

Nessuno lascia la sua casa

Una poesia che è un pugno nello stomaco.

Da leggere assolutamente, soprattutto per coloro che, mentre pregano per il figlio che si è trasferito all'estero alla ricerca di un lavoro dignitoso, gioiscono per ogni gommone che affonda nel Mediterraneo.

CASA

*Nessuno lascia la propria casa
a meno che casa sua non siano le mandibole di uno squalo;
verso il confine ci corri
solo quando vedi tutta la città correre,
i tuoi vicini che corrono più veloci di te,
il fiato insanguinato nelle loro gole.*

*Il tuo ex-compagno di classe,
che ti ha baciato fino a farti girare la testa dietro alla
fabbrica di lattine,
ora tiene nella mano una pistola più grande del suo corpo;
lasci casa tua quando è proprio lei a non permetterti più di
starci.*

*Nessuno lascia casa sua a meno che non sia proprio lei a
scacciarlo;
fuoco sotto ai piedi,
sangue che ti bolle nella pancia.
Non avresti mai pensato di farlo
fin quando la lama non ti marchia di minacce incandescenti il
collo,
e nonostante tutto continui a portare l'inno nazionale sotto
il respiro;
soltanto dopo aver strappato il passaporto nei bagni di un
aeroporto,*

*singhiozzando ad ogni boccone di carta,
ti è risultato chiaro il fatto che non ci saresti più
tornata.*

Dovete capire

*che nessuno mette i suoi figli su una barca,
a meno che l'acqua non sia più sicura della terra.*

Nessuno va a bruciarsi i palmi

sotto ai treni,

sotto i vagoni,

*nessuno passa giorni e notti nel ventre di un camion
nutrendosi di giornali a meno che le miglia percorse
non significhino più di un qualsiasi viaggio.*

Nessuno striscia sotto ai recinti;

nessuno vuole essere picchiato,

commiserato.

Nessuno se li sceglie i campi profughi

o le perquisizioni a nudo che ti lasciano

il corpo pieno di dolori,

o il carcere,

perché il carcere è più sicuro di una città che arde

e un secondino nella notte

è meglio di un carico di uomini che assomigliano a tuo padre.

Nessuno ce la può fare,

nessuno lo può sopportare,

nessuna pelle può resistere a tanto.

Andatevene a casa neri,

rifugiati,

sporchi immigrati,

richiedenti asilo

che prosciugano il nostro paese,

negri con le mani aperte:

hanno un odore strano,

selvaggio,

hanno distrutto il loro paese e ora

vogliono distruggere il nostro.

Le parole,
gli sguardi storti,
come fai a scrollarteli di dosso?
Forse perché il colpo è meno duro che un arto divelto
o le parole sono più tenere
che quattordici uomini tra le cosce
o gli insulti sono più facili da mandare giù
che le macerie,
che le ossa,
che il corpo di tuo figlio
fatto a pezzi.

A casa ci voglio tornare,
ma casa mia sono le mandibole di uno squalo,
casa mia è la canna di un fucile
e a nessuno verrebbe di lasciare la propria casa,
a meno che non sia stata lei a inseguirti fino all'ultima
sponda.

A meno che casa tua non ti abbia detto
affretta il passo,
lasciati i panni dietro,
striscia nel deserto,
sguazza negli oceani,
annega,
salvati,
fatti fame,
chiedi l'elemosina,
dimentica la tua dignità:
la tua sopravvivenza è più importante.

Nessuno lascia casa sua se non quando essa diventa una voce
sudaticcia
Che ti mormora nell'orecchio
Vattene,
scappatene da me adesso:
non so cosa io sia diventata,
ma so che qualsiasi altro posto

è più sicuro che qui.

