

Abbiamo chiesto di posticipare a dopo il periodo estivo, sempre particolarmente critico, lo spostamento dalla Rete dei 127 lavoratori previsti dal progetto.

Per tutta risposta abbiamo avuto uno “**sconto**” di 30 persone, vale a dire la disponibilità a posticipare il progetto “Document Management” che, secondo l’azienda, non produrrebbe un immediato beneficio in termini organizzativi per le Filiali, mentre per le restanti 97 risorse la risposta è stata un secco no.

Consideriamo le risoluzioni aziendali **inaccettabili** perché contraddittorie e insensibili alle condizioni lavorative che vivono i colleghi e le colleghe nelle filiali.

Ancora una volta i progetti aziendali depauperano e tolgono professionalità danneggiando, di conseguenza, l’immagine dell’Istituto e dei lavoratori stessi: donne e uomini che ogni giorno cercano, tra mille problemi e difficoltà, di fornire un servizio di qualità che va ben oltre i mezzi che l’azienda mette loro a disposizione.

Uno dei principali obiettivi del Piano Transform 2019, fin dall’inizio dichiarato dai massimi vertici aziendali, avrebbe dovuto riguardare l’efficientamento organizzativo (IT, procedure, semplificazione dei processi...) per arrivare a lavorare meglio con meno persone.

A pochi mesi dalla chiusura del Piano rileviamo come l’unico obiettivo sicuramente centrato sia quello della **riduzione degli organici**, con conseguente riduzione dei costi, mentre l’efficienza promessa resta una chimera.

Sottrarre ulteriori risorse ad una rete ormai stremata evidenzia, ancora una volta, la distanza siderale tra realtà virtuale (la banca che l’azienda disegna e gestisce attraverso l’algoritmo di HR Platform) e la vita reale.

La diffidenza, nostra e dei colleghi, di fronte ad interventi che, nelle dichiarazioni aziendali, dovrebbero migliorare significativamente l’organizzazione del lavoro è del tutto giustificata.

Chiederemo un nuovo confronto a brevissimo con l’Azienda nel

corso del quale porteremo nostre proposte al fine di modificare sensibilmente il quadro fino a oggi delineato.

Milano 13 giugno 2019

Segreterie di Coordinamento

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino



Bonus Bebè 2019: requisiti, come fare domanda e i paletti

Bonus Bebè 2019: requisiti.

L'Inps fornisce le istruzioni attuative della misura rimodulata dal 1° gennaio 2019 dal Dl 119/2018. Per i bimbi nati o adottati fino al 15 marzo 2019 la domanda va prodotta **entro il 13 Giugno**.

Cresce l'assegno di natalità in favore delle famiglie. Nel 2019 i genitori potranno ottenere da 96 a 192 euro al mese per ogni figlio successivo al primo nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019. Il bonus per il "primo figlio" nato o adottato tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2019 resta confermato nella misura prevista sino al 31 dicembre 2018 (tra 80 e 160 euro al mese). Lo rende noto

l'Inps nella **Circolare numero 85/2019** pubblicata ieri nella quale l'Istituto detta le regole applicative del cd. bonus bebe' dopo il rinnovo operato con l'art.1, del d.l. n. 119/2018, convertito in legge n.136/2019. Per le nascite, adozioni o affidamenti avvenuti tra il **1° gennaio e il 15 marzo 2019**, le domande devono essere presentate entro il **prossimo 13 giugno** per godere dell'assegno sin dal 1° gennaio 2019.

L'identikit della misura

Il bonus bebè è riconosciuto alle donne gestanti o alle madri residenti in Italia, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie a condizione, in tale caso, che godano del permesso Ue per i **soggiornanti di lungo periodo** oppure la **carta di soggiorno per familiare** o la **carta di soggiorno permanente per familiare** di cui agli artt. 10 e 17 del decreto legislativo n. 30/2007. Il beneficio è attribuibile a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) **non superiore a 25.000 euro annui**.

