

# Fisac, si è dimesso il Segretario Generale Giuliano Calcagni

**Terremoto nel sindacato dei bancari della Fisac.**

Secondo quanto risulta all'agenzia *Radiocor-Il Sole 24 Ore*, si è **dimesso il segretario generale, Giuliano Calcagni**, e tutta la segreteria eletta al congresso del sindacato poco più di un anno e mezzo fa, dopo la 'sfiducia' arrivata dall'interno e comunicata a Calcagni, con la richiesta di dimissioni, da parte del segretario generale della Cgil, **Maurizio Landini**.

Quest'ultimo secondo le fonti interpellate ha **auditato, in pochi giorni, oltre 100 quadri del sindacato dei bancari della Cgil** e dai colloqui è emerso che **Calcagni non aveva più il sostegno della maggioranza dei delegati**. La crisi in Fisac è scoppiata a seguito di una lettera di contestazione inviata in Cgil da alcuni organismi territoriali Fisac, Veneto e Lombardia in testa, e da alcune rappresentanze di gruppi bancari nella quale, secondo indiscrezioni, si contestava la linea politica di Calcagni, accusato di essersi appiattito sulle posizioni di altre sigle sindacali autonome del settore.

Secondo addetti ai lavori, **Calcagni e' stato contestato anche per il protocollo Covid siglato**, assieme alle altre sigle confederali e autonome con l'Abi che, secondo l'accusa, sarebbe stato peggiorativo rispetto a quello siglato a livello nazionale dai sindacati confederali con il Governo.

Per la soluzione della crisi alla guida del sindacato dei bancari della Cgil bisognerà attendere ora la convocazione dell'assemblea generale Fisac. Le dimissioni di Calcagni bloccano, per il momento, il confronto sindacale con l'Abi a livello nazionale che si sarebbe dovuto avviare nei prossimi giorni per discutere della fase tre della pandemia.

Fonte: [www.affariitaliani.it](http://www.affariitaliani.it)

---

# Da luglio meno tasse per lavoratori e lavoratrici



---

E' il risultato della lotta e della mobilitazione del sindacato. A partire da luglio 16 milioni di lavoratori avranno un taglio dell'Irpef.

- Tutti coloro che già percepiscono il 'bonus 80 euro' avranno diritto ad un ulteriore taglio delle tasse di 240 euro l'anno.
- Chi percepisce tra i 24.600 e i 28.000 euro, avrà diritto ad un beneficio fino a 100 euro al mese.
- Chi guadagna tra i 28.000 e i 35.000 euro avrà una detrazione di almeno 80 euro mensili.
- Chi ha una retribuzione annua tra i 35.000 e i 40.000 euro potrà usufruire di una detrazione mensile che si abbassa gradualmente.
- I lavoratori che guadagnano fino a 12.500 euro non pagheranno l'Irpef.

E' un primo importante passo. Bisogna continuare a tagliare le tasse ai lavoratori e cominciare a tagliarle anche ai pensionati.

Il Governo ci convochi per discutere di una riforma fiscale equa e progressiva.

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/a-te-che-ti-chiedi-a-cosa-serve-il-sindacato.html>

---

## **Unicredit: informazioni importanti per chi aderisce all'Esodo**



---

Aderire ad un piano di esodo è una decisione importante, che implica un cambiamento significativo nella propria vita, e può generare delle preoccupazioni. Abbiamo pensato di produrre un piccolo vademecum per mettere a vostra disposizione delle semplici istruzioni che, almeno, rendano tecnicamente più semplice il passaggio mantenendo l'adesione a UniCA.

**Qualche settimana prima dell'esodo:**

– se non lo si è già fatto, è importante registrarsi sul sito: <http://www.unica.previmedical.it/>

Le credenziali sono le stesse dell'App Easy Unica.

Servirà per richiedere i rimborsi e le autorizzazioni una volta che non sarà più possibile accedere al portale aziendale.

È necessario anche verificare di avere inserito il numero di cellulare, che sarà indispensabile sia per ricevere le autorizzazioni, sia per un'eventuale reset della password del sito, se sarà necessario.

- Recuperare da People Focus – Missioni il codice numerico che compare a fianco del proprio nome, simulando l'inserimento di una trasferta.

