

I costi della didattica a distanza proibitivi per molte famiglie?

La denuncia arriva da Federconsumatori: la didattica a distanza non sembra qualcosa alla portata di tutte le tasche.

Scuola: i costi della didattica a distanza sono proibitivi per molte famiglie? Servono fondi opportuni ad assicurare la sostenibilità per il sistema e per le famiglie.

Si discute molto in questi giorni in merito al progressivo ritorno alla Didattica a Distanza che progressivamente sta interessando gli studenti e gli alunni di tutte le scuole

Sono provvedimenti che stanno sollevando una folta schiera di polemiche e opposizioni, molte delle quali condivisibili alla luce dei costi che le famiglie dovrebbero affrontare per fruire di una offerta didattica così formulata.

L'idea di integrare la didattica tradizionale con una a distanza, se da un lato senza dubbio permette di ridurre gli alunni per classe, dall'altra si scontra con le necessità delle famiglie. Che, come già avvenuto in questa fase di emergenza, potrebbero in molti casi non disporre delle risorse necessarie per una baby sitter (ancor più a settembre, quando saranno molti di più i genitori rientrati al lavoro). E né per dispositivi e connessione in grado di svolgere la didattica online.

I costi della didattica a distanza per le famiglie

Dallo studio effettuato dall'Osservatorio Nazionale Federconsumatori emerge che, tra computer o tablet, webcam,

microfono, antivirus, pacchetto di programmi base e connessione a internet una famiglia spende **da 369,75 a 3.418,19** Euro (considerando abbonamento antivirus, i programmi base e i costi di connessione su base annua). Cifre che risultano proibitive per molte famiglie, specialmente quelle colpite dalle conseguenze che la pandemia sta determinando sul piano economico.

A livello regionale sono stati disposti bonus e sussidi per far fronte a tali costi, ma spesso risultano insufficienti a coprire tali importi, oltre alle difficoltà di accesso ed erogazione segnalate dalle famiglie.

In tal senso è necessario e urgente garantire il diritto allo studio dei ragazzi, nel quadro di una visione complessiva volta a favorire il rientro in classe. Visione che sembra mancare all'attuale gestione che, tra continue smentite e passi indietro sta creando confusione e false aspettative, ma soprattutto, senza un reale piano per la gestione del problema, rischia di acuire le disparità e le disuguaglianze già esistenti.

Bisogna individuare soluzioni sostenibili per le famiglie e per il sistema scolastico, nonché rispettose della sicurezza degli alunni e della salute pubblica. Per fare ciò è necessario un investimento straordinario ed ingente, che permetta l'assunzione del personale necessario e la rimodulazione delle classi in modo da condurre in sicurezza le lezioni.

La continuità della didattica è un tassello fondamentale per la ripresa della vita del Paese e guardare al futuro: per questo è indispensabile adottare ogni sforzo che vada in questa direzione.

La tabella

Di seguito la tabella con i costi in dettaglio.

	da	a
Computer portatile	250,00 €	3.809,00 €
Computer fisso	205,00 €	3.037,00 €
Tablet	199,99 €	1.549,00 €
Webcam	24,99 €	89,99 €
Webcam (con microfono integrato)	35,99 €	124,99 €
Microfono	5,99 €	7,99 €
Antivirus	14,99 €/anno	63,99 €/anno
Pacchetto per scrittura, posta elettronica e fogli di calcolo	69,00 €/anno	84,00 €/anno
Connessione Internet	33,95 €/anno	311,40 €/anno

Fonte: www.lentepubblica.it

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/le-scuole-aperte-a-umentano-i-contagi-probabilmente-no.html>

Intesa

Sanpaolo:

provvedimenti per l'emergenza Covid. Non basta!

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

5 novembre 2020

DELEGAZIONI TRATTANTI UNITARIE

In fase di avvio dell'incontro odierno abbiamo chiesto di essere tempestivamente informati e coinvolti in questa nuova fase di emergenza, tenendo conto della nuova realtà del Gruppo che presenta differenze organizzative ed esperienze pregresse.

L'Azienda ha dichiarato la massima disponibilità ad allineare tutti i canali informativi e al coinvolgimento del tavolo sindacale ISP e UBI.

