Intesa e UBI: al via la campagna vaccinale

Dalle ore 12, al via la campagna vaccinale antinfluenzale gratuita di Intesa Sanpaolo e UBI Banca

A disposizione dei colleghi che ne faranno richiesta un determinato numero di vaccini antinfluenzali e anti-pneumococco

<*dalla direzione Centrale Tutela Aziendale*>

La situazione che l'Italia sta vivendo a causa della **pandemia dovuta al COVID-19** vede la nostra banca in prima linea per la particolare attenzione alla salute e alla sicurezza delle proprie persone e in questo contesto **si sta impegnando** per offrire ai propri dipendenti, su base preferenziale, l'opportunità di **vaccinarsi contro influenza e pneumococco**.

Nei prossimi mesi è probabile la circolazione contestuale degli ordinari virus stagionali e di quello, caratterizzato da similarità di sintomi, associato al COVID-19 ed è per questo che autorità sanitarie ed esperti sottolineano l'importanza della vaccinazione, in particolare nelle persone a più alto rischio.

Grazie ai vaccini, infatti, **si semplificano le diagnosi e si riducono i rischi di complicanze** per soggetti più fragili e **di sovraffollamento delle strutture sanitarie**.

Evidenze scientifiche indicano inoltre un possibile effetto protettivo della vaccinazione antinfluenzale e anti-pneumococcica nei confronti dell'infezione da COVID-19.

Dal momento che in Italia risulta in questa fase oltremodo

difficile reperire i vaccini presso le strutture pubbliche, Intesa Sanpaolo, sotto il coordinamento della funzione di Tutela Aziendale, ha acquisito:

– 50 mila dosi di vaccino antinfluenzale da offrire gratuitamente

– 10 mila dosi di vaccino anti-pneumococco a prezzo pre-concordato a carico del dipendente, da richiedere direttamente al laboratorio

a beneficio di tutti i colleghi di Intesa Sanpaolo e di UBI Banca.

A partire dalle ore 12 di oggi, ogni collega interessato dovrà compilare un **modulo di adesione alla campagna vaccinale sul portale #People** entro il 3/11/2020.

L'adesione alla campagna vaccinale è volontaria e facoltativa con la possibilità di aderire alla somministrazione di entrambi i vaccini o di uno solo di essi.

Tenuto conto delle oggettive difficoltà di reperimento dei vaccini e sulla base delle concrete percentuali di adesione, potrà risultare necessario procedere selettivamente: in questo caso, **la priorità sarà data alle categorie a rischio secondo il Servizio Sanitario Nazionale** (immunodepressi, interessati da esiti di patologie oncologiche o con terapie salvavita in corso o, comunque, affetti da comorbilità – cfr. dettaglio in calce) e in base a criteri legati all'età anagrafica e alla presenza di figli in età pre-scolare e scolare nel nucleo familiare.

I singoli colleghi aderenti riceveranno comunque informazione via mail su modi e tempi (indicativamente fine novembre/inizio dicembre) di svolgimento della vaccinazione.

La somministrazione dei vaccini avverrà, a cura del partner MyAssistance, presso la rete di laboratori convenzionati in

ogni capoluogo di provincia.

Il modulo di adesione sarà disponibile a partire dalle ore 12 di oggi al seguente percorso:

Intranet > #People > Covid-19 Rientro in sede/ufficio > Campagna vaccinale

In caso di eventuali dubbi o richieste di approfondimento, scrivi a: **campagnavaccinale@intesasanpaolo.com**

———-

Malattie croniche a carico dell'apparato respiratorio (inclusa l'asma di grado severo, la displasia broncopolmonare, la fibrosi cistica e broncopneumopatia cronica ostruttiva (BCPO) , malattie dell'apparato cardio-circolatorio, comprese le cardiopatie congenite e acquisite, diabete mellito e altre malattie metaboliche (inclusi gli obesi con indice di massa corporea (BMC)>30 e gravi patologie concomitanti), tumori, malattie renali con insufficienza renale, epatopatie croniche, malattie infiammatorie croniche e sindromi da malassorbimento intestinali, malattie degli organi emopoietici ed emoglobinopatie, malattie congenite o acquisite che comportino carente produzione di anticorpi, immunosoppressione indotta da farmaci o da HIV, patologie per le quali sono programmati importanti interventi chirurgici, patologie associate ad un aumentato rischio di aspirazione delle secrezioni respiratorie (ad es. malattie neuromuscolari), Donne che all'inizio della stagione epidemica si trovano in gravidanza e nel periodo "postpartum".

28 ottobre 2020

Delegazione trattante

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Banca Fucino: prevenzione Covid, orari di lavoro, formazione

Comitato Aziendale di Coordinamento
Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

A tutte le Lavoratrici
e a tutti i Lavoratori
del Gruppo Igea Banca

Oggetto: incontro con l'Azienda del 22 ottobre

Roma, 23 ottobre 2020

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, ieri abbiamo svolto un incontro con il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile Aziendale Salute e Sicurezza sulle tematiche del Covid, degli orari di lavoro e della formazione.