Questo codice sarà necessario, una volta in esodo, per registrarsi sul sito: <https://unica.unicredit.it/it.html>

Appena dopo l'esodo (prima possibile):

- bisogna inviare una mail a [ucipolsan@unicredit.eu](mailto:ucipolsan@unicredit.eu) per comunicare i nuovi recapiti (mail, cellulare). Sarà anche indispensabile allegare una copia del proprio documento d'identità. Vi consigliamo anche di chiedere conferma dell'avvenuta ricezione ed esecuzione della richiesta.

**ATTENZIONE:** il successivo recepimento dei dati da parte del provider richiede qualche settimana, quindi è particolarmente importante, nel caso si abbia necessità di accedere ad autorizzazioni, avere il cellulare già correttamente inserito.

- infine, dovrete registrarvi al sito <https://unica.unicredit.it/it.html>. Questa registrazione sarà necessaria nel momento dell'adesione ai piani sanitari, ma permetterà anche di verificare ed eventualmente modificare l'elenco dei familiari in

copertura.

29 giugno 2020

La Segreteria di Gruppo

---

## **L'INPS cambia idea: ammessa parziale cumulabilità tra permessi Covid e Bonus baby sitting**

Pubblichiamo al volo un importante aggiornamento dell'INPS, che – contrariamente a quanto stabilito finora – ammette la parziale cumulabilità tra Permessi Straordinari Covid- 19 e Bonus Baby Sitting.

Ricordiamo che Il bonus Bonus baby-sitting e centri estivi è fruibile fino al 31 luglio 2020. Per la comprovata iscrizione ai centri estivi è prevista la possibilità di scegliere l'accredito di una parte o dell'intero importo.

Alcune precisazioni:

- I bonus possono essere fruiti in alternativa al congedo Covid-19, incrementato fino ad un massimo complessivo di 30 giorni. Se il periodo di fruizione del congedo non supera i 15 giorni, le due prestazioni sono cumulabili e si potrà beneficiare dell'importo residuo;
- Il bonus per i servizi integrativi per

l'infanzia è incompatibile con la fruizione, negli stessi periodi, del bonus nido;

- I bonus non possono essere fruiti se l'altro genitore è a sua volta in congedo Covid-19, disoccupato, non lavoratore e percettore di NASpI, CIGO, CIGS, CIGD ecc.
- Se entrambi i genitori sono beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei giorni di sospensione dell'attività lavorativa;
- Se solo un genitore beneficia di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del bonus;
- I bonus possono spettare in caso di lavoro agile.

•  
I dettagli sul sito dell'INPS  
Fonte: Fisac Intesa Sanpaolo

---

## **Pagamenti in contanti: dal 1° luglio limite a 2000 Euro**

*Scatta dal primo luglio il nuovo limite dei 2000 euro all'utilizzo dei contanti, modifica introdotta dal decreto 124/2019 in materia fiscale.*

---

Dal 1° luglio 2020 il **limite all'utilizzo dei contanti** passa da 3.000 a **2.000 euro**, per abbassarsi a 1.000 euro a partire dal primo gennaio del 2022. Limitazioni sempre più stringenti per impedire ai furbetti evadere le tasse e per contrastare tutti quei reati che alimentano la criminalità organizzata e il terrorismo.

I contanti dal 1991 in poi hanno incontrato periodicamente dei limiti al loro utilizzo. Le ragioni sono note, contrastare l'evasione fiscale e il riciclaggio di denaro sporco.

La legge n. 208/2015, al comma 898 dell'art. 1 dispone la modifica dell'art 49, comma 1 del decreto legislativo n. 231/2007 (che attua la direttiva UE prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo) disponendo il limite dei 3.000,00 euro all'impiego del contante.

Limite che tuttavia ha subito un'ulteriore modifica verso il basso in virtù del decreto legge n. 124/2019, che all'art. 18, dispone ulteriori modifiche al predetto dlgs. n. 231/2007, a cui viene aggiunto il comma 3 bis, che così dispone: "A decorrere **dal 1° luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2021**, il divieto di cui al comma 1 e **la soglia di cui al comma 3** sono riferiti alla cifra di **2.000 euro**. A decorrere **dal 1° gennaio 2022**, il predetto divieto e la predetta soglia sono riferiti alla cifra di **1.000 euro**."

fonte: [www.studiocataldi.it](http://www.studiocataldi.it)

---

# Bonus vacanze: procedure al via

*L'Agenzia delle Entrate ha già fornito le indicazioni per richiedere e utilizzare il bonus vacanze: adesso si sblocca la situazione anche lato "strutture ricettive".*

---

**Covid-19 e Bonus Vacanze:** dopo che nei giorni scorsi l'Agenzia delle Entrate ha dato le prime indicazioni adesso le procedure prendono forma.