L'Azienda ha rappresentato poi i provvedimenti che saranno adottati a seguito dell'emanazione del DPCM a partire da domani, 6 novembre, sia per le Filiali ISP sia per le Filiali UBI Banca, che vanno ad integrare le misure già adottate per le Strutture Centrali.

ZONE ROSSE (Regioni o Comuni)

Nelle Filiali, sia ISP che UBI, con organico di almeno 12 risorse si procederà alla suddivisione del personale in due turni di lavoro che saranno presenti fisicamente in Filiale a giorni alterni. Nelle giornate di non presenza in Filiale si effettuerà il lavoro flessibile/formazione flessibile. Sono confermati gli attuali orari di cassa e consulenza, ma sarà possibile svolgere solo un elenco specifico di attività.

Nell'organico della Filiale sono ricompresi i part time, le assenze per malattia e per ferie. Non sono compresi i lungo assenti, immunodepressi e con L. 104 per sé in astensione

cautelativa.

Le Filiali Exclusive seguiranno l'organizzazione della Filiale Retail co-locata.

Si applicheranno le stesse regole per le Filiali Imprese e i Centri Estero.

L'Azienda ha chiarito che i mini sportelli UBI rimarranno aperti.

I Centri Corporate / Imprese / Private UBI seguiranno la prassi già adottata nella scorsa primavera.

Gli Specialisti opereranno dalla Filiale/Sede di assegnazione ed i Direttori di Area sceglieranno una Filiale osservandone la turnazione.

ZONE ARANCIONE E ZONE GIALLE

Non sono previste variazioni di orario per le Filiali.

Con riferimento alle Strutture Centrali delle Zone Rosse e Arancione, l'Azienda ha confermato che la pianificazione di novembre dovrebbe essere idonea ad affrontare la nuova situazione; ha comunque inviato una comunicazione ai Responsabili al fine di valutare una revisione della programmazione per limitare la presenza di personale alle effettive necessità.

Tutte le Agenzie ISP Casa resteranno chiuse al pubblico, non essendo l'attività di intermediazione immobiliare inserita tra quelle consentite, e i colleghi lavoreranno in smart working.

L'Azienda ha dichiarato che le misure adottate sono legate alle decisioni del Governo e alla definizione delle Zone, pertanto potrebbero variare.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo dichiarato che i

provvedimenti fin qui adottati dall'Azienda sono insufficienti alla luce dell'evoluzione epidemiologica e abbiamo richiesto:

- Turnazioni anche per le filiali con organico inferiore a 12 risorse
- L'estensione della turnazione a tutte le zone
- La chiusura delle filiali minimali
- L'aumento del numero degli steward, in particolare per le filiali in turnazione
- La limitazione dell'operatività alle attività strettamente necessarie per tutte le filiali e la cessazione da parte dei Responsabili di ogni sollecitazione commerciale
- La rapida installazione dei plexiglass già previsti e l'estensione a tutte le postazioni.

In merito alle previsioni sulla **genitorialità**, l'incontro è stato aggiornato alla settimana prossima, dopo quello già previsto in sede ABI con le Segreterie Nazionali. Continua pertanto l'applicazione di fatto di tutte le norme previste sulla genitorialità.

Ribadiamo ancora una volta che occorre far prevalere una maggiore attenzione negli interventi volti alla tutela della salute di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

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

MPS: Stop campagne!

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

L'ultimo DCPM del 3 novembre ha diviso il Paese in tre aree – rossa, arancione e gialla – in base al rischio di contagio.

Mentre non si è mai fermato il confronto di OO.SS e RLS con l'Azienda per negoziare ulteriori misure anti-Covid a garanzia della massima tutela dei dipendenti della banca nei luoghi di lavoro, intendiamo ora focalizzare le nostre richieste anche sul versante delle politiche commerciali e creditizie.

Riteniamo indispensabile che, nel rispetto dei provvedimenti legislativi, le campagne vengano sospese e conseguentemente rivisitati gli obiettivi di budget, risultando evidente che le restrizioni operanti in tutte le zone, sia pure con diversa intensità, dalla raccomandazione al divieto sugli spostamenti consentiti esclusivamente per motivi di salute, lavoro, studio e situazioni di necessità, rendano difficile quando non impraticabile la prosecuzione della proposta commerciale che richieda la presenza del cliente in filiale.