Nello specifico dal 1° gennaio 2019, per effetto del DL 119/2018, l'importo dell'assegno risulta così graduato:

1. nel caso in cui il valore dell'Isee **non sia superiore a 25 mila euro annui**, l'importo ammonta a **80 euro al mese per un massimo di 12 mesi** (960 euro annui); ove sia applicata la maggiorazione (20%) **l'importo complessivo è di 96 euro al mese per un massimo di 12 mesi** (1.152 euro annui);
2. nel caso in cui il valore dell'Isee **non sia superiore a 7.000 euro annui**, l'importo ammonta a **160 euro al mese per un massimo di 12 mesi** (1.920 euro annui); ove sia

applicata la maggiorazione (20%), **l'importo mensile è di 192 euro al mese per un massimo di 12 mesi** (2.304 euro annui). La durata massima di erogazione dell'assegno è di **12 mensilità**.

Bonus Bebè 2019 requisiti. Spettanza della maggiorazione del 20%

Come detto la principale novità da quest'anno rispetto al passato è la maggiorazione del 20% dell'importo dell'assegno, in caso di figlio successivo al primo, **nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019**.

A questo riguardo il documento Inps chiarisce che il beneficio viene riconosciuto per **ogni figlio successivo al primo** del genitore richiedente l'assegno, purché sia rispettato il **requisito della convivenza tra richiedente e figlio**; non spetta, invece, per i minorenni in **affidamento preadottivo e quelli in affidamento temporaneo** in quanto detta maggiorazione è stata prevista solo in base di rapporti di "filiazione".

Per i **parti gemellari** l'Inps conferma che la maggiorazione, se si tratta di **primo evento** (ovvero se il genitore richiedente in precedenza non ha avuto figli neanche adottivi), è riconosciuta in favore di tutti i gemelli meno uno (ad esempio in caso di tre gemelli il bonus sarà erogato nella misura maggiorata per due e nella misura ordinaria per uno); se **non si tratta di primo evento** (cioè se il genitore ha già uno o più figli) la maggiorazione è riconosciuta per tutti i gemelli.

Stesso discorso vale nei casi **di adozioni plurime cioè ove i genitori procedano all'adozione contestuale di più minorenni**.

La domanda

Il documento Inps informa che la domanda di assegno deve

essere presentata da uno dei genitori entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare a seguito di adozione avvenuti tra il **1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019**. In presenza di tutti i requisiti, la prestazione è **riconosciuta a decorrere dal giorno di nascita o di ingresso nel nucleo familiare del minore**. Se la richiesta è presentata oltre il termine di 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda. Il termine di 90 giorni si computa secondo il calendario comune: non si computa il giorno iniziale e il termine si perfeziona con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine scade in un giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

Eventi fino 15 marzo 2019

Al fine di evitare un eventuale pregiudizio ai potenziali beneficiari, per le nascite, adozioni o affidamenti avvenuti tra il **1° gennaio e il 15 marzo 2019** l'Inps stabilisce che il **termine di 90 giorni per la presentazione della domanda decorre dal 15 marzo 2019**. Pertanto, per tali domande, il termine di per presentare la domanda e godere del bonus bebè a partire dalla data di nascita o ingresso del neonato/minore in **famiglia è scaduto il 13 giugno**. Le domande possono essere presentate anche tardivamente, ossia oltre il 13 giugno, **ma in tal caso l'assegno decorrerà dalla data di presentazione della domanda**.

Inps, **Circolare numero 85/2019**

Fonte: www.lentepubblica.it

Fondo Pensione Credito Cooperativo: chiusura del comparto garantito

*Tanto tuonò che piovve ... e ci avevano fatto lasciare
l'ombrello a casa*

**30 giugno 2019, il D-day del "Comparto Garantito Orizzonte 5"
che, come di moda in questi periodi di crisi, CHIUDE**

Cara Collega, caro collega,

la nuova Assemblea dei delegati del Fondo Pensione Nazionale, eletta con soli 4.000 voti su 31.000 aventi diritto, pari al 13,42% dei consensi, ha provveduto a modificare lo statuto inserendo la previsione dell'alternanza alla presidenza del Fondo stesso, che fino ad oggi era esclusivamente di parte datoriale. Fatto di per sé positivo, se non fosse che l'incarico dovrebbe essere sinonimo di rappresentanza d'insieme di tutti gli iscritti.