Warsan Shire

Warsan Shire è una giovanissima poetessa britannica di origine somala. Se il nome non vi è nuovo è perché molto si è parlato di lei e della sua scrittura in occasione dell'uscita dell'album **Lemonade di Beyoncé**, alla quale Shire ha partecipato come autrice di alcuni dei testi. I suoi libri e le sue poesie hanno ricevuto prestigiosi riconoscimenti internazionali e sono diventati stendardi in difesa dei diritti degli immigrati. Warsan Shire parla di **immigrazione** da immigrata e da sempre nelle interviste esprime la volontà di dare voce a chi voce non ha, a chi viene imbavagliato da una retorica razzista che vuole dividere gli esseri umani per appagare la divorante fame di consensi popolari e potere.

Fonte: <http://losbuffo.com>

Credito in Abruzzo, -3,2% alle PMI. Il dato peggiore degli ultimi tre anni

La dinamica del credito alle medie e piccole imprese, in Abruzzo, a giugno 2019, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, registra il -3,2%, dato – il peggiore degli ultimi tre anni – che colloca la regione al **12esimo posto della classifica nazionale**. In un contesto in cui tutte le regioni

italiane presentano il segno meno, l'Abruzzo fa peggio della media del Paese, pari al -2,7%.

E' quanto emerge da un'indagine del Centro studi di Confartigianato Chieti L'Aquila, che, in occasione della seconda Edizione del Mese dell'Educazione Finanziaria, ha analizzato i dati contenuti in un'elaborazione della Confederazione nazionale.

Confrontato a quello di marzo, il dato di giugno fa registrare una flessione dello 0,8%. Dall'indagine emerge che negli ultimi tre anni i dati sul credito alle piccole imprese in Abruzzo hanno sempre avuto segno meno: -0,6% a giugno 2016, -1,4% a giugno 2017, -2,9% a giugno 2018, -2,9% a settembre 2018, -3,1% a dicembre 2018 e -2,4 a marzo 2019.

Fonte: www.newstown.it

BCC: rimborsi chilometrici per lavoratori inviati in missione

Estratto dal Contratto di Lavoro:

CAPITOLO X

MISSIONI – TRASFERIMENTI – MOBILITA'

Art. 60 Missioni

L'Azienda può inviare il dipendente in missione temporanea fuori sede.

Al personale inviato in missione compete:

a) *il rimborso delle spese effettive di viaggio, in prima classe; in caso di viaggio aereo, autorizzato dall'Azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; se il lavoratore preferisce fare uso di autovettura privata, l'Azienda può consentirlo, con rimborso chilometrico nelle misure concordate tra le Parti stipulanti del presente contratto (sulla base delle tabelle di costo per l'uso di autovetture elaborate dall'A.C.I. o da altri Organismi competenti); quando lo ritenga opportuno, l'Azienda può vietare l'uso di determinati mezzi di trasporto al lavoratore comandato in missione;*

b) *il rimborso delle spese effettive per il trasporto del normale bagaglio;*

c) *il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e negli interessi dell'Azienda;*

d) *il trattamento di seguito indicato. Omissis...*

Il lavoratore non è, quindi, obbligato ad usare la propria autovettura.

Qualora il lavoratore intenda utilizzare la propria autovettura e l'Azienda lo consenta, la stessa rimborsa i chilometri percorsi con i criteri e sulla base degli importi previsti dall'accordo 4 aprile 2008.

La tabella sottostante riporta l'ammontare dei rimborsi riconosciuti al lavoratore, differenziati a seconda del tipo di autovettura:

Fasce di cilindrata	Rimborso chilometrico
autovetture fino a 1.000 cc	€ 0,40

autovetture da 1.001 a 1.300 cc	€ 0,47
autovetture da 1.301 a 1.600 cc	€ 0,57
autovetture oltre 1.600 cc	€ 0,63

Popolare di Bari: interrotte le relazioni sindacali

Una banca in **estrema difficoltà**, quale il Gruppo BPB, anziché presentare, ai dipendenti ed al mercato, un piano industriale, ovvero un progetto che indichi le modalità per invertire la rotta, dopo aver consumato una brutale lotta fratricida, **non trova niente di meglio da fare che scaricare sul personale l'inefficienza, passata e presente del proprio management.**

Del resto, eccezion fatta per qualche figura, le persone sono quasi tutte le stesse, ora come allora.