L'emergenza Covid rappresenta un problema sempre più difficile da affrontare e per questo abbiamo richiesto all'Azienda l'attuazione di **misure di prevenzione** sempre più stringenti.

In primo luogo abbiamo chiesto la massima estensione dello

Smartworking, sin qui utilizzato in percentuali troppo basse, consentendo la dotazione di adeguati strumenti e potenziando la rete informatica.

In altri Istituti le percentuali sono decisamente più elevate e lo stare a casa il più possibile è il primo strumento di prevenzione.

Abbiamo altresì richiesto che anche nelle filiali possa essere utilizzato lo Smartworking, quantomeno per le figure professionali adibite alla consulenza, al fine di decongestionare le presenze. Inoltre, sempre con lo stesso scopo, abbiamo evidenziato la necessità di far turnare il più possibile il personale.

In secondo luogo, abbiamo chiesto una verifica della distanza tra le postazioni e la sistemazione di quelle non rispondenti alle normative, così come l'incremento dei presidi sanitari.

Per quanto concerne le filiali, oltre all'utilizzo dello smartworking e alla turnazione di cui sopra, abbiamo chiesto che si torni a lavorare su appuntamento, al fine di gestire in modo migliore i contatti con la clientela.

Infine abbiamo chiesto che sia data la possibilità ai dipendenti (su base volontaria) di **effettuare un tampone ogni 15 giorni**, come importante misura di prevenzione.
Tale misura può aiutare ad evitare che un dipendente, non sapendo di aver contratto il virus, continui a frequentare il posto di lavoro. Riteniamo che in questa fase sia doveroso salvaguardare il benessere di tutti, con vantaggio reciproco per lavoratori e lavoratrici e per l'azienda.

Il colloquio è stato costruttivo e abbiamo ottenuto attenzione e disponibilità; su queste tematiche così importanti per la salute di tutti i dipendenti solleciteremo costantemente la dirigenza.

Abbiamo poi affrontato il tema degli orari di lavoro. Come già

comunicatovi, noi della Fisac-Cgil avevamo avanzato una proposta di armonizzazione degli orari di filiale e degli uffici interni di tutto il Gruppo.
Infatti **gli orari in essere nella Banca del Fucino sono il frutto di una nostra contrattazione** che ha utilizzato 23 ore di permesso aggiuntive inserite in un precedente CCNL, consentendo così un orario ridotto dalle 8,25 alle 16,40 dal lunedì al giovedì e fino alle 16,10 il venerdì.

L'Azienda ci aveva risposto con una comunicazione (che vi abbiamo inviato in allegato alla comunicazione di cui sopra) che intendeva armonizzare soltanto gli orari degli uffici interni, ma non quelli delle filiali.

Abbiamo pertanto fatto presente e ribadito che tale misura sarebbe stata penalizzante e discriminatoria nei confronti di quei lavoratori e lavoratrici chiamati a svolgere un orario diverso e più lungo, ossia gli ex dipendenti Igea della filiale di Roma e delle filiali della Sicilia, creando tra l'altro problematiche organizzative inerenti ad orari differenti.

La nostra azione ed insistenza si è dimostrata efficace poiché abbiamo chiuso l'incontro con l'impegno a sottoscrivere un accordo in tempi brevi che preveda l'armonizzazione completa degli orari sia degli uffici interni che delle filiali.

Per quanto concerne **Igea Digital Bank**, dopo esserci confrontati con i lavoratori della stessa, abbiamo condiviso gli orari proposti dall'Azienda con una riduzione nell'uscita alle 17,30 fino al giovedì e alle 14 il venerdì, lasciando peraltro inalterato il diritto alla percezione del buono pasto per tutti i 5 giorni lavorativi.

Riteniamo dunque che sul tema orari si sia raggiunto un ottimo risultato per tutti i dipendenti del Gruppo.

Infine abbiamo toccato il tema della **formazione**, in previsione delle trattative da svolgere al riguardo ad inizio 2021,

chiedendo tutti i dati inerenti la formazione svolta da ciascuno, al fine di poterla confrontare con quella prevista contrattualmente.
Abbiamo ribadito il diritto di tutti ad avere una adeguata formazione che possa consentire pari opportunità di crescita ed arricchimento professionale.

Il contratto integrativo applicato a tutti i dipendenti del Gruppo offre, anche su questo tema, importanti tutele e come sempre vigileremo sulla loro applicazione.

Saluti fraterni

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea
Il Segretario

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

Banca d'Italia: perché la Banca sta sbagliando

LE IDEE DEL TAVOLO DI UNITA' SINDACALE A TUTELA DELLA SALUTE E DELLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI

Nella tarda serata di venerdì scorso, con una situazione epidemiologica in grave peggioramento in ogni parte del Paese, l'Amministrazione ha diffuso un messaggio che **nelle intenzioni** avrebbe dovuto contenere nuove e più efficaci misure per la gestione dell'emergenza.