È necessario tornare – almeno in queste settimane – al disbrigo delle attività essenziali in presenza, demandando agli strumenti e processi digitalizzati l'attività di vendita. La Banca tutta deve assumersi in questa fase drammatica la responsabilità sociale che le compete, proteggendo le sue lavoratrici e i suoi lavoratori, la clientela e la popolazione.

Siena, 6 novembre 2020

**Le Segreterie di Coordinamento
Banca Monte dei Paschi Siena**

Banca d'Italia: dove non arriva il buon senso, arriva la legge

dal sito Fisac Banca d'Italia

5 novembre 2020

Il Decreto emanato ieri dal Governo prevede una lunga serie di misure emergenziali che toccano vari aspetti della nostra vita quotidiana, in misura diversificata in relazione alla specifica situazione epidemiologica del territorio.

Alcune di esse riguardano l'organizzazione del lavoro; queste rispecchiano fedelmente le sollecitazioni che le nostre organizzazioni avevano proposto, con senso civico e responsabilità, a tutela della salute dei colleghi e della continuità operativa dell'Istituto.

L'Amministrazione, viceversa, dopo averle ripetutamente ignorate, solo con la comunicazione di venerdì scorso ne aveva **parzialmente accolto** alcune, denotando ancora un atteggiamento burocratico e attendista che non ha consentito di ritenere chiusa la procedura di raffreddamento.

Il Decreto del governo prevede ora che, nelle aree caratterizzate da massima gravità e livello di rischio alto, *"i datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza"* (art. 3).

Inoltre, sull'intero territorio nazionale ciascun dirigente della P.A. *"organizza il proprio ufficio assicurando, su base*

giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella misura più elevata possibile, ..., compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato" (art. 5).

Si pongono finalmente in evidenza **due temi dai quali l'Amministrazione intendeva sottrarsi**: l'individuazione, tra le attività non delocalizzabili, di quelle **differibili**, e l'**ampliamento dello *smart working* per tutte le attività ai massimi livelli possibili**. Le nostre richieste, di gran lunga precedenti il dettato normativo, andranno quindi recepite con immediatezza, affinché **siano operative già da domani**.

Alla luce delle disposizioni emanate dal Governo, infatti, **va superato il principio delle esenzioni** – per quanto ampie – per motivi personali o familiari, poiché **si inverte “l'onere della prova”**: spetta ora alle Strutture giustificare la necessità e la non rinviabilità della presenza negli uffici.

Abbiamo quindi invitato formalmente la Banca a **recepire senza indugio** le indicazioni dell'ultimo DPCM e ad aprire immediatamente il **negoziato per giungere a norme condivise** e temporanee che migliorino la qualità della vita, la sicurezza di tutti e l'efficacia dei processi di lavoro.

Sollecitiamo tutti i colleghi che notassero **difformità nella gestione della propria Struttura rispetto alle previsioni di legge** a segnalare il caso specifico alle nostre Organizzazioni: laddove non arriva il buon senso, arriva ora la legge.

Continuiamo a pensare che ai colleghi occorran **soluzioni concrete nell'immediato**, e non crediamo che, specie dopo quest'ultimo intervento legislativo, abbia senso **minacciare un roboante colpo di teatro... di due ore tra due settimane**.

Decisioni unilaterali e sterile demagogia vanno sempre a braccetto.

E' ora di dire basta a entrambe!

CIDA

SIBC

CGIL

CISL

DASBI

FABI

UIL

Gruppo Generali: sostegno economico per i lavoratori

Care colleghe e colleghi,

nella mattinata di oggi, 30 ottobre 2020, si è svolto il previsto incontro tra le Relazioni

Sindacali di Gruppo i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali di Gruppo

Generali in merito alla fase temporanea del lavoro da remoto nel Gruppo Generali.