Il percorso che ci ha portato al rinnovo dell'Assemblea è stato tortuoso e, purtroppo, impossibile da condividere. La strada era stata già tracciata e la segnaletica orizzontale non prevedeva linee tratteggiate ma solo continue, una strada senza segnali di "precedenza" ma solo di "stop", in pratica ... un percorso obbligato.

La nostra mappa diceva:

- **sospendere** la prevista chiusura del "Comparto Garantito Orizzonte 5"
- **riscrivere il regolamento elettorale** in senso proporzionale

Niente di tutto questo è stato possibile, forse perché l'impostazione poteva sembrare troppo pluralista o forse perché la dialettica e il confronto non sono più qualità culturalmente apprezzate da tutti.

Nei fatti, gli Amministratori del nostro Fondo Pensione, che negli anni avevano sempre sostenuto la scelta di agevolare la **libera scelta degli iscritti in base alle loro sensibilità e propensione al rischio** riguardo il risparmio previdenziale, improvvisamente e, senza alcuna adeguata informazione istituzionale al netto della propaganda di parte, decidono di chiudere il comparto garantito "Orizzonte 5" che, non a caso, registra ad oggi il sicuro gradimento di una consistente platea di lavoratori. Persone, iscritti che annualmente alimentano il "Garantito" con il versamento di oltre 90 milioni di euro – cifra che va ben oltre gli importi riconducibili al TFR inoptato per il quale il comparto era nato.

Nei prossimi giorni torneremo sull'argomento fornendo ulteriori elementi di riflessione, con un approfondimento di ordine tecnico ed alcune proposte concrete. Fin da ora le nostre strutture sindacali, ad ogni livello, sono a disposizione per fornire a tutti i chiarimenti e l'assistenza che dovessero necessitare.

... to be continued ...

Scarica il volantino originale

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/fondo-pensione-nazionale-elezioni-del-26-27-e-28-marzo-vota-scheda-bianca.html>

Firmata dichiarazione congiunta su molestie e violenze di genere nel settore assicurativo

Riccardo verità Nella giornata del 14 giugno u.s., a Milano, le segreterie nazionali scriventi hanno incontrato la delegazione ANIA, alla presenza del nuovo capo delegazione dott. **Riccardo Verità**.

Il tema centrale dell'incontro è stata la condivisione e sottoscrizione della dichiarazione congiunta su molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro.

Nel settore assicurativo si rafforza e si diffonde una cultura di genere atta a prevenire, contrastare e non tollerare ogni forma di comportamento "offensivo" in senso lato, che rechi una sofferenza fisica, sessuale o psicologica.

Grazie anche all'fondamentale lavoro della Commissione Nazionale Pari Opportunità, le parti hanno sancito una unità di intenti su un tema sociale delicato e rilevante, prevedendo una serie di misure organizzative atte a segnalare, prevenire, assistere e contrastare il fenomeno delle molestie.

Un valore aggiunto importante di questa dichiarazione sta nell'aver esteso, in forma di raccomandazione, le sue previsioni ai soggetti esterni con cui le imprese entrano in relazione nelle aziende medesime e a tutta la filiera delle agenzie in gestione libera.

Si è inoltre convenuto che **la Dichiarazione congiunta sarà**

parte integrante del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro di settore (CCNL ANIA).

Nel corso dell'incontro si è anche fatto il punto su alcune tematiche legate alla Long Term Care nonché sulle prossime iniziative seminariali ENBIFA.

ROMA, 17 giugno 2019

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Gruppo Unipol: negoziazione Accordo Fondo Solidarietà

Come anticipato nei precedenti Comunicati, in linea con la procedura di confronto prevista dal vigente Ccnl, tenuto conto del Piano Industriale recentemente varato, nella giornata di ieri si è svolto l'incontro con l'Azienda nel quale sono stati approfonditi gli elementi utili a valutare la possibilità di sottoscrivere un Accordo per l'apertura del Fondo di solidarietà/accompagnamento alla pensione, riservato ai dipendenti Unipolsai.