Nella realtà, purtroppo, di nuovo c'è ben poco. C'è il solito

approccio unilaterale che nulla concede al confronto costruttivo. C'è il solito messaggio che non affronta questioni rilevanti e che per la mancanza di chiarezza lascia all'inventiva delle singole Strutture la definizione degli elementi più importanti.

Finalmente si introduce l'idea di ***split team***, proposta dal Sindacato già a febbraio e da allora osteggiata con argomentazioni risibili. Ma lo si fa **in modo da neutralizzare la capacità di questo modello** organizzativo di offrire protezione ai colleghi e di garantire la continuità operativa, **imponendolo di fatto solo per le attività delocalizzabili** in questo contesto emergenziale.

Sono infatti escluse dal modello proprio le attività che necessariamente vanno svolte in presenza – e dove quindi un caso di contagio sul luogo di lavoro può portare al blocco totale dell'operatività! – per le quali ci si limita a riconoscere che "*occorre rafforzare i presidi di sicurezza attraverso una rigorosa applicazione dei protocolli*" definiti dall'Amministrazione. C'è da chiedersi come vengano applicati i protocolli oggi, e quali siano i profili di **responsabilità** dell'Istituto per **un'applicazione che, involontariamente, si riconosce a dir poco approssimativa di protocolli già nati inadeguati**, come tali criticati e non sottoscritti dal Sindacato.

E ancora: **i capi dovranno continuare ad alternarsi in presenza** su base settimanale, rappresentando quindi il tramite tra gruppi che dovrebbero rimanere costantemente separati. Mancano istruzioni operative sulla stabilità dei team nel tempo, accorgimento a nostro avviso necessario per conseguire adeguati effetti protettivi.

Viene cancellato ogni riferimento alle esigenze e alle disponibilità dei colleghi.

Sono introdotte, per tutti, nuove rigidità.

* * * * *

Chiunque può vedere che si tratta di **una reazione completamente inadeguata** di fronte al precipitare della situazione sanitaria e alle stesse misure già adottate o in via di adozione da parte del Governo e delle autorità locali. **È incredibile** che si possa pensare davvero che con questo nuovo assetto "*ci assicuriamo la possibilità di gestire questa crisi anche per un periodo non breve*".

Il messaggio segna inoltre significativi e preoccupanti arretramenti sotto due punti molto rilevanti.

In primo luogo si fa promotore di **una narrazione in cui il lavoro da remoto impone dei costi elevati alla nostra organizzazione aziendale**. È un'affermazione del tutto non condivisibile che **manca di rispetto** nei confronti dell'impegno di tutti i colleghi in questi mesi e che **smentisce quanto di recente affermato pubblicamente anche dal Governatore Visco.** Lo ripetiamo a beneficio di tutti. In questi mesi la continuità operativa e la capacità di far fronte ai nuovi e maggiori compiti sorti con l'emergenza sono state rese possibili dal lavoro da remoto. **La dedizione e lo spirito di sacrificio dei colleghi** ha sopperito ai limiti di una inadeguata e rigida cornice burocratica.

Quella burocrazia che oggi, mostrando il suo **lato più ottuso**, pone i capi di ogni livello e i colleghi di fronte all'oscuro **dilemma tra la cieca obbedienza a regole inadeguate o l'elusione di esse** per il perseguimento di un bene superiore: la salute dei colleghi e la tutela della stessa Istituzione.

In secondo luogo, l'*autocertificare* il rispetto dei principi dettati dal Governo è la confessione di aver abdicato all'autonomia di cui è dotata la Banca, che andrebbe esercitata soprattutto in frangenti critici come questo, e in considerazione del fatto che le indicazioni governative vanno a regolamentare **realtà non paragonabili** alla nostra in termini

di efficienza e potenzialità nel lavoro da remoto. Le stesse indicazioni peraltro sollecitano, già da giorni, a **ricorrere in maniera quanto più ampia possibile al lavoro da remoto** ove le dotazioni tecnologiche lo consentano. Allo stesso modo raccomandano di tenere in considerazione le **disponibilità individuali** e di offrire maggiore **tutela alle categorie di colleghi che per motivi personali, familiari, logistici dovessero avere difficoltà** a prestare la loro opera in ufficio. La Banca è totalmente inadempiente su questo versante, da mesi nonostante le ripetute e puntuali sollecitazioni da parte sindacale.

* * * * *

La posizione assunta dal tavolo di Unità sindacale è chiara nel coniugare tutela della salute dei colleghi e continuità operativa.

Vale la pena richiamare le sue principali articolazioni:

1- **la Banca ha maggiori possibilità rispetto ad altri enti di lavorare da remoto**. Esse vanno impiegate per garantire massima tutela alla salute dei dipendenti, posto che le attività e i servizi non ne risentono nel breve termine.