Il personale, prima vessato sulla marginalità viene ora umiliato sul credito.

Fino allo scorso anno, il motto era "l'importante è vendere, lasciate perdere gli aspetti amministrativi e formali" ora il segno del – fasullo – cambiamento è dato dalle **umiliazioni e criminalizzazioni** – anche con strumentali contestazioni disciplinari usate con fine persecutorio e monitorio – per

come, in passato, è stato concesso il credito.

Ma le posizioni, quelle più rilevanti, quelle che potrebbero mettere in difficoltà un'azienda, chi le ha approvate? Forse gli stessi che oggi si propongono come nuovi?

E se alla parte operaia della banca arrivano contestazioni disciplinari e lettere di richiamo, alla "gerontocrazia" aziendale cosa dovrebbe toccare?

E quali sono gli strumenti organizzativi che l'attuale Governance fornisce per raggiungere la marginalità?

Qual è il progetto per governare il credito vecchio e nuovo?

Il più volte denunciato deficit formativo quando sarà sanato?

Su quest'ultimo punto: già sono partiti alcuni corsi ma con quali finalità? Con quali criteri sono stati selezionati i partecipanti?

Anche qui nessuna informazione formale e ufficiale al sindacato.

C'è forse un legame tra le dichiarate, solo alla stampa, idee di costituire una SIM e la creazione di consulenti in luogo delle varie figure di gestori presenti nelle filiali?

E' questo solo un esempio delle iniziative unilaterali della banca: attivazione di un riassetto organizzativo e funzionale per non incappare nelle maglie procedurali del CCNL, verosimilmente.

In sintesi, in una situazione difficilissima, **mentre a parole si richiama al dialogo ed alla condivisione, dall'altro si evita, nei fatti, il confronto REALE** e soprattutto, non vi è chiarezza progettuale e si prosegue con **gli stessi beceri modi di sempre.**

Per queste ragioni, le scriventi organizzazioni sindacali hanno deciso di interrompere le relazioni industriali e di avviare una serrata campagna di assemblee di cui invieremo calendario.

Bari, li 15 ottobre 2019

Segreterie di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA/UIL UNISIN Gruppo Banca
Popolare di Bari

Scarica il volantino

Intesa Sanpaolo: nuove regole offerte fuori sede

Nell'incontro del 9 ottobre con Banca dei Territori, di cui vi abbiamo parlato nella news <https://fisacgruppointesasanpaolo.it/banca-dei-territori-alcune-aperture-ma-la-ristrutturazione-continua/>, l'Azienda ci ha fornito le prime delucidazioni relativamente alle nuove "Regole in materia di Offerta fuori sede e mediante tecniche di comunicazione a distanza della Divisione Banca dei Territori".

L'evoluzione del modello distributivo di Banca dei Territori, in linea con l'attuale Piano d'Impresa, prevede l'ampliamento della gamma di prodotti e servizi distribuiti fuori sede e a distanza oltre che della platea dei soggetti di cui si avvale per la promozione ed il collocamento.

L'Offerta e il collocamento fuori sede di prodotti e servizi di investimento (ovvero Prodotti finanziari, Servizi di investimento, Prodotti assicurativi, Depositi strutturati e Servizi bancari e creditizi) è consentita **esclusivamente a**

dipendenti iscritti sia all'Albo dei Consulenti finanziari sia alla sezione E del RUI (Registro degli Intermediari assicurativi e riassicurativi), previo ricevimento dello specifico mandato.

In via generale, le Attività Fuori Sede sono limitate ai Prodotti ed ai Servizi che prevedono la sottoscrizione e la consegna della documentazione in modalità dematerializzata.