Di seguito, in sintesi, gli elementi forniti dall'Azienda:

- ❖ accantonamento previsto nel Piano Industriale: 90 milioni, a copertura di adesione, su base volontaria, stimata di circa 600 persone
- ❖ Platea potenzialmente interessata: 868 lavoratori (comprensivi di 124 colleghi che hanno già maturato i requisiti o li maturino entro il 31/5/2020)

❖ periodo di riferimento: maturazione “requisiti Fornero” entro il 31\12\2023 (si ricorda a riguardo la sussistenza delle finestre trimestrali per la effettiva decorrenza della pensione)

❖ durata: 2020-2021-2022-2023

Rispetto a quanto sopra, anche in coerenza con le previsioni normative riguardanti l’accesso al Fondo, si prevede attivare due diversi percorsi, con il riconoscimento di apposite incentivazioni (su linea accordo precedente 2013/2014):

A) Personale con già i requisiti pensionabili e/o che maturano i requisiti entro il 31/5/2020

Riguarda solo coloro che rientrano nel perimetro della pensione anticipata (no pensione vecchiaia) per totali 124 di cui 34 che hanno già 67 anni di età per la pensione di vecchiaia.

INCENTIVAZIONI A)

– Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell’obiettivo prefissato di adesioni

– 1 mensilità lorda in aggiunta all’indennità lorda di preavviso (9 mesi per impiegati, 10 mesi per funzionari).

– Coperture sanitarie stabilite dal CIA attualmente in vigore applicate fino al 31/12 dell’anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

– Condizioni assicurative e bancarie: saranno applicate quelle previste per il personale in quiescenza.

– Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà

riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

B) Personale che matura i requisiti nell'arco temporale sopra riportato, secondo le seguenti "finestre di uscita"(ad oggi ipotizzate dall'Azienda)

1/1/2020 (cessazione 31/12/2019) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/7/2020 e 1/12/2021

1/3/2020 (cessazione 29/2/2020) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2022 e 1/12/2022

1/3/2021 (cessazione 28/2/2021) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2023 e 1/1/2024, nonché coloro che matureranno il requisito pensionistico anticipato "ex Riforma Fornero" nell'ultimo trimestre 2023 con conseguente erogazione del relativo trattamento pensionistico entro il 1/4/2024).

INCENTIVAZIONI B)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- Riconoscimento di un importo pari a 3 mensilità lorde.
- Per ogni mese di permanenza al fondo verrà erogato un importo pari al 1,10% della RAL. Integrazione del 5% della Ral per ogni anno e/o frazione di anno (proporzionale) mancante ai 35 anni di contribuzione, e comunque al 70esimo anno di età, per coloro che, alla fine di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione.
- Coperture sanitarie stabilite dal CIA saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo e fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del

trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

– Copertura Vita Caso Morte stabilita dal vigente CIA sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo.

– Fondo di previdenza aziendale: viene garantito il versamento dei contributi secondo la misura vigente per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Mutui e Prestiti: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Convenzioni assicurative e bancarie: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

L'Azienda ha inoltre informato di non escludere una eventuale riflessione (legata alle compatibilità economiche) sulla possibilità di includere nel percorso di accompagnamento alla pensione anche coloro che rientrano nella opzione "Quota 100".

In relazione alla platea di potenziali aderenti, considerato il "gap" tra i potenziali aventi requisiti per aderire al Fondo (744) e i 600 per i quali stanziato l'importo dei 90 mln, l'Azienda ha comunicato che laddove vi fosse un numero di adesioni superiore alle 600, verrà data priorità a coloro che

sono maggiormente prossimi alla uscita pensionistica.

Per entrambi i percorsi, sono inoltre previste clausole di salvaguardia nel caso di eventuali modifiche normative in tema di previdenza.

Come Sindacato, riteniamo tali previsioni non soddisfacenti per diversi aspetti: accesso, durata, ultrattività coperture assicurative, indennità, finestre, etc., pertanto il negoziato, alla luce delle nostre richieste di approfondimento (aree professionali impattate, occupazione sedi, etc.) proseguirà nella giornata del 26 giugno per esaminare ulteriormente le condizioni previste per coloro che volessero aderire ai bandi in questione.