Visto il protrarsi dell'emergenza sanitaria ed alla luce delle nuove disposizioni

governative in merito, le Parti si sono trovate d'accordo nel **prorogare ulteriormente la**

possibilità di lavoro da remoto a 5 giorni settimanali.

Le OO.SS. hanno richiesto con forza al Gruppo di erogare un **contributo economico**

per tutti i colleghi del Gruppo a parziale ristoro delle spese effettuate in questi mesi e

nei prossimi.

Inoltre si è richiesto che le Rappresentanze Sindacali possano utilizzare gli strumenti

aziendali per avere la possibilità di contattare tutti i colleghi, anche non iscritti,

organizzare assemblee e creare una bacheca sindacale elettronica.

La delegazione di Gruppo si è detta disponibile ad esaminare ed approfondire le richieste sindacali e ha proposto di continuare il confronto lunedì prossimo. Rimane quindi invariata la disposizione dei cinque giorni di lavoro da remoto settimanali. Continueremo ad aggiornarvi sugli sviluppi.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

F.N.A.

SNFIA

UILCA

Coordinamenti Nazionali

Rappresentanze Sindacali Aziendali

Gruppo Generali

Unicredit-MPS: inaccettabili le indiscrezioni di stampa

--	--	--	--	--

Le insistenti indiscrezioni di stampa, ancorché non smentite, circa una complessa operazione che prevederebbe, da un lato, lo scorporo di Unicredit Europa da Unicredit Italia e la conseguente acquisizione da parte di quest'ultima di Monte dei Paschi di Siena sollevano dubbi e preoccupazioni nelle lavoratrici, nei lavoratori e nelle Organizzazioni Sindacali

di settore. In primo luogo, l'ipotesi di scorporare Unicredit Europa, prevedendo una quotazione in Borsa a Francoforte ed una fusione con un Gruppo bancario europeo, equivarrebbe ad un **oggettivo indebolimento del sistema bancario italiano**.

In secondo luogo, l'acquisizione di Monte dei Paschi, stando a quanto supposto da vari organi di stampa, comporterebbe un **pesante prezzo in termini occupazionali**, che graverebbe soprattutto sulla attuale Direzione del Monte a Siena.

Un taglio dell'occupazione che, fra le altre cose, si ipotizza quale principale condizione preliminare affinché Unicredit Italia possa poi procedere all'incorporazione del Monte.

I Segretari generali di FAB I, FIRST, FISAC, UILCA e UNISIN considerano inaccettabile una simile eventualità: sia dal punto di vista sociale, sia perché sarebbe gravemente compromesso l'obiettivo di rilancio del Monte dei Paschi, sia – infine – per il ruolo sbagliato e rinunciatario che svolgerebbe nella vicenda lo Stato Italiano che attualmente detiene il 68,25% del capitale dell'Istituto senese e che resterebbe con un solo 5% a fronte del fatto che dovrebbe provvedere alla preventiva ricapitalizzazione del Monte dei Paschi.

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono il proprio impegno e la propria determinazione ad operare per **un reale rilancio del Monte dei Paschi**, attraverso una presenza pubblica che sappia esserne motrice, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio di professionalità e competenze presenti nella più antica Banca italiana, a partire dal mantenimento del nome e della presenza a Siena e sul territorio nazionale.

Non possono essere le lavoratrici e i lavoratori del Monte dei Paschi a pagare per gli errori gravissimi che negli anni sono stati compiuti dal management che si è via via succeduto.

Roma, 4 novembre 2020

I SEGRETARI GENERALI

Nino Baseotto – FISAC CGIL

Lando Maria Sileoni – FABI

Riccardo Colombani – FIRST CISL

Massimo Masi – UILCA

Emilio Contrasto – UNISIN

INCA CGIL L'Aquila: Covid-19 è infortunio sul lavoro

La diffusione del Covid-19 in Provincia dell' Aquila ha raggiunto livelli di assoluta gravità .

*“Negli ambienti di lavoro si respira una grandissima preoccupazione tra i lavoratori e le lavoratrici e ogni giorno si registrano nuovi contagi, che **nella maggior parte dei casi non vengono neanche denunciati come infortunio e trattati come semplice malattia**”,* spiega il direttore di Inca Cgil L'Aquila Dario Angelucci.