Costituisce eccezione a tale impianto l'Attività Fuori Sede nei confronti di:

- *Clienti consumatori (Personal e Retail)*, per la quale la Banca può attivare iniziative – preventivamente individuate ed autorizzate dalla Funzione di Conformità – di offerta di Servizi bancari e creditizi senza avvalersi dei dipendenti in possesso dei requisiti sopra citati;
- *Clienti non consumatori (Aziende Retail e Imprese)*, per la quale i dipendenti possono esercitare l'attività di:
 - Servizi bancari e creditizi, senza specifico incarico;
 - Prodotti assicurativi vita, danni e previdenziali, con specifico incarico e previa verifica

dell'iscrizione alla sez. E del RUI.

Per le Filiali Personal, al momento non ci sono modifiche alle modalità in materia dell'OFS, in attesa della riorganizzazione del modello di servizio previsto a gennaio.

Invece per i Clienti non consumatori si applicheranno le seguenti disposizioni:

FILIALI RETAIL – OFS CLIENTI NON

CONSUMATORI (AZIENDE RETAIL)

SERVIZI BANCARI E CREDITIZI	⇒	Direttori, Coordinatori e Gestori possono promuovere e collocare fuori sede senza specifico mandato
------------------------------------	----------	--

PRODOTTI ASSICURATIVI DI PROTEZIONE E PRODOTTI PREVIDENZIALI	⇒	Direttore, previa iscrizione RUI (sez. E) e rilascio lettera d'incarico
---	----------	--

FILIALI IMPRESE – OFS A CLIENTI NON CONSUMATORI (IMPRESA)

SERVIZI BANCARI E CREDITIZI	⇒	Direttori, Coordinatori e Gestori Imprese possono promuovere fuori sede senza specifico mandato
------------------------------------	----------	--

PRODOTTI ASSICURATIVI DI PROTEZIONE E PRODOTTI PREVIDENZIALI	⇒	Gestori Imprese, previa iscrizione al RUI (sez. E) e rilascio lettera d'incarico
---	----------	---

PRODOTTI FINANZIARI E SERVIZI DI INVESTIMENTO	⇒	Direttore e Coordinatore Imprese, iscritti all'albo dei Consulenti finanziari, alla Sezione E del RUI, e in possesso della lettera d'incarico
--	---	--

In funzione di queste nuove disposizioni, la Banca sta procedendo ad un riordino che comporterà in questa prima fase la revoca del mandato Consob a Direttori e altre figure professionali per i quali non vi è più necessaria tale iscrizione.

Tutte le figure interessate stanno ricevendo un'apposita comunicazione, disponibile sul portale Intesap, nella sezione Employee Self-Service- Modulistica dipendente, con cui viene comunicata la cessazione dell'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede e i relativi adempimenti correlati

La cessazione del mandato comporta che i relativi oneri di iscrizione non siano più a carico della Banca, ferma restando la libertà del singolo di mantenere, a proprio carico, tale iscrizione o provvedere alla revoca dell'iscrizione.

L'aggiornamento delle Regole relative al OFS si inseriscono nel contesto dell'evoluzione del modello distributivo di BdT deliberato nel Gruppo, di cui come Fisac Cgil seguiremo attentamente gli ulteriori sviluppi.

Fonte: Fisac Gruppo Intesa Sanpaolo

Unicredit: lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo

La lotta alle molestie e ai comportamenti lesivi della dignità delle persone sui luoghi di lavoro è da sempre una battaglia del Sindacato, perciò la firma, lo scorso 12 febbraio, tra ABI e OOSS della **Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro** segna un primo passo fondamentale nel percorso di cambiamento culturale che è l'obiettivo finale di entrambe le parti.

Proprio la citata Dichiarazione attribuisce alle Commissioni Pari Opportunità presenti in ciascuna azienda il compito di *“ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori della Dichiarazione Congiunta”*.

Invece UniCredit, con il rilascio della **Global Policy 1499** il 4 giugno scorso, subito operative in Italia, non ha coinvolto il Sindacato, cui la CPO di Gruppo è strettamente connessa, dal confronto sui contenuti della Policy stessa.