Nella proposta avanzata dall'Azienda, si dichiara inoltre l'intenzione di evolvere da leader assicurativo a leader di "ecosistemi integrati" (Mobility, Welfare e Property). Tale intendimento, in coerenza con il Piano Industriale, a nostro giudizio si dovrà sostanziare con lo sviluppo di aree di business contigue, fermo restando la centralità della natura assicurativa del Gruppo che vede Unipolsai come prima società rami danni.

Nell'Accordo, oltre a garantire le migliori condizioni per i colleghi eventualmente interessati ad aderire al Fondo, valutiamo necessario venga definito un quadro di tutela delle sedi di lavoro, dei livelli occupazionali, del rapporto quali quantitativi attualmente presenti sulle varie piazze, nonché di valorizzazione della professionalità di tutti gli altri colleghi operanti nel Gruppo.

A tal proposito, quindi, anche con riferimento alle 300 nuove assunzioni previste dal Piano Industriale (che però non vengono esplicitate nel testo proposto dall'Azienda), abbiamo richiesto si proceda preliminarmente ad una ricognizione delle competenze interne: è opportuno, infatti, per i ruoli da ricoprire, tenere in considerazione prioritariamente i

dipendenti del Gruppo disponibili a percorsi di mobilità professionale\riconversione, attivando specifica formazione laddove necessaria.

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

14 giugno 2019

Scarica il volantino

Contrordine: l'open space riduce produttività e relazioni tra colleghi

Il rumore del telefono che vibra sulla scrivania, ininterrottamente. La musica che esce dalle cuffiette perché il volume è così alto da sembrare filodiffusione. E tutte quelle merendine, caramelle, vaschette, lattine aperte e chiuse e aperte e chiuse. Disturbanti. Soprattutto quando servirebbe la giusta concentrazione. Tipo dalle 9 alle 11 del lunedì. Peccato che l'ambiente di lavoro sia un **open space**. E in quelle due ore il ronzio di sottofondo **trasforma l'ufficio nel bazar di Marrakesh**. Normale quindi che la prima reazione sia una corsa verso la propria postazione. Al sicuro. Magari con il cellulare in vibrazione, cuffie per la musica, cracker. Tutto a discapito delle relazioni con i colleghi che affollano

lo stesso posto. A dirlo, in modo più scientifico, ci ha pensato la Harvard Business School: **l'open space ci spinge a conversare molto di meno (-73%) e a scriversi più messaggi ed e-mail (+67%).**

Risultati ben lontani dalle aspettative iniziali, quindi. L'open space avrebbe dovuto favorire la collaborazione e la condivisione fra colleghi, ma nella vita da colletto bianco della società dei servizi risulta un moltiplicatore di stress. Come quello acustico. Tipo il collega che chiama tre volte lo stesso cliente per farsi grasse risate. **Secondo uno studio del 2016 della Cornell University, il livello sonoro degli open space riduce la produttività del 66%.**

Per non parlare della facilità di distrazione, con le pause caffè al fondo della lista. Prima ci sono le chiacchiere in corridoio, in bagno, al boccione dell'acqua. Il tutto per **una perdita delle aziende che Basex ha stimato in 588 miliardi di dollari nei soli Stati Uniti.** Una somma comprensiva dei soldi spesi in errori da scarsa attenzione appena si torna alla propria postazione.

In generale, quindi, **l'open space sembra un cattivo investimento per far rendere al massimo i dipendenti.** Tanto più se, come sostiene uno studio della Oxford Economics, commissionata da Plantronics, accade spesso che sia proprio il rumore degli open space a spingere le persone a fare una pausa: per il 75% una passeggiata all'aria aperta è d'aiuto per ritrovare la concentrazione, mentre il 32% utilizza cuffie e supporti audio per concentrarsi. Tra i 500 dirigenti intervistati dalla ricerca, solo il 40% è capace di comprendere la stretta correlazione tra rumore, distrazione del dipendente e scarsa produttività. C'è molta strada da fare.