Ecco i dettagli.

## Covid-19 e Bonus Vacanze: le ultime novità

Sul portale di Federalberghi ([www.italyhotels.it](http://www.italyhotels.it)) infatti sarà disponibile a breve l'elenco delle strutture turistico ricettive italiane disponibili ad accettare i bonus. Già lanciata una grande indagine online, per intervistare oltre 28.000 soci.

Sono inoltre allo studio accordi con il sistema bancario, per agevolare la conoscenza del nuovo istituto e delle procedure che gli albergatori dovranno seguire per ottenere il rimborso dei buoni da parte del sistema bancario.

Infine, **Abi** e **Federalberghi** hanno stipulato un Protocollo di intesa per agire insieme perché la misura del "*Bonus vacanze*" abbia un ampio e tempestivo utilizzo.

A tal fine intendono diffondere la conoscenza della misura e sollecitare i propri rispettivi associati a contribuire fattivamente alla diffusione e all'applicazione della misura.

# Che cos'è il Bonus Vacanze?

Il decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 ha previsto un bonus, il *"tax credit/bonus vacanze"*. I nuclei familiari con in reddito ISEE fino a 40.000 euro possono richiedere e usufruire del bonus, nella forma del credito, **a decorrere dal 1° luglio 2020.**

**Tale bonus pari a un massimo di 500 euro** per nucleo familiare è usufruibile per l'**80%** come sconto sul corrispettivo dovuto al fornitore del servizio, il restante 20% come detrazione di imposta in sede di dichiarazione dei redditi della famiglia.

Lo sconto dell'**80%** sarà rimborsato al fornitore del servizio sotto forma di credito di imposta da utilizzare esclusivamente in compensazione, con facoltà, in alternativa, di cessione a terzi, anche a banche o intermediari finanziari.

## Quanti italiani partiranno?

A fare una stima è la stessa **Federalberghi**. Infatti, con il supporto dell'Istituto ACS Marketing Solutions, ha realizzato un'indagine su un campione rappresentativo della popolazione italiana, per sondare gli umori del mercato, che sembra aver apprezzato la novità.

**L'80% degli italiani conosce o almeno ha sentito parlare del "bonus vacanze"**. La percentuale sale al 91,6% se si considerano coloro che intendono fare una vacanza quest'estate.

**Il 52,2% degli italiani che andranno in vacanza nel 2020 ha intenzione di richiedere il bonus vacanze.** Di questi, il 57% intende utilizzare il bonus entro settembre, mentre il 16,7% guarda ai mesi successivi. Infine, il 26,2% è ancora indeciso.

Fonte: [lenteubblica.it](http://lenteubblica.it)

---

# Banca Fucino: uso dispositivi personali e tutela dati sensibili dei lavoratori



**Banca del Fucino S.p.A.**

---

Spett.le Banca del Fucino S.p.A.

C.A. del Presidente

Dott. Mauro Masi

C.A. del Vice-Presidente

Dott. Francesco Maiolini

C.A. del Vice Direttore Vicario

Dott. Andrea Colafranceschi

C.A. del Responsabile Risorse Umane

Dott.ssa Roberta Pennacchietti

e p.c.

a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori

della Banca del Fucino

*Roma, 24 giugno 2020*

**OGGETTO: DISPOSITIVI PERSONALI E DATI SENSIBILI DEI LAVORATORI**

Egregi Signori,

facciamo seguito alle ns. del 27/02 (Uso di dispositivi personali e richiesta dati sensibili) e del 5/03 (Censimento operazioni CQS e dati sensibili), per tornare sugli argomenti in essi trattati.

Ci sono infatti giunte segnalazioni dai Lavoratori che anche nel corso relativo ai prodotti di "Oltre assicurazioni", nonché sul portale "Over" di collocamento degli stessi, si fa richiesta di **dati sensibili dei Dipendenti e del loro numero di cellulare.**

Ribadiamo che la richiesta di dati sensibili può essere giustificata solo da precise norme di legge e non da eventuali raccolte di dati per scopi commerciali o di altro tipo.