“Facciamo fatica a gestire le paure e la preoccupazione dei nostri associati, perché quando emerge un positivo sul proprio posto di lavoro sale il panico. Si ha paura di essere contagiati e le possibilità di accesso ai tamponi sono piuttosto limitate. Al netto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di sicurezza, resta una componente oggettiva di rischio, che mina alle fondamenta la tenuta delle relazioni sociali. Il tracciamento è saltato e nei luoghi di lavoro ogni giorno accade che, a fronte di un avvenuto contagio, si comincia a fare la spunta delle occasioni di possibile trasmissione del virus. Il lavoro di assistenza e di cura alla persona, l'attività di insegnamento, il lavoro in linea e quello nel terziario, la fruizione degli spazi comuni o dei

servizi igienici diventa il luogo potenziale del contagio, che può avere origine ogni giorno nell'ordinarietà delle azioni individuali".

✖ In ogni caso non c'è nulla da nascondere perché non bisogna provare vergogna per una condizione che si tende a stigmatizzare come fatto negativo per la società . *"C'è una tendenza a considerare il Covid-19 come semplice malattia, noi non siamo d'accordo. Stabilire se il virus sia stato contratto in occasione di lavoro, a casa o in altri luoghi non rientra nei doveri del medico certificatore e tanto meno del datore di lavoro. Pertanto riteniamo che debba essere aperto un infortunio, sempre e comunque in caso di contagio, a prescindere dalla mansione svolta. Si tratta di tutti quei lavoratori che ogni giorno contribuiscono a mandare avanti il Paese e per questo motivo rischiano di contrarre il virus. La maggior parte dei loro non ha scelto la via del sacrificio, ha solo bisogno di portare a casa il salario. La salute tuttavia non ha prezzo ed è fondamentale per continuare a vivere e lavorare".*

Inca Cgil insiste sull'importanza di denunciare poiché, **trattandosi di un virus per lo più sconosciuto, non è dato sapere l'effetto che lo stesso potrebbe avere sull'organismo nel medio lungo termine.** *"Un Covid-19 trattato come malattia comune potrebbe lasciare il lavoratore privo di tutte quelle tutele, non solo economiche, garantite da INAIL. I nostri uffici sono a disposizione dei lavoratori, che abbiano avanzare la denuncia di infortunio sul lavoro. Siamo stati sempre in prima linea nella tutela dei nostri assistiti e non ci siamo mai tirati indietro. Ora vogliamo continuare a farlo, con grande convinzione, dalla parte dei più deboli".*

Fonte: www.newstown.it

Gruppo BPER: tre passi avanti



TRE PASSI AVANTI

In quest'ultima sessione di incontri, dopo lunghe e faticose trattative, siamo riusciti a trovare un'intesa con l'azienda per tre importanti accordi a tutela dei lavoratori. Di seguito il dettaglio degli accordi sottoscritti:

Banca del Tempo Solidale

È stata istituita, in via sperimentale, una "Banca del Tempo Solidale", finalizzata a costituire un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale (che andranno ad aggiungersi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti) da destinare a favore delle risorse che ne abbiano necessità per fronteggiare gravi situazioni familiari e personali come di seguito elencate.

I beneficiari di tale misura dovranno aver esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (completo smaltimento di eventuali ferie arretrate, pianificazione di quelle di competenza dell'anno e pianificazione ex festività dell'anno, qualora sia decorso il termine ultimo per la pianificazione indicato dall'Azienda, e/o altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni mensili di cui alla legge 104/92 e permessi DSA);

1. Destinatari

Sono destinatarie della misura le risorse che abbiano formalmente inoltrato richiesta all'Azienda di fruizione della suddetta misura per necessità di assentarsi a fronte di

eventi/urgenze eccezionali, indicate e raggruppate per casistiche come segue:

CASISTICA A (necessità concernenti se stessi, coniuge, figli)