2- nell'attuale contingenza, il tragitto per raggiungere il luogo di lavoro e, una volta giunti a destinazione, la frequenza di ambienti di servizio diversi da una stanza singola implicano dei rischi. **Sostenere dei rischi a fronte di benefici nulli è un atto scellerato.**

3- bisogna individuare con rigore ed equilibrio le **attività non differibili che necessitano effettivamente di lavoratori in presenza**; dedicare ad esse il numero efficiente minimo di lavoratori; garantire la massima sicurezza dei lavoratori in presenza con protocolli più rigorosi nei quali i capisaldi dovranno essere il minor affollamento possibile degli ambienti e l'utilizzo di mezzi diversi da quelli pubblici per il

raggiungimento del luogo di lavoro.

4- nonostante le richieste sindacali dei mesi scorsi, nonostante un apposito articolo nel decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione che introduce principi regolamentari per tutti gli operatori pubblici, **NON abbiamo ancora misure di maggiore tutela per le categorie di colleghi che ne avrebbero bisogno**. Anche i protocolli definiti unilateralmente dalla Banca, ora che la situazione è più complessa, mostrano i limiti a suo tempo da noi individuati.

5- **i temi economici esistono, sono pienamente legittimi** e vanno affrontati con serietà da parte dell'Amministrazione. **Questi temi non possono continuare ad essere furbescamente elusi**, seppur non rappresentano oggi, come non lo rappresentano già da mesi, il tema centrale del confronto con la banca, al momento costituito dalla tutela della salute dei colleghi e delle loro famiglie e dalla tenuta dell'Istituzione.

L'Amministrazione, invece, continua in modo del tutto unilaterale ad assumere **scelte che troviamo non più sostenibili di fronte al dramma che il Paese sta vivendo e ai rischi a cui molti colleghi sono esposti in prima persona.**

Su queste basi abbiamo avviato la procedura di raffreddamento, costringendo l'Amministrazione a un incontro da tenersi nei prossimi giorni per tentare una conciliazione.

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI UIL

dal sito Fisac Banca d'Italia
26 ottobre 2020

Le novità del DPCM 25 ottobre

Il Premier Giuseppe Conte ha ufficializzato il nuovo DPCM 25 Ottobre per frenare l'impennata dei contagi da Covid-19: ecco cosa cambia.

Via libera da palazzo Chigi al nuovo Dpcm **che entrerà in vigore dal 26 ottobre fino al 24 novembre.**

Visto il record di contagi registrato in questi giorni (numeri mai così alti dall'inizio della pandemia) si rafforzano le restrizioni anti Coronavirus.

Il Presidente del Consiglio, **Giuseppe Conte**, ha così **firmato il DPCM 25 Ottobre 2020. Il testo è stato firmato nel corso della notte, a quanto si apprende da fonti di Governo.**

Il premier si è dichiarato *"pronto ad intervenire nuovamente se necessario"* e deciso a *"non smarrire la ratio unitaria dell'intervento all'emergenza."*

Il Dpcm che il presidente del Consiglio ha firmato adesso prevede una stretta decisa per limitare gli assembramenti e ridurre ulteriormente le occasioni di contatto tra estranei, che gli esperti ritengono ad alto rischio di contagio.

Il DPCM 25 Ottobre: tutte le novità

Tra le varie misure che prevede il Decreto non ci sono, ancora, limitazioni al diritto di movimento tra Regioni e Città dei Cittadini. Quindi, per il momento, niente lockdown

generalizzato.

Tuttavia:

> *“È fortemente raccomandato a tutte le persone fisiche di non spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in un comune diverso da quello di residenza, domicilio o abitazione, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di studio, per motivi di salute, per situazioni di necessità o per svolgere attività o usufruire di servizi non sospesi e non disponibili in tale comune”.*

A differenza del DPCM 18 Ottobre stavolta arriva lo stop a palestre e centri sportivi.

Stretta su bar e ristorazione: a decorrere dal 26 ottobre 2020, le attività dei servizi di ristorazione (fra cui **bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie**) sono consentite **dalle ore 5.00 fino alle 18.00. L’asporto e il servizio a domicilio è consentito fino a mezzanotte.**

Per quanto non vengano fermate le cerimonie anche religiose, come battesimi e matrimoni, sono vietate le feste che ne seguono, con l’eliminazione quindi del limite dei 30 partecipanti in vigore con il precedente Dpcm.

Inoltre sono sospese le attività di sale giochi, sale scommesse e sale bingo e casinò. Sono sospesi gli spettacoli aperti al pubblico in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche e in altri spazi anche all’aperto.

Invece non si prevede uno stop generalizzato per le attività didattiche: alle superiori, tuttavia, si raccomanda l’implementazione della didattica a distanza.

Restano sospese tutte le attività congressistiche e congressuali: si potranno tenere solo a distanza.

I governatori ieri con una lettera avevano chiesto che fosse

scongiurata la sostanziale cancellazione della cena al ristorante nei giorni festivi, fissando la chiusura per le 23.

Il premier ha tenuto una conferenza stampa alle ore 13:30 del 25 Ottobre a Palazzo Chigi per presentare il dpcm con le nuove misure anti-covid, e potete visualizzarla qui di seguito.

Scarica il testo del DPCM 25 Ottobre 2020

Intesa Sanpaolo Area Abruzzo-Molise: la filiale dei miei sogni

Stanotte ho fatto un sogno bellissimo:

“La mia filiale era diventata un posto in cui io mi sentivo al sicuro, dove al **primo posto** c’è sempre la mia **salute** e quella dei miei colleghi, **nessuno escluso**.

Lavoravo in filiale a giorni alterni, i clienti entravano solo su appuntamento e non dovevo uscire per visitarli, poi **la postazione** era solo mia: ci sentivamo al sicuro tutti, noi che lavoriamo e anche i clienti.

Il **plexiglass** era montato in **tutte** le postazioni: accoglienza, cassa, scrivania, box gestori, salottino, perché la mia Banca ci tiene alla mia salute e a quella dei clienti.

Gli spazi di coworking erano delle giuste dimensioni, avevano il giusto distanziamento con i miei colleghi e le barriere di protezione, perché la mia Banca ci tiene alla mia salute e a quella dei miei colleghi.

Lavoravo con la mascherina ma durante l’incontro con il cliente non dovevo indossare la visiera con cui non riesco a leggere il video perché tutto è organizzato affinché la distanza di 2 metri venga sempre rispettata e con le adeguate protezioni divisorie.

Dopo ogni incontro potevo igienizzare la mia postazione e il

tablet con il mio kit personale, tutto era a portata di mano.

Nessuno mi faceva fretta tra un appuntamento e l'altro, nessuno mi chiedeva di fare 5, 6, 7,8,10 appuntamenti al giorno perché per la mia Banca la salute viene prima del business!

A fine giornata, a filiale chiusa, all'igienizzazione quotidiana di tutta la mia filiale ci pensava la mia Banca.

MA POI….MI SONO SVEGLIATO ED ERA SOLO UN SOGNO, MOLTO DIVERSO DALLA REALTA' CHE VIVO TUTTI I GIORNI, ED E' RICOMINCIATO IL MIO INCUBO!"

😢

FISAC CGIL INTESA SANPAOLO AREA ABRUZZO MOLISE

Alleanza: oltre 1500

Lavoratori presenti alle assemblee

Durante tutti gli incontri fatti fino ad oggi, le assemblee hanno registrato un enorme successo di adesioni e di partecipazione, oltre alla piena condivisione delle problematiche da noi denunciate ed alle richieste da noi avanzate ad Alleanza.

Nel frattempo, mercoledì 21 ottobre si è svolto il secondo incontro con l'azienda per il programma delle "**Agenzie 3.0**" (il prossimo appuntamento è previsto per lunedì 26 ottobre), senza che abbiamo ricevuto alcuna rassicurazione per i lavoratori, anzi l'impressione che ne ricaviamo è che sia tutto già "stabilito" e che noi siamo lì a fare da spettatori, mentre continuiamo a ripetere la nostra richiesta di riapertura degli uffici periferici, nell'interesse dei clienti e dei lavoratori, costretti a vagabondare senza un punto di appoggio (visto che le agenzie non sono in grado di accogliere tutti), oltre al maggiore rischio per la salute dei collaboratoriche vanno a casa dei clienti, o a incontrare assicurati e collaboratori al bar, in spregio della

tanto decantata professionalità, dimostrando nei fatti che la vicinanza ai clienti non esiste, e senza dimenticare l'aggravio dei costi a carico di tutti i produttori.

Queste motivazioni le abbiamo ripetute ai vertici aziendali, durante l'incontro di giovedì pomeriggio, insieme a tutte le altre problematiche che abbiamo già segnalato e rilevato durante le assemblee: dall' incremento degli obiettivi dell'ultimo quadrimestre (ne abbiamo richiesto la diminuzione, oltre al varo di nuove incentivazioni su tutte le linee di prodotto), alle anticipazioni provvigionali pagate a marzo (abbiamo chiesto che l'azienda dichiari di non recuperarle), dalle violazioni del contratto di lavoro (ne abbiamo preteso il rispetto a tutti i livelli), alla remotizzazione "selvaggia" (ne abbiamo chiesto una disciplina), dalle riunioni ed e–mail inviate a tutte le ore (devono essere proibiti), al diritto alla disconnessione (che deve essere previsto), dai problemi informatici e di sistema (devono essere risolti immediatamente), alla decurtazione del sistema premiante degli impiegati amministrativi (abbiamo chiesto gli stessi importi distribuiti lo scorso anno sia per il 2019 che per il 2020), dall'aumento dei carichi di lavoro per TUTTE le figure professionali (BASTA!), alla mancanza di trasparenza nella distribuzione degli obiettivi e dei silos, dal rispetto dell'orario di lavoro, alle valorizzazioni, senza dimenticare che ancora non sappiamo che fine farà il budget di marzo. I vertici

aziendali hanno dichiarato che nelle prossime settimane vareranno un piano per la valorizzazione dei I°ASA meritevoli a CSA, senza ulteriori dettagli circa la discrezionalità dell'operazione. Su tutto il resto,

NON ABBIAMO RICEVUTO NESSUNA RISPOSTA!

L'azienda continua a trincerarsi dietro ad una dichiarata <<volontà di dialogo>>, smentita immediatamente dai fatti, soppiantati solo dalle chiacchiere. Alleanza ha enumerato le azioni messe in atto dallo scorsomarzo, dichiarando che la rete realizza i risultati e che va tutto bene, come se non ci fosse nessun problema. Ci è stato anche detto di non <<alzare i toni, vista la situazione>> di pandemia, come a dire che il Covidesiste solo quando fa comodo all'azienda. Per la riapertura degli ispettorati o per la diminuzione degli obiettivi, **il COVID PER ALLEANZA NON ESISTE.**

E' SCANDALOSO!

Anche ieri l'azienda ha confermato la propria arroganza, interessata solo a portare utili agli azionisti.

BASTA con le chiacchiere, è ora che Alleanza dimostri nei fatti attenzione e rispetto verso i lavoratori.

Queste OO.SS. restano in stato di AGITAZIONE SINDACALE

Se non verranno accolte le nostre richieste per risolvere le gravissime problematiche da noi denunciate, vareremo nuove e più importanti azioni di protesta e di lotta.

Italia, 23 ottobre 2020.

I Coordinamenti Nazionali delle RSA
FISAC/CGIL – FNA – SNFIA – UILCA

BPER: interrompere la catena dei contagi

Condividiamo con gli Iscritti ed i Lavoratori di BPER Banca la lettera inviata in data odierna all'Azienda

Modena, 20/10/2020

Spett.le BPER Banca
Ufficio Relazioni Sindacali

Adozione misure urgenti per il contenimento dei contagi da Covid-19

In un'intervista rilasciata ieri alle agenzie di stampa internazionali, il Direttore per le emergenze dell'OMS Michael Ryan ha dichiarato che l'aumento vertiginoso dei contagi in Europa è dovuto al mancato isolamento da parte di soggetti, entrati in contatto con infetti, che non essendo stati posti

in quarantena tempestivamente e per un periodo adeguato hanno contribuito alla diffusione del virus. Da più parti gli esperti stanno suggerendo **l'isolamento immediato** per chiunque abbia il fondato timore di contatti con persone contagiate.

L'ultima versione delle FAQ aziendali, rilasciata nel pomeriggio di ieri, non sembra voler prendere in considerazione tali consigli, limitandosi a recepire in modo letterale le indicazioni dell'INPS riguardo all'assimilazione della quarantena alla malattia solo in caso di provvedimento disposto da competenti autorità sanitarie: scelta formalmente corretta, ma che appare insufficiente a prevenire la diffusione del virus nei nostri ambienti di lavoro.

In questi giorni si sta purtroppo verificando con sempre maggior frequenza la casistica di colleghi che riferiscono della presenza, nel loro nucleo familiare, di persone che presentano sintomi riconducibili al Covid e che sono in attesa di tampone, attesa che a causa dell'intasamento delle ASL può protrarsi anche oltre una settimana. Si tratta di un fenomeno relativamente nuovo, che non abbiamo conosciuto né prima né durante il lockdown, quando non solo le scuole ma anche la maggior parte delle attività economiche erano chiuse. Al momento le disposizioni impartite dall'Azienda sono di recarsi regolarmente al lavoro fino a quando non arrivi un provvedimento ufficiale di quarantena: in tal modo però ci si espone al rischio concreto di diffondere il virus a tutti i colleghi della Filiale o dell'Ufficio. In molti casi, pur in assenza di un provvedimento ufficiale di quarantena, i colleghi interessati potrebbero essere stati fortemente sconsigliati dai medici curanti dall'uscire di casa, e si troverebbero impossibilitati a rispettare tale indicazione in quanto obbligati a recarsi al lavoro.

Riteniamo che sia interesse comune, dell'Azienda e dei Lavoratori, adottare provvedimenti che scongiurino l'assunzione di rischi inutili.

La nostra proposta è quella di consentire ai colleghi che venissero a trovarsi in questa situazione di effettuare **formazione da casa,** anche alla luce delle difficoltà più volte denunciate per la fruizione dei corsi Mifid o Ivass. Nel caso tutti i percorsi formativi siano stati completati, l'interessato può svolgere **attività lavorativa in remoto**, recependo in tal modo anche le indicazioni del DPCM che prevede un incremento della percentuale di lavoratori in SW.
Ricordiamo inoltre che anche nell'ultimo aggiornamento delle FAQ, al punto B1 continua ad essere prevista la possibilità di concedere "**Permessi retribuiti emergenza**" su disposizione aziendale, ipotesi che consentirebbe di coprire anche i casi residuali in cui le soluzioni precedentemente ventilate dovessero rivelarsi non attuabili.
Un'ulteriore ipotesi potrebbe essere l'estensione, temporanea e limitata a coloro che non vi avessero già fatto ricorso, della possibilità di utilizzare le **15 ore di permesso annuo a disposizione dei dipendenti per terapie e visite mediche** anche per far fronte a situazioni emergenziali di questo tipo.
L'extrema ratio potrebbe essere rappresentata dal ripristino della possibilità di richiedere **permessi non retribuiti emergenza.**

La scelta di non ignorare il problema, sforzandosi di adottare provvedimenti adeguati, oltre a tutelare la salute dei colleghi sarebbe estremamente opportuna sotto tutti gli aspetti

• Dal punto di vista **economico** in quanto la chiusura per quarantena di una filiale, anche se di piccole o medie dimensioni, avrebbe costi importanti per l'Azienda.
• Dal punto di vista della **responsabilità sociale** dell'Impresa. Riteniamo che un'azienda con le dimensioni e la capillare presenza sul territorio nazionale di BPER abbia il dovere, nei confronti dell'intera collettività, di contribuire in modo fattivo alla limitazione dei contagi e non limitarsi alla stretta osservanza delle norme.
• Dal punto di vista **dell'attenzione al personale**, la cui tutela ed il cui benessere dovrebbero essere un valore

assoluto, in modo particolare per un’Azienda che si fregia della certificazione di “Top Employer”.

Auspichiamo pertanto l’urgente adozione di provvedimenti in tal senso, offrendo fin d’ora la piena disponibilità a collaborare per ricercare soluzioni condivise.

Coordinamento Aziendale Fisac/CGIL
BPER Banca

Unicredit: copertura assicurativa Covid-19 2020/2021

Ricordiamo a tutte/i che, vista la situazione di aumento dei contagi determinata dall'emergenza pandemica nel nostro Paese, dal 20/03/2020 è attiva PER I SOLI DIPENDENTI IN SERVIZIO una nuova copertura assicurativa (realizzata in partnership con Generali) in favore dei colleghi positivi a Covid-19, aggiuntiva rispetto ai contenuti delle coperture già previste da Uni.C.A., che prevede quanto segue:

– quarantena obbligatoria presso il proprio domicilio: è prevista indennità forfettaria una tantum di € 500;
– ricovero presso le strutture sanitarie pubbliche: è prevista un'indennità giornaliera di € 100 per ogni giorno di ricovero fino a un massimo di € 3.000;
– ricovero in terapia intensiva: è prevista un'indennità forfettaria una tantum aggiuntiva di € 2.000.

La copertura aggiuntiva ha validità fino al 31/12/2021.

IMPORTANTE: Per attivare queste coperture bisogna scrivere al seguente indirizzo email: indennita.covid19@marsh.com

Uni.C.A. ha inoltre definito, dal 23 marzo scorso, un nuovo

servizio di assistenza telefonica
focalizzato sulle tematiche inerenti il Coronavirus (costo interamente sostenuto da Unicredit).

Si tratta di un servizio di consulenza medica specializzata, garantita da RBM Salute, attraverso cui i dipendenti potranno richiedere al numero **800 901 223**, attivo dal lunedì al venerdì (festivi esclusi) dalle ore 9:00 alle ore 18:00, quanto segue:
– consigli circa i comportamenti "preventivi" da seguire per evitare il contagio;
– valutazioni relative ad eventuali sintomi in corso.

A seconda del tipo di richiesta/situazione rappresentata, la consulenza prevede un contatto di 1° livello (per domande di natura generica) ed uno di 2° livello, presidiato da Specialisti in malattie infettive che lavorano presso primari Istituti di Cura.

22 Ottobre 2020

Dipartimento Comunicazione Fisac CGIL del Gruppo Unicredit

Intesa: plexiglas, turnazioni, vaccini antinfluenzali

22 ottobre 2020

Delegazione trattante

L’AZIENDA FINALMENTE DICE SI AL PLEXIGLAS!
(e le altre previsioni per gestione pandemia)

L’azienda ci ha informato ora che dopo le nostre reiterate e pressanti ha finalmente accettato di installare gli schermi in plexiglas nelle filiali, relativamente alle casse ed alle postazioni di accoglienza. Il tempo è quello strettamente necessario per approvvigionamento ed installazione, dando priorità alle filiali con i maggiori problemi sul distanziamento. Come FISAC/CGIL abbiamo richiesto la massima celerità per le zone particolarmente colpite dalla pandemia.

Dal 26 ottobre proseguono gli accessi in filiale con appuntamento come ora, estendendolo anche alle filiali UBI. Le filiali Private di Intesa con organico superiore a 4 persone adotteranno una turnazione a giorni alterni, su base settimanale.

Come FISAC/CGIL abbiamo chiesto una generalizzata e forte attezione a tutte le filaili, che preveda il rispristino delle turnazioni con una presenza massima di non oltre il 75% del personale per tutta la rete.

*****

Rientri in Sede Centrale: dal 2 novembre la pianificazione dovrà prevedere una media stabile di presenza del 20% dell’organico, senza obblighi relativi al singolo collega, ed una saturazione degli spazi del 30%.

*****

L’azienda ha confermato che l’accordo di Gruppo sulla genitorialita’ continua ad essere applicato di fatto in attesa delle evoluzioni al riguardo in sede nazionale.

*****

L’azienda ha **acquistato 30.000 dosi di vaccini antinfluenzale per i dipendenti**. Da lunedì indicativamente si potrà fare la richiesta ai fini di stabilire una graduatoria, con questo ordine:

- Soggetti fragili che non riescono a farsi vaccinare da asl
- Età
- Presenza nel nucleo familiare di figli fra 0 e 19 anni

La somministrazione sarà effettuata presso la Rete di RBM my assistance, dove sarà possibile anche vaccinarsi per l’antipneumococco carico del collega con prezzo convenzionato.

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Mps, gli ex vertici Viola e Profumo condannati a sei anni

La decisione del Tribunale di Milano – su aggiotaggio e false comunicazioni – ribalta la richiesta di assoluzione della procura. Per gli ex ad e presidente del Monte dei Paschi anche una sanzione da 2,5 milioni e l’interdizione dai pubblici uffici. La difesa: “Sentenza sbagliata, faremo appello”

Sono stati condannati a sei anni di reclusione **Alessandro**

Profumo e **Fabrizio Viola**, a processo a Milano in qualità rispettivamente di ex presidente ed ex amministratore delegato del Monte dei Paschi di Siena, in un filone dell'indagine sulla banca toscana salvata e ora controllata dal Tesoro.

La decisione è stata presa dalla seconda sezione del tribunale di Milano, corte presieduta dalla giudice Flores Tanga, nell'aula allestita presso un padiglione di Fieramilanocity dove in questo periodo si stanno celebrando alcune udienze per ragioni di distanziamento. "*Leggeremo con attenzione le motivazioni e senz'altro presenteremo appello contro una sentenza che consideriamo sbagliata. Abbiamo sempre creduto nel corretto operato dei nostri assistiti*", il commento dell'avvocato Adriano Raffaelli, uno dei difensori di Profumo e Viola.

Il tribunale ha imposto anche una **multa di 2 milioni e mezzo ciascuno** gli ex vertici di Mps, che erano a processo per le accuse di aggiotaggio e false comunicazioni sociali. Richiesta anche l'interdizione per cinque anni dai pubblici uffici di Viola e Profumo e due anni di interdizione dalla contrattazione con la pubblica amministrazione e dalla rappresentanza delle società. Profumo è attualmente al vertice di Leonardo come amministratore delegato. Secondo quanto indicano fonti legali, la decisione odierna non dovrebbe avere alcuna ripercussione sull'incarico attuale di amministratore delegato di Leonardo: nonostante le pene accessorie (due anni di interdizione dalla rappresentanza di società), la condanna non essendo definitiva non ha impatto sui suoi attuali incarichi.

Condannato a 3 anni e 6 mesi per false comunicazioni sociali anche l'ex presidente del collegio sindacale, **Paolo Salvadori**. Alla banca – chiamata in causa per la legge 231 sulla responsabilità degli enti – è stata inflitta una sanzione di 800 mila euro con il pagamento delle spese processuali insieme agli altri imputati.

I giudici hanno così ribaltato la richiesta della Procura di Milano che a più riprese aveva domandato l'archiviazione – respinta dal Gip – e quindi l'assoluzione per tutti e tre gli imputati. Infatti, il pm Stefano Civardi aveva chiesto l'assoluzione "*perché il fatto non sussiste*" per il reato di aggiotaggio contestato a Profumo e Viola e per quello di false comunicazioni sociali contestato a tutti gli imputati per il bilancio 2012 e per la prima semestrale del 2015 e l'assoluzione "*perché il fatto non è previsto dalla legge come reato*" per la contestazione di false comunicazioni sociali in merito ai bilanci 2013 e 2014. I manager sono invece sono stati condannati per aggiotaggio e per false comunicazioni rispetto alla semestrale 2015, sono stati prescritti per il bilancio 2012 e "*perché il fatto non sussiste*" per i bilanci 2013 e 2014.

Il processo riguarda la presunta rappresentazione non corretta nei conti della banca dei derivati Alexandria e Santorini nei documenti contabili che vanno dal 2012 alla prima semestrale 2015. Per la procura di Milano, i derivati furono sottoscritti per coprire una perdita di 2 miliardi di euro derivante dall'operazione di acquisto di Antonveneta.

Fonte: **www.repubblica.it**