Inoltre **il numero di cellulare è personale e non può essere imposto ai Lavoratori di fornirlo per motivi lavorativi, né, tantomeno, possono essere messi a loro carico i costi di conversazione e/o di utilizzo dei dati di navigazione internet per esigenze lavorative.** Per queste due ultime occorrenze devono essere forniti dispositivi aziendali provvisti di scheda telefonica e traffico dati. Tali dispositivi, per quanto sia superfluo rammentarlo, dovranno essere **attivati esclusivamente durante l'orario lavorativo** e, in nessun caso, essere utilizzati come strumento di reperibilità oltre l'orario suddetto.

In attesa di Vs. riscontro scritto porgiamo distinti saluti.

**C.A.C. Fisac Cgil – R.S.A. UILca  
Banca del Fucino S.p.A.**

---

**ALLEGATI:**

- Lettera su utilizzo dispositivi
- Censimento operatori CQS

---

# Il Family Act

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge delega sulla famiglia, (c.d. **Family Act**). Questo rappresenta una “rivoluzione” pensata per le famiglie che, a giusta ragione, hanno puntando il dito contro un welfare che troppo spesso dimentica chi è a casa con figli: in particolare le donne che spesso vengono costrette a lasciare il posto di lavoro perché il peso della famiglia finisce per gravare per lo più sulle loro spalle.

Il disegno di legge si compone di 8 articoli:

**Nell'articolo 1** sono contenuti i principi e criteri direttivi della riforma. Si dispone che il Governo, nell'adozione di tutti i decreti attuativi della riforma, preveda che le misure siano applicate in modo universale ai nuclei familiari con figli, secondo criteri di progressività basati sull'applicazione dell'ISEE. Ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno si dovrà tener conto del numero dei figli.

Si riconosce il valore sociale alle attività educative e di apprendimento dei figli, con riferimento a tutta la gamma di possibilità di apprendimento (scambi, letture, uscite, visite ai musei, fruizione di spettacoli, laboratori, progetti collaterali che normalmente arricchiscono l'offerta formativa delle scuole).

Si promuove la parità di genere nell'assistenza e nella cura dei figli all'interno del nucleo familiare, a partire dall'assegno universale ed a seguire tutte quelle misure

rivolte a incentivare il lavoro femminile e a conciliarlo con la vita familiare.

**L'articolo 2** contiene la delega al governo ad adottare, entro il 30 novembre 2020, un decreto legislativo per l'istituzione dell'assegno universale ed il riordino di tutte le misure di sostegno economico per i figli a carico. Il Governo deve rispettare ulteriori principi e criteri enunciati in questa disposizione, tra questi il principio dell'universalità, in virtù del quale l'assegno è attribuito indistintamente in una quota base a tutti nuclei familiari con uno o più figli, cui viene aggiunta una quota variabile determinata per scaglioni dall'indicatore Isee. Nella determinazione dell'importo dell'assegno si tiene conto anche dell'età dei figli a carico.

**L'assegno è mensile** e verrà corrisposto dal **settimo mese di gravidanza fino al compimento del diciottesimo anno** di età di ciascun figlio, ad eccezione della figlia o del figlio disabile per il quale non sussistono limiti di età, tramite una somma di denaro o mediante il riconoscimento di un credito d'imposta, da utilizzare in compensazione.

Nel caso di figli successivi al primo, l'assegno subirà una maggiorazione del 20%, così anche nel caso di figlia o figlio disabile. L'importo dell'assegno universale non concorre alla formazione del reddito imponibile, né ai fini delle prestazioni a sostegno del reddito. Infine è prevista una clausola di salvaguardia per cui è riconosciuta una integrazione compensativa dell'importo dell'assegno diretta ad assicurare che lo stesso non risulti in ogni caso inferiore a quello in godimento al nucleo familiare prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega.

**L'articolo 3** contiene il riordino di misure di sostegno economico per i figli a carico. Contiene la delega al Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi per l'istituzione ed il riordino delle misure di sostegno economico per i figli a carico e che riguardano innanzitutto

interventi di sostegno, con contributi che possono coprire anche l'intero ammontare delle rette degli asili nido, delle sezioni primavera e delle scuole dell'infanzia.

Si prevede, inoltre, che nei decreti delegati siano individuate misure di sostegno per le famiglie sia per le spese sostenute per i minori affetti da patologie fisiche, sia per le spese documentabili per l'acquisto di libri scolastici per ciascun figlio, frequentante la scuola secondaria di primo e secondo grado, e per le spese sostenute relativamente alle gite scolastiche, all'iscrizione o abbonamento ad associazioni sportive e i corsi di lingua, arte e musica.