1. titolari di permessi ex art 3, c. 3, L. 104/1992 1 per sé stessi, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
2. titolari di certificazione ex art. 3, c.1 L. 104/92 per sé, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
3. lavoratori/lavoratrici che necessitino di assentarsi per esigenze legate a patologie e/o disagi comportamentali dei figli quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
4. lavoratori/lavoratrici per le quali siano certificati gravi motivi familiari per i figli, per il coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
5. lavoratori/lavoratrici che abbiano una invalidità superiore al 50% pur non essendo titolari di certificazione L.104/92

CASISTICA B

Lavoratori/lavoratrici che si trovino nella condizione di cui all'art. 58 comma 11 CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'accordo del 19 dicembre 2019. Le giornate della banca del tempo sono da intendersi sostitutive dell'aspettativa di cui al richiamato articolo, che sarà pertanto ridotta di un pari numero di giornate. Tale provvidenza non altera in alcun modo il sistema di calcolo del comparto previsto dalla normativa generale e contrattuale, che rimane pertanto inalterato per quanto attiene la durata, regolata dal CCNL di settore tempo

per tempo vigente, dei mesi di assenza in cui azienda è tenuta a garantire la conservazione del rapporto di lavoro.

CASISTICA C (necessità per parenti e affini)

1. titolari di permessi per assistenza parenti e affini entro il 2° grado ex art. 3 comma 3 L.104/92 (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti, suoceri, generi, nuore, cognati);
2. lavoratori/lavoratrici che necessitino di ulteriori giorni per un massimo di 3, per decesso di familiari (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti) nel caso in cui siano finiti i permessi previsti da L. 53/2000.

2. Alimentazione Banca del Tempo Solidale – dipendenti

Potranno essere donati, da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa:

- ferie eccedenti il periodo minimo legale (donazione possibile anche a mezze giornate);
- ex festività (donazione possibile anche a mezze giornate o ad ore a seconda delle regole di utilizzo delle legal entity tempo per tempo vigenti);
- banca delle ore maturata (donazione anche a ore, con il minimo di un'ora), anche con riferimento alle frazioni di dotazioni dei quadri direttivi.

I donanti potranno scegliere a quali categorie indicate al precedente punto 1 effettuare la donazione.

La donazione potrà essere effettuata in qualsiasi momento nel corso dell'anno.

3. Alimentazione Banca del Tempo Solidale –

Azienda

In via del tutto sperimentale, il Gruppo metterà a disposizione degli aventi diritto per l'anno 2021 5000 ore (a titolo di Banca del Tempo Solidale). Al raggiungimento di un numero di ore donate da parte dei lavoratori pari alla dotazione annuale fornita dall'azienda, la stessa incrementerà tale dotazione in ragione di un'ora per ciascuna ulteriore ora donata dai lavoratori con un massimo di ulteriori 2000 ore annue (complessive 7000 ore annue).

4. Richieste dei beneficiari/destinatari

Le richieste dovranno avere, di norma, un periodo di preavviso minimo di almeno 5 giorni lavorativi, tranne in caso di richieste particolarmente urgenti e comunque un anticipo non superiore a 15 giorni lavorativi rispetto all'effettiva fruizione e verranno accolte salvo ragioni tecnico organizzative non superabili. L'azienda darà riscontro al richiedente entro massimo 3 giorni lavorativi.

6. Attribuzione e fruizione delle spettanze

Per la fruizione della Banca del Tempo è stabilito un tetto massimo pro capite di utilizzo pari a 75 ore annue (anno civile) da riproporzionarsi sulla base dell'eventuale percentuale di part time.

Le risorse di cui al punto 1, casistica B potranno beneficiare di ulteriori 300 ore (da riproporzionarsi sulla base della percentuale dell'orario di lavoro) qualora vi siano – e sino a capienza – donazioni effettuate dai dipendenti per la categoria. Per tali ore aggiuntive non sarà tenuto in considerazione il tetto dei 15 giorni lavorativi di cui all'art. 3 punto 5 (periodo massimo di richiesta di banca del tempo).

La fruizione della Banca del Tempo potrà avvenire anche ad ore (quote minime di 60 minuti e multipli). L'accordo avrà

durata, in via sperimentale, dal 1/1/2021 e fino al 31/12/2021.

Agenti Assicurativi non Standard

È stata regolamentata, in via sperimentale, la figura dell'agente assicurativo non standard.

Per quanto riguarda gli inquadramenti vi saranno tre "step" che il collega dovrà percorrere per raggiungere il 1° livello dei QD.

- 3 area 3 livello dopo 18 mesi di adibizione nel ruolo;
- 3 area 4 livello dopo ulteriori 18 mesi di adibizione nel ruolo;
- QD 1 dopo ulteriori 30 mesi di adibizione del ruolo.

Il percorso per il QD1 dura, quindi, in totale 66 mesi.

La data di decorrenza dell'accordo, per quanto riguarda gli inquadramenti, è il 1/3/2016 per i colleghi che (a quella data) ricoprivano già il ruolo o (se successiva) dalla data di adibizione al ruolo.

L'intero percorso di formazione e attribuzione del ruolo per le nuove figure avverrà esclusivamente con espressa volontà delle risorse.

Aumento Buono Pasto

Come già spiegato più in dettaglio nel volantino di ieri, per chi opta per l'elettronico/in busta paga/al Fondo verrà riconosciuto il seguente importo giornaliero:

- dal 1° gennaio 2021:

o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 6,50; o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,00.

▪ dal 1° gennaio 2023:

o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 7,00; o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,30.

Esprimiamo la nostra soddisfazione per questi risultati raggiunti che riteniamo possano contribuire a migliorare la qualità della vita dei nostri colleghi.

Siamo a vostra disposizione per eventuali domande o chiarimenti.

Modena, 2 novembre 2020

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

Ag. Entrate-Riscossione: VAP 2020

In data odierna abbiamo incontrato in modalità conference call i rappresentanti dell'Ente per rivedere i criteri di erogazione del premio di produttività 2020, alla luce delle modifiche normative intervenute nel corso dell'anno e dell'atto aggiuntivo alla convenzione Mef – Agenzia delle entrate in materia di riscossione, **che ha ridotto a 6,4 mld gli obiettivi di riscossione per l'anno in corso, rispetto ai 9,138 mld inizialmente previsti.**

Il verbale di riunione integrativo dell'accordo in materia di premio aziendale del 30 gennaio 2020, sottoscritto oggi,

prevede l'applicazione di un parametro di abbattimento equivalente alla riduzione percentuale dei volumi di riscossione attesi, pari al 29,9%, sugli indici individuati a gennaio.

Con la sottoscrizione del verbale odierno abbiamo creato le migliori condizioni possibili per consentire l'adeguata valorizzazione dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente che, nella situazione molto complessa che stiamo vivendo, hanno sempre cercato di realizzare il massimo risultato in termini di efficienza e produttività. L'assenza di indici coerenti alla riduzione degli obiettivi di riscossione attesi avrebbe reso non fattibile l'erogazione del premio.

Per quanto riguarda la possibilità di detassare il premio "in considerazione delle modifiche introdotte" saranno effettuati degli approfondimenti nelle prossime settimane.

Roma, 3 novembre 2020

Le Segreterie Nazionali

leggi/scarica VERBALE DI RIUNIONE INTEGRATIVO VAP per firma in data 3-11-2020 00SS

**Benessere e povertà: il
confine visto dall'alto**

Il progetto fotografico Unequal Scenes mostra come l'architettura e lo sviluppo urbano siano usati come strumenti di emarginazione e segregazione in molte città del mondo.



Mumbai, India: grattacieli milionari circondati da vasti slum (baraccopoli, bassifondi, bidonville...), con le baracche che, durante la stagione delle piogge monsoniche, sono ricoperte da teloni blu.

*Casa-ufficio-supermercato-casa, qualche gita fuori porta, gli stessi amici, lo stesso quartiere, spesso le stesse vie. Viviamo incasellati in confini familiari delimitati da siepi, strade o pochi metri di nulla, con scarso interesse ad alzare lo sguardo su chi o cosa c'è al di là del nostro microcosmo: **Johnny Miller**, fotografo di Cape Town, in Sudafrica, racconta di "averlo visto" quando ha avuto l'occasione di*

fotografare la sua città dall'alto, con un drone in volo al di là di barriere e segregazioni – per guardare da una nuova prospettiva un problema noto, in un Paese che porta ancora i segni profondi dell'apartheid.

IL CONFINE VISIBILE. La serie Unequal Scenes, di cui vi mostriamo qui alcune foto, è un viaggio *al volo* sopra diversi importanti centri urbani del Sudafrica. Le disuguaglianze catturate nelle sue foto non sono però un'esclusiva del Sudafrica: condotta in modi più o meno "gentili", l'emarginazione delle realtà più povere e disagiate è comune nei contesti urbani di molti altri Paesi. Miller ci mostra le due facce della medaglia (insieme) di Nairobi, Città del Messico, Detroit, Baltimora, Mumbai e altre città, dove l'architettura delimita in modo geometrico le aree con diversi redditi e stili di vita.

Guardate bene queste foto: c'è sempre un confine, costruito o immaginato, che sia un'autostrada o un campo da golf, un sistema di siepi o una diversa disposizione delle case. Da una parte e dall'altra, vicini che non si conoscono.



La foto da cui tutto ha avuto inizio: in uno dei primi sorvoli del drone nell'area della sua abitazione, Miller ha catturato il contrasto tra Lake Michelle, la comunità residenziale sulla destra, nella

Southern Cape Peninsula a 20 km dal centro di Cape Town, e la baraccopoli di Masiphumelele, abitata da 38 mila persone, senza stazioni di polizia, con soltanto una piccola clinica e il 35% della popolazione affetta da HIV o tubercolosi. Nel mezzo, una palude che è una terra di nessuno.



Il Papwa Sewgolum Golf Course, sulle verdi colline attraversate dal fiume Umgeni, a Durban, Sudafrica. A pochi metri dalla sesta buca del “green” sorge una baraccopoli che spicca per disordine accanto all’erba pettinata del campo. Ironia della sorte, la struttura sportiva porta il nome di Sewsunker “Papwa” Sewgolum, un golfista sudafricano di origine indiana che divenne il primo giocatore di golf di colore a vincere un torneo provinciale in Sudafrica, nel 1963. Le foto della sua premiazione sotto la pioggia, perché per l’apartheid non gli era permesso accedere all’interno del club, fecero il giro del mondo e suscitarono un’ondata di indignazione e proteste.



Le baracche fatiscenti di Kya Sands al limitare di Johannesburg. Quelle che sembrano strade, nella distesa di lamiere sulla sinistra, sono in realtà canali di drenaggio che passano tra le case e ne raccolgono i liquami di scarto. Sulla destra il quartiere benestante di Bloubastrand, con alberi, vialetti e piscine.



Nairobi e, nelle parole del Miller, una delle città più affascinanti per il suo dinamismo e per i contrasti che, benché presenti, sono spesso nascosti e meno definiti. Qui si trovano alcune delle baraccopoli più affollate del mondo ma allo stesso tempo, infrastrutture che, se da un lato dividono e creano le basi per future segregazioni territoriali, dall'altro alimentano la crescita economica

e lo sviluppo delle comunicazioni nella città. Qui il contrasto tra abitazioni ricche e povere nel sobborgo di Loresho/Kawangare.



Le case dei lavoratori di Città del Messico, da alcuni paragonati a enormi slum, somigliano più a giganteschi quartieri operai estesi a perdita d'occhio, che ospitano milioni di persone. Nella foto, un ricco quartiere residenziale accanto al sobborgo povero di Ixtapaluca (a sinistra). La striscia rosa tra le case grigie, nel quartiere popolare, indica la presenza di un mercato.



A Santa Fe, Messico, lo spazio abitativo è un tale lusso che le agenzie immobiliari hanno iniziato a sottrarlo alle vicine baraccopoli.



Anche quando non fotografa disuguaglianze sociali evidenti, il drone di Miller mostra accostamenti surreali che fanno riflettere. Sulla destra la baraccopoli di Vusimuzi, 8500 capanne senza elettricità alla periferia di Johannesburg, e sulla sinistra il gigantesco cimitero di

Mooifontein. Tombe e baracche fianco a fianco, «come se i rispettivi fantasmi si facessero visita a vicenda» commenta Miller.

Fonte: www.Focus.it