Le alternative al classico open space in cui lo spazio è diviso a isolotti di tre-quattro persone con la stampante in comune (un must, insieme al server aziendale) non mancano e spingono sulla flessibilità (niente postazioni fisse, orari

variabili, smart working, ecc) e la modularità dei luoghi (la sala mensa, la macchinetta del caffè, la saletta per gli incontri, le “cabine” per telefonare, ecc) in cui ci sia la possibilità di ricavarsi un pezzo di privacy.

Fonte: www.morningfuture.com (blog di **The Adecco Group**)

Gruppo BPER: politiche commerciali e organizzazione del lavoro

In data 10 giugno 2019 si è riunita la commissione sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro del gruppo Bper.

I lavori sono stati incentrati su diversi argomenti, in primis le segnalazioni che continuano a pervenire nelle caselle sindacali di tutte le sigle presenti al tavolo.

Quasi tutte denunciano **comportamenti che non sono in linea con quanto concordato e previsto nell'accordo di gruppo firmato il 02 agosto 2018.**

La componente sindacale della commissione, garantendo **l'assoluto anonimato dei colleghi** segnalanti, ha raggruppato quanto evidenziato nelle mail in macroargomenti, fra i quali il continuo proliferare di report in tutte le forme possibili ed immaginabili, excel, word, chat, sms etc., telefonate anche con toni che poco hanno a che fare con una normale attività commerciale. E' stato da parte sindacale considerato grave il perdurare di determinati atteggiamenti che, seppure non riguardano l'intero perimetro delle aziende del gruppo,

rappresentano comunque delle anomalie comportamentali che creano oltremodo disagio, malessere, stress nei confronti dei colleghi a tutti i livelli.

Per tali ragioni abbiamo sollecitato l'azienda ad adottare gli strumenti più opportuni ed efficaci affinché parta una campagna informativa sul contenuto dell'accordo per far sì che certi comportamenti vengano eliminati.

Abbiamo anche rimarcato come il passaggio dal budget annuale a quello quadrimestrale abbia provocato delle anomalie che difficilmente potranno essere compensate con i risultati definitivi di fine anno.

I lavori della commissione sono stati aggiornati alla giornata del 8 luglio p.v.. Con l'occasione invitiamo i colleghi a continuare ad inoltrare, nelle caselle sindacali sotto indicate, ulteriori segnalazioni di comportamenti non in linea con quanto previsto dagli accordi sottoscritti, sia a livello nazionale che in quello di gruppo:

politichecommercialifabi@bper.it

politichecommercialifirst@bper.it

politichecommercialifisac@bper.it

politichecommercialiuiilca@bper.it

politichecommercialiunisin@bper.it

Vi terremo continuamente aggiornati sull'esito dei lavori.

Cordiali saluti.

Modena, 13 luglio 2019

Cresce la raccolta premi nel settore assicurativo italiano

Continua la crescita della raccolta premi nel settore assicurativo che registra, alla fine del I trimestre 2019:

- premi totali nel settore Danni pari a 9,4 mld, in aumento (+4,0%) rispetto alla fine del I trimestre del 2018. Si tratta della variazione trimestrale positiva più elevata dell'ultimo biennio. La crescita è stata il risultato dell'aumento dei premi degli altri rami danni e, più marginalmente, dell'aumento dei premi del comparto auto.
- premi contabilizzati nel settore vita pari a € 27,2 mld (il più elevato dei trimestri del biennio 2017-2018), in aumento dello 0,5% rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente, quando l'incremento annuo, a sua volta, era stato del 3,0%: il lieve aumento del volume dei premi, principalmente dovuto alla raccolta positiva di ramo I che ha compensato quella negativa di tutti gli altri rami.

Nel ramo vita, contestualmente alla modesta crescita delle entrate, si registra un ammontare complessivo delle uscite pari a € 20,7 mld, in aumento del 10,3% rispetto al corrispondente periodo del 2018, il valore più alto degli ultimi dieci anni. La quota prevalente delle uscite è derivata dai riscatti e dagli altri rimborsi, pari al 52% dei pagamenti complessivi.