**L'articolo 4** disciplina, potenziandoli, i **congedi parentali**. Contiene infatti la delega al Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi aventi ad oggetto il riordino e l'armonizzazione della disciplina dei congedi parentali e del congedo di paternità. La Direttiva ha l'obiettivo di riformare l'accesso agli istituti volti a conciliare i tempi di vita e di lavoro tenendo conto degli sviluppi della società europea degli ultimi decenni attraverso una revisione di alcuni istituti quali il congedo parentale e il congedo di paternità.

Si prevede un periodo di almeno 10 giorni di durata del congedo di paternità obbligatorio nei primi mesi di nascita della figlia o del figlio, un permesso retribuito, di almeno 5 ore nell'arco di un anno scolastico per i colloqui con i professori dei figli, l'introduzione di modalità flessibili nella gestione di congedi, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e nell'ambito della relativa competenza, con le forme stabilite dalla contrattazione collettiva applicata al settore; una durata minima di 2 mesi di congedo non cedibile all'altro genitore.

Si disciplina il congedo di paternità che deve essere previsto a prescindere dallo stato civile o di famiglia del genitore lavoratore e previo congruo periodo di preavviso al datore di lavoro.

**L'articolo 5** disciplina gli incentivi al lavoro femminile. Il Governo dovrà adottare decreti legislativi per prevedere la detraibilità o la deducibilità di una percentuale delle spese sostenute per gli addetti ai servizi domestici o assistenza di familiari con deficit di autonomia, assunti con contratto di lavoro subordinato, tenendo conto dell'applicazione di indici della situazione economica equivalente delle famiglie.

Sono, inoltre, previste misure che attuino una modulazione graduale della retribuzione del lavoratore, nei giorni di astensione per malattia del figlio nonché misure premiali per datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro, quali, ad esempio, lavoro flessibile, smart working, telelavoro e, con priorità per le lavoratrici madri fino alla maggiore età del figlio.

Si prevede inoltre il riconoscimento della priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, ai genitori di figli con età inferiore a 14 anni, secondo le modalità previste dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

**L'articolo 6** riguarda l'educazione e formazione dei figli e contiene la delega al governo all'adozione di uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a sostenere la famiglia nella formazione dei figli, affinché acquisiscano autonomia finanziaria. A tal fine, il governo dovrà prevedere detrazioni fiscali delle spese documentabili sostenute per acquistare libri universitari per ciascuna figlia o figlio maggiorenne a carico, qualora non goda di altre forme di sostegno per l'acquisto dei testi universitari.

Saranno inoltre previste detrazioni fiscali delle spese documentabili relative al contratto di affitto di abitazioni per i figli maggiorenni iscritti ad un corso universitario ed

agevolazioni fiscali per l'affitto della prima casa per le giovani coppie, di cui almeno uno dei due non abbia superato 30 anni al momento della presentazione della domanda.

**L'articolo 7** introduce disciplina del procedimento per l'adozione dei decreti legislativi.

**L'articolo 8** prevede le risorse a copertura dell'attuazione delle disposizioni del presente disegno di legge delega.



**Bruno Lorenzo**

*Segretario Organizzativo Fisac/ Cgil Basilicata*

---

# Unicredit: Il coraggio e la Prudenza



---

## Il Coraggio e la Prudenza

Mentre i dati della pandemia non inducono certo a facili ottimismo, in questi giorni assistiamo con stupore a un cambio repentino nell'attitudine aziendale ad affrontare tutti i temi

connessi al Covid 19: a partire dalle **politiche commerciali** che sono già da qualche settimana tornate a quelle dei tempi normali, come se l'orologio fosse tornato indietro o fosse rimasto fermo al febbraio 2020.

E se abbiamo sempre e più volte riconosciuto a questa Azienda, con il fondamentale sprone Sindacale e degli RLS, l'approccio prudentiale tenuto sino a oggi per quanto riguarda il rischio sanitario, assistiamo, da qualche giorno, non solo ad un'accelerazione improvvisa dei rientri nelle grandi sedi, ma anche all'altrettanto repentina modifica, sempre da lunedì prossimo, della gestione della clientela nelle Filiali.

Togliere la guardiania in 550 filiali, quando queste persone svolgono un ruolo fondamentale di ausilio e supporto al regolare flusso di clientela, eliminare la rilevazione della temperatura nei confronti della Clientela, significa non aver il polso di come si sta lavorando in Rete in questo periodo.