Riteniamo un errore aver deciso di escludere il sindacato dalla discussione di valori che per anni, in splendida solitudine, abbiamo portato avanti; non condividiamo un approccio esclusivamente aziendale che non apre a un percorso di crescita culturale e di reale cambiamento, ma rischia di

Limitare la discussione ad un ambito solamente prescrittivo e disciplinare.

Per questo vorremmo porre pubblicamente alcune osservazioni, già portate il 3 giugno nel corso della riunione plenaria del Comitato Aziendale Europeo e poi nelle riunioni di Commissione Pari Opportunità susseguitesi nel corso del mese di giugno e luglio.

- Se l'obiettivo è indicare con trasparenza quali sono i comportamenti che il Gruppo UniCredit vuole combattere, non possiamo che rilevare, al contrario, poca chiarezza negli esempi contenuti nel testo, nel quale si parla anche di comportamenti. **L'Azienda spieghi cosa intende!**
- Se l'obiettivo è rendere più semplice segnalare i comportamenti posti in violazione della Policy 1499, a nostro parere e secondo i contenuti della Dichiarazione congiunta del 12 febbraio firmata in ABI, le /i Dipendenti devono avere come riferimento HR o una figura appositamente individuata e formata, in condivisione con il Sindacato, **ma certamente non il proprio diretto responsabile**, come previsto invece dalla Policy.
- Se l'obiettivo è creare una cultura informata al rispetto della dignità di donne e uomini che lavorano in UniCredit non si può pensare di gestire situazioni tanto delicate, che possono produrre effetti devastanti nella vita delle persone, in modo così spiccatamente prescrittivo. Tali circostanze richiedono la massima cautela a tutela delle persone

Un lungo percorso di cambiamento culturale non può prescindere dalla condivisione con i Rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori; il successo di tale percorso è certamente ostacolato, inoltre, da un regime unicamente punitivo.

Chiederemo alla Azienda di discutere in modo aperto su come perseguire in modo condiviso gli obiettivi che entrambe le parti si prefiggono.

Milano, 3 ottobre 2019

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Scarica il volantino

La pausa caffè con i colleghi aiuta ad essere più produttivi

Durante la giornata lavorativa sembra essere un momento irrinunciabile: ora anche le ricerche confermano che la pausa caffè aiuta a lavorare meglio, allevia lo stress e aumenta la produttività. Non è un caso, infatti, che anche in convegni e congressi venga inserito il “**coffee break**”: questa pausa ha numerosi benefici. Se le proprietà di questa bevanda sono ormai più che note, è rilevante anche la “missione sociale” che ha nell’ambiente di lavoro: l’interazione con i colleghi e i momenti di pausa permettono di “ricaricare” le energie.

Quali sono i benefici della pausa caffè con i colleghi?

1. Favorisce la socializzazione

Parole, idee, pensieri: che sia al bar o davanti alla macchietta, tra un sorso di caffè e l’altro c’è uno scambio di battute continuo tra i colleghi, che possono riguardare gli ambiti più disparati. Si approfondiscono conoscenze, si instaurano nuovi rapporti, si crea un

ambiente di lavoro più sereno e rilassato.

Questo momento di pausa è “strategico” soprattutto per i nuovi arrivati che, in un momento più informale, possono farsi conoscere e riescono a inserirsi meglio nel gruppo.

2. Ha effetti benefici sul fisico

Indipendentemente dal caffè, fare una pausa a lavoro è fondamentale per lavorare al meglio: restare ore e ore incollati alla scrivania non fa bene né al fisico né alla mente. La pausa è utile, quindi, per rilassarsi qualche minuto e rimettersi a lavoro più “freschi” e concentrati.

3. Aiuta la collaborazione tra i colleghi

In un momento di break, i colleghi possono fare il punto su questioni o problemi aziendali: staccando gli occhi dal computer e uscendo dall'ufficio, si riesce a valutare alcune situazioni in maniera diversa, da un'altra prospettiva. Lo spirito di gruppo, la solidarietà e la collaborazione ne usciranno rafforzati.

4. Allevia le tensioni a lavoro

Lavorare senza sosta non vi farà diventare più produttivi e, soprattutto sotto pressione, il rischio di sbagliare è molto alto. Scambiare qualche parola con i colleghi, parlare di qualcosa che non riguardi l'ambito lavorativo, vi farà staccare la mente. La tensione sicuramente si allevierà e ritornerete alla scrivania più concentrati e motivati.

5. Migliora l'organizzazione del lavoro

Decidere quando fare la pausa aiuta a organizzare meglio il lavoro: prefissarsi un momento di break stimola una migliore gestione del tempo e delle attività da svolgere.

Jean Pierre... pour qui tu travaille?

Ancora una volta Monsieur Kepi Blanc, **Jean Pierre Mustier**, tira fuori il coniglio dal cilindro, teorizzando nelle vesti di nuovo presidente della Ebf, e non in casa nostra bensì alla Bfm francese, l'applicazione di **tassi negativi** per la clientela del Gruppo Unicredit con depositi oltre i 100 mila euro.

Questo secondo il Mustier pensiero a tutela dei grandi patrimoni, cui genialmente pensa, a fronte della tassazione negativa sia più appetibile perseguire rendimenti poco più alti dello zero che non al di sotto.

Tuttavia, dietro l'arguta nobilitazione della proposta non possiamo non tirare le fila rispetto alla gravissima affermazione di inizio estate che etichettava il nostro Paese come **"non profittevole"** e all'idea delle ultime ore di creare una sub holding tedesca, e non vedere una chiara e pericolosa operazione volta ad indebolire il sistema Paese determinando una fisiologica fuga di capitali dalla seconda Banca del Paese.

Se per te, Jean Pierre, questa «È un'alternativa perfettamente accettabile» per noi non lo è e te lo faremo capire. È **un'iniziativa scellerata** che rischia di avere un impatto estremamente negativo su imprese, territori e lavoratori bancari.

Siamo certi che questa ipotesi potrebbe solo aumentare le difficoltà che oggi affronta il settore del credito con effetti difficilmente ipotizzabili.

Anziché applicare tassi negativi si studi, come da tempo

suggeriamo, come utilizzare profittevolmente i depositi bancari a vantaggio non solo degli azionisti e degli Amministratori delegati ma a beneficio delle imprese, dei territori e delle famiglie del Paese.

À bon entendeur...quelques mots!!!

I Segretari Generali

FABI -Lando Maria Silleoni FIRST/CISL-Riccardo Colombani
FISAC/CGIL-Giuliano Calcagni UILCA/UIL-Massimo Masi
UNISIN-Emiliano Contrasto

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/unicredit-dal-2020-tassi-negativi-sui-conti-ben-oltre-e-100-000.html>

BPER: accordo su premio aziendale (VAP) e speciale erogazione welfare

Nella giornata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi a:

1. **Premio Aziendale (VAP)** per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi, i Dirigenti
2. **Speciale erogazione** da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2019), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, prevede **l'erogazione di € 1.500** così ripartiti:

- **un importo medio lordo di € 1.250** che sarà erogato nello stipendio di **luglio 2020**, da riparametrare in base all'inquadramento; detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato in tutto o in parte a Welfare con conseguente incremento del 15%;
- **gli altri € 250** di speciale erogazione, uguale per tutti i colleghi che ne hanno diritto, saranno accreditati al piano Welfare **entro il mese di luglio 2020**.

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€) nonché la Speciale erogazione, spetta anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto di somministrazione ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla **Speciale erogazione** prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, **del valore di € 250 pro capite uguali per tutti** (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti).

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, **obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Abbiamo chiuso l'accordo con soddisfazione entro un tempo definito congruo dalla normativa vigente, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2020.

L'importo medio concordato è uguale a quello dello scorso anno e verrà erogato in presenza di un risultato di bilancio positivo senza considerare diverse poste straordinarie. La defiscalizzazione avverrà al verificarsi dell'incremento di almeno un parametro indicato nell'accordo.



**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER BANCA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il Volantino

Intesa SanPaolo: accordi su PVR, SET e formazione flessibile

Nella serata del 10 ottobre abbiamo sottoscritto due importanti accordi che riconoscono l'impegno di tutti i colleghi.

PVR E SET

E' confermato l'impianto 2018, con i seguenti significativi

miglioramenti:

- Aumento del “bonus pool” da 73 a 85 milioni di euro pari a circa il 17%, distribuito su 30 mln Premio Base, 30 mln Premio Aggiuntivo e 25 mln Eccellenza.
- Destinazione delle nuove risorse economiche prevalentemente alla Quota Base, che passa conseguentemente a 350 euro.
- Il nuovo Sistema di Valutazione (UpPer) non incide sulle Quote Base e Aggiuntiva (salvo quanto previsto dal CCNL).
- Eliminazione della penalizzazione sul Premio Aggiuntivo per le filiali meno performanti.
- Introduzione di una nuova garanzia che consente l'erogazione di parte del Premio di Eccellenza anche in caso raggiungimento del 90 % del budget di Divisione.
- Aumento del Premio Aggiuntivo a 300 euro per Gestori FOL e Gestori Remoti. Gli importi per le altre Figure Professionali rimangono invariati.

Entro il primo trimestre 2020 si aprirà il confronto per individuare nuove modalità e criteri in un'ottica di semplificazione e chiarezza.

Il SET rimane invariato sia nell'importo complessivo (32 mln di euro) che nelle modalità di erogazione. E' stato migliorato l'impianto con la variazione del cancelletto di accesso, che consentirà la partecipazione alle filiali che raggiungano nella scorecard del PVR 2019 il livello minimo di 85, con almeno 100 nell'eccellenza operativa.

FORMAZIONE FLESSIBILE

L'accordo introduce, per i colleghi della Rete, il **diritto** a fruire da gennaio 2020 di due giorni di **Formazione Flessibile da casa in orario di lavoro**. La pianificazione delle giornate, di norma una per semestre, verrà effettuata in Segreteria on

Line e visualizzato su ABC. L'unico vincolo è che la filiale mantenga l'apertura con operatività piena.

I colleghi della FOL potranno usufruire delle due giornate non appena dotati dei tablet, presumibilmente consegnati entro l'anno. La pianificazione potrà essere effettuata nei turni centrali, con esclusione del sabato e se le assenze per altre causali non siano superiori al 30%.

Esprimiamo soddisfazione per gli accordi sottoscritti, che si aggiungono alla riduzione di orario delle Filiali Flexi annunciata dall'azienda a fronte delle nostre ripetute richieste, che danno alcune prime risposte positive volte a migliorare la situazione dei colleghi del Gruppo sottoposti ad una situazione di forte stress e tensione.

Rimangono in essere tutte le altre importanti richieste in termini di assunzioni, condizioni di lavoro e pressioni commerciali.

NRI

L'Azienda ha ammesso per la prima volta che occorre risolvere il problema NRI, come ripetutamente richiesto dalle OO.SS.

Confermando che il lavoro straordinario va autorizzato e regolarmente retribuito, l'Azienda ha illustrato le linee di un nuovo processo per la rilevazione delle presenze oltre l'orario di lavoro, che sarà applicato prossimamente, basato su flussi informatici che arriveranno direttamente alla Gestione del Personale.

Pur non essendo materia di trattativa, l'Azienda presenterà dettagliatamente il nuovo processo prima della sua applicazione; abbiamo inoltre ottenuto momenti di monitoraggio periodico del fenomeno a livello di Delegazioni di Gruppo.

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

Scarica il volantino