Il saldo tra entrate (premi) e uscite (pagamenti per riscatti, scadenze, rendite e sinistri) del mercato vita in Italia è stato pari a € 6,5 mld, il risultato più basso rispetto ai primi tre mesi del quinquennio 2014-2018 ed in calo del 21,8%

rispetto al I trimestre 2018.

Il flusso netto realizzato nel I trimestre 2019 risulta tuttavia superiore a quello registrato negli ultimi tre mesi del 2018 (+30,9%), grazie soprattutto al contributo positivo del ramo I, che ha compensato quello negativo di tutti gli altri rami.

Qui trovi il report completo redatto da IRSF LAB Fisac/Cgil

La legge 104 in breve

La legge riconosce ai lavoratori dipendenti in situazione di handicap grave, o ai lavoratori dipendenti che assistono familiari in situazione di handicap grave:

- 3 giorni di permesso mensili, frazionabili in ore, retribuiti e coperti da contribuzione

Per i lavoratori disabili, in alternativa ai giorni di permesso, è possibile avere:

- riduzione oraria di 2 ore giornaliere (se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore giornaliere),
- riduzione oraria di 1 ora (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore).

Requisito necessario per la fruizione di permessi: mancanza di ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Sono esclusi i lavoratori autonomi, parasubordinati etc

La definizione di handicap in situazione di gravità

Art 33, comma 1, l. 104/92 – definizione di handicap

L'handicap è una minorazione fisica, psichica o sensoriale tale da determinare uno svantaggio sociale o l'emarginazione

Art 33, comma 3, l. 104/92 – definizione di handicap in situazione di gravità

Tale minorazione rende necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione.

Solo l'handicap in situazione di gravità ai sensi del comma 3 dà diritto alla fruizione dei permessi lavorativi

Familiari che possono fare richiesta dei permessi

- Genitori di minore con handicap grave
- Coniuge, convivente, parte dell'unione civile
- Parente o affine entro il secondo grado (padre, madre, figli, suocero etc...)
- Parente o affine entro il terzo grado, (pronipoti etc..) solo se i genitori o il coniuge siano mancanti, deceduti, affetti da patologia invalidante, o con età maggiore di 65 anni.

Permessi lavorativi: come fare

1. Accertamento dello stato di handicap grave

- Il medico curante inoltra il certificato introduttivo all'INPS
- L'interessato presenta la domanda di accertamento all'INPS (tramite portale, patronato o contact center)
- Convocazione a visita presso la commissione Asl/ Inps, a cui seguirà il verbale con l'esito dell'accertamento

2. Richiesta dei permessi

- Richiesta da inoltrarsi tramite portale Inps,

patronato o contact-center

- In caso di assenza di risposta dopo 45 giorni dalla presentazione della domanda di accertamento, è possibile presentare una certificazione provvisoria redatta dallo specialista ASL
- Se la certificazione provvisoria è stata rilasciata dalla Commissione, può essere utilizzata anche prima dei 45 giorni
- In caso di patologie oncologiche, è prevista una procedura rapida di 15 giorni

Diritto all'avvicinamento e trasferimenti

Il lavoratore ha diritto a scegliere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (lavoratore in situazione di handicap grave) o al domicilio della persona da assistere (familiare che assiste una persona in situazione di handicap grave).

Il lavoratore in situazione di handicap, o il lavoratore che assiste un familiare, non può essere trasferito presso altra sede senza il suo consenso.

Congedo straordinario (d.lgs. 151/2001)

Sono concessi 2 anni di congedo retribuito, utilizzabili una sola volta nella vita, a chi assiste familiari disabili. Sono retribuiti secondo un'indennità pari all'ultima retribuzione mensile, coperti da contribuzione figurativa, e sono cumulabili nello stesso mese con giorni di permesso da legge 104/92, anche in materia alternata.

Utilizzo abusivo dei permessi

E' diffusa l'idea che tali permessi si possano usare per il

riposo di chi presta assistenza o anche per esigenze personali non legate all'assistenza propriamente detta.

L'oggetto della tutela è la persona affetta da disabilità ed ogni diverso utilizzo è da ritenersi illegittimo.

Numerose sentenze hanno confermato il licenziamento di lavoratori sorpresi a svolgere attività diverse dall'assistenza del familiare, anche tramite ricerche condotte da investigatori privati, il cui utilizzo è ammesso.

Sebbene sia possibile un utilizzo residuale delle ore di permesso per scopi diversi dall'assistenza, la maggior parte del tempo deve essere dedicata al disabile.

La Cassazione ha più volte ribadito che l'abuso di tali permessi, oltre a costituire un illecito che lede il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, dando luogo anche a licenziamenti, danneggia anche l'Inps e quindi la collettività, configurando pertanto un caso di **rilevanza penale**.

A cura del **Dipartimento Giuridico Fisac**

Scarica la brochure

**ISP: eccezionale risultato
dei candidati fisac alle
elezioni per il fondo**

pensione di gruppo

Si è concluso lo spoglio dei voti per le elezioni **Fondo Pensione a Contribuzione Definita** di Gruppo e siamo molto contenti di comunicarvi i risultati definitivi che testimoniano **la fiducia e l'enorme consenso che i nostri candidati sono riusciti a raccogliere in questa consultazione.**

Tutti i nostri candidati, come dichiarato anche nei vari documenti redatti in campagna elettorale, sono ricchi di **competenza, entusiasmo e determinazione**: metteranno fin da subito queste loro qualità al servizio del nostro Fondo per garantirci **la migliore gestione di questo pilastro fondamentale del nostro welfare.**

Siamo molto felici di unirvi a tutti loro nel ringraziarvi per la grande fiducia e sostegno che ancora una volta avete voluto riservarci.

Qui di seguito i dati delle preferenze assegnate ai vari candidati.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

| CANDIDATO | PREFERENZE |
|---|-------------------|
| Laura Sostegni con Luca Ongaro FISAC | 2.726 |
| Stefano Casati con Felice Bonfanti FISAC | 2.711 |
| Mauro Bossola con Gianfranco Bertinotti | 2.705 |
| Tiberio Carello con Daniele Perri | 1.659 |

| | |
|---|-------|
| Donato Demarchi con Dario Cerri | 1.545 |
| Ernesto Tagliarini con Anna Gamarota | 1.536 |
| Vincenzo Mocati con Felice Coco | 1.519 |
| Giuseppe Angelucci con Carlo Sabetta | 1.471 |
| Massimiliano Lanzini con Angela Ciccarelli | 977 |
| Daniele Forloni con Roberto Bertanza | 746 |

ASSEMBLEA DEI DELEGATI

| CANDIDATO | PREFERENZE |
|--|--------------|
| Valeria Arleri | 1.829 |
| Stefano Fornari – FISAC | 1.282 |
| Giuliana Ciriello – FISAC | 1.264 |
| Assunta Pagliaro – FISAC | 1.221 |
| Barbara Avaltroni | 916 |
| Emilia Milesi | 887 |
| Antonio Francesco Mesiano – FISAC | 885 |
| Romina Leopardi | 679 |
| Mariarosa Cannatà | 635 |
| Guido Napoli | 629 |
| Donato Cucco | 585 |
| Pinton Luca | 559 |
| Bruno Ita – FISAC | 557 |
| Giovanni Conte | 542 |
| Mario Martinovich | 512 |

| | |
|---------------------|-----|
| Fabrizio Michelacci | 497 |
| Elisa Zivelonghi | 491 |
| Luca Brocchin | 467 |
| Lorenzo Leo | 416 |
| Stefano Barni | 394 |
| Giuseppe Buono | 385 |
| Fabrizio Rigo | 356 |
| Giovanni Precoma | 317 |
| Luca Ravaglia | 302 |
| Daniele Tancorra | 282 |
| Isacco Cicala | 196 |
| Maurizio Lavizzari | 184 |

COLLEGIO DEI SINDACI

| CANDIDATO | PREFERENZE |
|---|--------------|
| Roberto Boninsegni con Pierluigi Mazzotta | 3.276 |
| Umberto Colombrino con Massimiliano Mazzeo FISAC | 2.960 |
| Giuseppe Fontana con Stefania Faedda | 2.466 |