Leggere che i Colleghi possano gestire "l'accompagnamento di ciascun cliente all'interno dell'agenzia" ci ha fatto pensare, per un secondo, che avremmo avuto presto dei nuovi colleghi, "gli addetti all'accoglienza": purtroppo a noi risulta che, in moltissimi casi, si faccia fatica (e si farà sempre più fatica) ad aprire le agenzie con gli organici a disposizione, con le persone trattenute in task force ormai pressoché inutili, nel pieno del periodo in cui le Colleghe e i Colleghi hanno bisogno, hanno diritto di andare in ferie.

Le persone devono essere riportate tutte dalle task force alle attività di origine; questo sarebbe un reale segnale di percorso verso una qualche normalizzazione.

Le guardie vanno confermate in tutte le agenzie, soprattutto perché UBook, per come funziona (non funziona), rende ancora più difficile il lavoro di Colleghi e Colleghe e rende "nervosa" la clientela.

Sui rientri nelle Sedi abbiamo chiesto all'azienda poche cose

ma fondamentali:

Il perché dell'improvvisa inversione nell'indirizzo aziendale che vuole di nuovo le persone in sede, quando il lavoro che svolgono, nella maggior parte dei casi, si realizza al computer e via Lynch: "un'inversione a U" così subitanea da mettere in difficoltà Colleghe e Colleghi.

Come mai non sono state date delle VERE linee guida (in luogo di mail inviate ai manager davvero difficilmente decrittabili e in apparente contrasto con i contenuti della mail che Lavoratori e Lavoratrici hanno ricevuto dai CO-Head C00) che chiariscano chi sono le categorie escluse dai rientri: In questo modo si stanno applicando regole diverse a situazioni identiche a seconda della struttura di appartenenza.

Nessuna di queste misure è stata condivisa con il Sindacato, per questo chiediamo conto delle decisioni prese che impattano sulla vita personale ,oltre che lavorativa, delle persone. E se qualcuno di voi ha sentito voci contrarie, sappia che abbiamo denunciato all'Azienda come qualche manager abbia detto che è stato il Sindacato il motore di quest'accelerazione improvvisa: nulla di più falso. Chi non sa svolgere il ruolo manageriale non si sprechi ad inventar storielle che si smontano in un attimo.

Non sappiamo quali dati l'Azienda abbia consultato prima di dettare le nuove regole ma la prudenza evidentemente non è più di gran moda. Si sfida il Covid 19? Sarebbe bene continuare ad esercitare la prudenza a favore di tutte le Colleghe, di tutti i Colleghi e non chiedere loro coraggio, quando se ne può fare a meno.

Chi lavora in Rete questo coraggio l'ha esercitato e molto. Se ne chiede ora ancora di più. A chi è stato chiamato a lavorare da casa è richiesto, ora, in modo confuso (alzi la mano chi sa cosa farà lunedì 22/6) di affidarsi con coraggio alle nuove, repentine, disposizioni aziendali.

Abbiamo con forza chiesto all'Azienda di posporre il ricorso alle nuove misure organizzative: misure che partiranno da oggi, lunedì 22. Ma si può sempre cambiare, nulla è scritto sulla pietra.

Le risposte ci verranno date in settimana.

Nelle Filiali, nelle Aree, nelle Sedi, ovunque l'Azienda, senza ammetterlo, chiede coraggio sempre e comunque. Ma noi, a salvaguardia di tutti e tutte, abbiamo chiesto prudenza.

*Milano 22 giugno*

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

---

# **Appalto Assicurativo: pagamento del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2019**

			
---	---	---	---

---

## **C O M U N I C A T O**

### **PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ANNO 2019**

**art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2020**

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2019 conformemente al disposto dell'articolo 36 del

C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2020.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2019, rispetto all'anno 2018, comprensivo del tasso di inflazione reale 2019 (**pari a + 0,5 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

<b>2,5%</b>	<b>4,5%</b>	<b>6,5%</b>
-------------	-------------	-------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

<b>Incremento</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,5%</b>	<b>6,5%</b>
6°liv.ex Quadro	240	306	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192	244,80	306
3°liv. ex II cat.	176	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160	204	255

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2019, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (6,5%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (2,5% o 4,5%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2020.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 6,5%.

**In caso di:**

<b>Trapasso di Agenzia</b>	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
<b>Passaggio di livello/categoria nel corso del 2019</b>	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio
<b>Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2019</b>	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
<b>Contratto di Apprendistato</b>	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

*Roma, 15 giugno 2020*

**Le Segreterie Nazionali  
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA**