Unicredit: se il buongiorno si vede dal mattino….!!!

In data 15 luglio si è riunita la Commissione Tecnica Organizzazione Lavoro per l'incontro di verifica sullo stato di avanzamento del piano di esodi al primo semestre 2021, con particolare focus su cessazioni del personale, assunzioni e chiusure filiali.

Da parte aziendale va sottolineata la presenza, non prevista, rivelatasi poi di certo positiva, del nuovo Head Of Italy **Niccolo` Ubertalli** e di **Luigi Luciani**, che hanno aperto l'incontro.

In particolare, il dottor Ubertalli ha sottolineato come tutte le attivita`italiane rientrino nella nuova UniCredit Italia, una geografia autonoma all'interno del Gruppo, dotata di tutte le leve necessarie per supportare e soddisfare al meglio le specificita`dei territori e le diverse esigenze locali.

Il nuovo assetto, il cui dettaglio sara`illustrato dopo il periodo estivo, sara` costituito dalle aree di business dedicate a "Individui", "Imprese", "Reti" e "Canali Alternativi".

La Rete di Distribuzione Fisica, che garantisce servizi di prossimita`e di relazione sul territorio, resta organizzata in 7 Regioni: Nord Ovest, Lombardia, Nord Est, Centro-Nord Italia, Centro Italia, Sud Italia e Sicilia.

Al momento il lavoro di riorganizzazione aziendale si sta focalizzando sulla semplificazione delle strutture di Direzione Centrale e sulle assunzioni nelle Region e nelle filiali (testualmente Ubertalli ha parlato di " rimpolpare " la Rete), in questo momento segmento in particolare difficolta`.

Le intenzioni sono di supportare il “motore commerciale” anche con procedure adeguate a facilitare il lavoro, tramite l’automazione dei controlli e lo snellimento di molti aspetti burocratici, cosı` che i colleghi possano concentrarsi sul cliente e sulle sue esigenze.

Alle sollecitazioni sindacali sul tema delle politiche commerciali, il dottor Ubertalli ha inoltre sottolineato come l’attivita` commerciale debba intendersi sempre come servizio al cliente e non come mera spinta alla vendita dei prodotti.

Su questo tema ci aspettiamo un coerente comportamento da parte delle funzioni aziendali del “ Business “, per valutare se davvero avremo un significativo cambio di passo.

Anche in tema di controlli, è stato confermato come l’errore, compiuto in buona fede, non debba dar luogo a ritorno punitivo, sollevando cosı` i Lavoratori da preoccupazioni, di fatto sempre piu` incombenti.

Le OO.SS. hanno poi rimarcato ancora una volta l’importanza di riallocare la gestione del personale interamente in capo alla funzione HR, sottraendola al Business che, per vocazione, deve dedicarsi ad altri e diversi aspetti dell’attivita`.

L’intendimento espresso dall’azienda è di costruire con le OO.SS. un dialogo ancor piu` costruttivo, aspetto che abbiamo particolarmente apprezzato e che andremo a riscontrare in fatti concreti e realmente esigibili.

Fatti che devono legarsi strettamente alla ritrovata centralita` “italiana” ed al modello di relazioni sindacali che da sempre contraddistingue il Gruppo, improntate ad un confronto aperto, continuo ed alla costante ricerca di soluzioni condivise e attente alle esigenze delle persone.

Si è poi passati all’illustrazione dei numeri relativi ad assunzioni, uscite e filiali a livello complessivo; i dettagli disaggregati sui territori saranno forniti nei prossimi

incontri a livello di singole Region:

- Cessazioni complessive nel 1° semestre 2021 (comprese uscite 1° luglio): 1.337 colleghi/e di cui 1.260 in Unicredit S.p.A., 48 in Unicredit Service ed il resto nelle altre societa`del Gruppo per complessive 29 unita`. Il Commercial Banking Italy è interessato da 1.062 uscite complessive di cui 843 nella rete commerciale e 202 nella COO Area.
- Assunzioni complessive nel 1° semestre : 680 totali di cui 545 in Unicredit S.p.A. e 123 in UCS. Di grande rilevanza e valore, coerente con le nostre richieste, sono le 400 assunzioni gia`fatte direttamente nella Rete Commerciale; a queste si aggiungeranno nelle settimane a venire (II semestre), ulteriori 200 assunzioni direttamente nella rete commerciale che, come da noi richiesto con motivate ragioni, saranno anticipate rispetto a quelle previste per i primi mesi del 2022; di tali assunzioni ben 3 su 4 sono state/verranno effettuate direttamente in filiale.
- Stagionali: 165 totali di cui 60 assunti nel mese di giugno, 70 in luglio, 35 in agosto.
- Chiusure sportelli: 150 chiusure nel primo semestre – che, di fatto, hanno consentito di allocare altrove circa 300 Lavoratori e Lavoratrici. Per il mese di agosto verra`chiuso il servizio di cassa in circa 100 agenzie.
- Polo Tecnologico di Napoli: l’azienda ha indicato circa 200 persone, tra assunzioni e riallocazioni territoriali, che verranno impegnate in questa attivita`, suddivisa su tre ambiti: Direct, Buddy Bank e UCS. Abbiamo richiesto attenzione ed oculata gestione delle numerose richieste di trasferimento di tanti Lavoratori provenienti da aree del Mezzogiorno ed assunti in regioni del Centro-Nord. Ulteriori dettagli, relativamente anche alle posizioni professionali da

ricoprire, verranno forniti a partire da settembre. Non sono ancora disponibili informazioni per quanto riguarda il Polo previsto in Sicilia, cosı` come da accordo sindacale ed in relazione al quale saranno fornite indicazioni nei prossimi mesi.

- Task Force: rispetto al 2020 restano impegnate in questa attivita`65 persone e, a partire da settembre, circa 30 di queste verranno rilasciate per essere riallocate nelle filiali.
- UCS e Operations: l'azienda ha dichiarato che non saranno effettuati disinvestimenti sui poli, ma verranno incrementate le attivita`e proseguira`la politica di assunzione di personale e, nel contempo, la riduzione del numero dei Consulenti esterni. Assunzioni da sezione emergenziale : l'azienda ha assunto altri 2 lavoratori dalla sezione emergenziale del Fondo; abbiamo chiesto ulteriore ed ancor piu`positivo riscontro.

Vi è sicuramente un significativo impegno dell'azienda ad un primo oggettivo accoglimento di quanto dal Sindacato di UniCredit evidenziato, segnalato e sempre piu`convintamente sostenuto, in tema di rafforzamento degli organici, di riequilibrio degli stessi e di azioni volte al miglioramento del clima aziendale, di procedure ed applicativi,; e sicuramente si evidenziano concreti passi in avanti anche nella fase di ascolto.

Non vi è, altresı`, dubbio alcuno che serva un ulteriore rafforzamento degli organici nella rete, e non solo, e che solamente l'effettiva, oggettiva, riscontrabile ed esigibile applicazione di quanto sopra riportato possa migliorare il clima aziendale, le condizioni di lavoro e la qualita` dell'interlocuzione con la clientela.

Noi ci siamo, non mancheremo di far sentire la nostra voce e quella di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo.

Milano, 16 luglio 2021

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

Lo stalking alla collega costituisce giusta causa di licenziamento

Il compimento di atti persecutori ai danni di una collega, pur avvenuto al di fuori dell'ambiente di lavoro, lede il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e può costituire giusta causa di licenziamento.

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1890/2020, ha ritenuto che costituisca **giusta causa** di licenziamento il compimento di molestie ai danni di una **collega**, anche se avvenute fuori dal luogo di lavoro, considerandole irreparabilmente **lesive** del **rapporto fiduciario** tra lavoratore e datore di lavoro.
Il caso di specie vedeva protagonista un dipendente che, per diversi anni, aveva indirizzato reiterate **molestie** e **minacce** ad una collega di lavoro con cui aveva intrattenuto una relazione sentimentale. Tale condotta era infine sfociata in un invio assillante di messaggi minacciosi alla donna, nonché di foto e filmini a contenuto erotico al marito della stessa, fino ad arrivare alla diffusione del suo numero di telefono nei bagni di vari luoghi pubblici con l'invito a contattarla per prestazioni sessuali. Questa situazione aveva portato la donna a **temere** per la propria **incolumità** e per quella del marito, oltre ad averle provocato un **malessere psico-fisico**

tale da costringerla a cambiare le proprie abitudini, risultandole **intollerabile**continuare a lavorare nello stesso ambiente dell'uomo. Quest'ultimo, peraltro, veniva condannato in sede penale per il delitto di atti persecutori *ex* art. 612 bis del c.p., c.d. **stalking**.
Il datore di lavoro, ritenendo il comportamento descritto irreparabilmente **lesivo** del rapporto di **fiducia** che lo legava al dipendente resosi colpevole degli atti descritti, provvedeva al suo **licenziamento**.

Tribunale e Corte d'Appello rigettavano l'impugnazione proposta dall'uomo contro il suo licenziamento. I giudici, infatti, giudicando la condotta dell'agente sufficientemente provata dall'esito del procedimento penale svoltosi a suo carico, e conclusosi con la sua condanna per il reato di atti persecutori, ritenevano **proporzionato** il suo **licenziamento**.

L'uomo, tuttavia, ricorreva in Cassazione, lamentando, in primo luogo, come i giudici di merito non avessero esaminato né la correttezza del comportamento da lui tenuto verso la collega sul posto di lavoro, né la richiesta, avanzata da entrambi, di essere trasferiti in un altro impianto.

Nel ricorso si eccepiva, inoltre, la falsa applicazione degli artt. 62 e 64 del CCNL di settore, nonché dell'art. 2119 del c.c. il quale, in caso di **minacce**, ingiurie gravi, condotte diffamatorie o calunniose verso altri dipendenti prevede la **sospensione** dal **servizio** con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni. Secondo il ricorrente, infatti, alla luce di tali disposizioni, il datore avrebbe **erroneamente** disposto il licenziamento, previsto, invece, dalla legge soltanto qualora si verifichi una violazione dolosa di leggi, regolamenti o doveri *"che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi."*

La Suprema Corte ha, però, rigettato il ricorso.

Gli Ermellini hanno, innanzitutto, evidenziato come i fatti dei quali il ricorrente ha eccepito il mancato esame, siano,

in realtà, stati pienamente esaminati dai giudici di merito.

Quanto, poi, alla doglianza relativa alla falsa applicazione della norma contenuta nel contratto collettivo di settore, i giudici di legittimità hanno espresso il principio di diritto in base al quale *"la nozione di giusta causa di licenziamento è nozione legale, rispetto alla quale* ***non*** *sono* ***vincolanti*** *(al contrario che per le sanzioni disciplinaricon effetto conservativo) le previsioni dei* ***contratti collettivi****, che hanno* ***valenza esemplificativa*** *e non precludono l'****autonoma valutazione*** *del* ***giudice*** *di merito in ordine alla idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione.*

Ed infatti, ***non*** *è vincolante la tipizzazione contenuta nella* ***contrattazione collettiva****ai fini dell'apprezzamento della* ***giusta causa*** *di recesso, rientrando nel giudizio di* ***gravità e proporzionalità*** *della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati* ***elementi concreti****, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario."*

Fonte: www.brocardi.it

Avvisi di pagamento:

approvata norma interpretativa, ora cancellazione degli avvisi

Con riferimento all'iniziativa dell'Agenzia delle Entrate di procedere alla riliquidazione dell'assegno straordinario del Fondo di Solidarietà, da noi giudicata infondata e sbagliata, FABI, FIRST, FISAC, UILCA e UNISIN hanno da subito posto in atto le necessarie iniziative affinché si giungesse al ripristino di quanto definito nell'Accordo istitutivo del Fondo e dei susseguenti provvedimenti legislativi.

In particolare, lo scorso 17 giugno abbiamo inviato al Ministro dell'Economia e Finanze, al Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali, alla Direzione Generale delle Finanze del MEF, al Presidente dell'INPS e al Direttore dell'Agenzia delle Entrate, nonché per conoscenza ai due Relatori, una proposta di norma interpretativa, con l'esplicita richiesta che fosse inserita come emendamento nel provvedimento di conversione del Decreto Legge Sostegni bis. La norma da noi proposta, condivisa e sostenuta da ABI, aveva lo scopo di escludere in via definitiva ogni ipotesi di riliquidazione dell'Assegno Straordinario, ripristinando quanto in essere da oltre vent'anni.

Abbiamo deciso di dare all'iniziativa carattere di riservatezza, in considerazione dell'importanza della

questione e della necessità di raggiungere l'obiettivo, attraverso le dovute e necessarie interlocuzioni politiche e tecniche con i Ministeri sopracitati e con le Forze politiche della maggioranza di Governo.

È con soddisfazione che siamo oggi in grado di comunicare che la nostra iniziativa ha avuto pieno successo: la norma interpretativa, inserita come emendamento (art. 47bis, comma 2, che qui alleghiamo), dopo essere stata approvata in Commissione, ha avuto il via libera da parte dell'Aula di Montecitorio, con l'odierno voto di fiducia. Nei prossimi giorni è attesa la ratifica da parte del Senato.

L'Agenzia delle Entrate dovrà ora provvedere alla cancellazione degli avvisi bonari emessi e al rimborso della prima rata a quanti hanno scelto la via della rateizzazione.

Chiediamo a tutte le nostre Strutture, aziendali e territoriali, di aiutarci a dare il dovuto risalto a questo risultato, allo scopo di informare tempestivamente le persone direttamente interessate.

Roma 14 luglio 2021

I Segretari Generali
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin

Articolo 41-bis.

(Differimento dei termini per la verifica della regolarità contributiva dei lavoratori autonomi e dei professionisti ai fini dell'esonero di cui all'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e disposizioni in materia di Fondi di solidarietà bilaterali del credito

ordinario, cooperativo e della società Poste italiane Spa)

1. Ai fini della concessione dell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, la regolarità contributiva è verificata d'ufficio dagli enti concedenti afar data dal 1° novembre 2021. A talfine la regolarità contributiva è assicurata anche dai versamenti effettuati entro il 31 ottobre 2021. Resta in ogni caso fermo il recupero, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, degli importi fruiti a titolo di esonero in quanto non spettanti.
2. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dell'articolo 59, comma 3, lettera a), della legge 27 dicembre 1997, n. 449, relative ai criteri di tassazione a titolo definitivo delle prestazioni erogate in forma rateale dai Fondi di solidarietà bilaterali del credito ordinario, cooperativo e della società Poste Italiane Spa, il richiamo ivi contenuto all'articolo 17 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve intendersi riferito alla determinazione dell'aliquota da applicare, con esclusione della riliquidazione di tale imposta da parte degli uffici finanziari.
3. Agli oneri derivanti dal comma 2, pari a 22 milioni di europer l'anno 2021 , si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui al comma 25-bis dell'articolo 1.

Banca d’Italia: il numero sette

Tra gli infiniti numeri ne esistono alcuni che spiccano per proprietà matematiche e legami con la cultura e la tradizione.

Tra questi, c’è indubbiamente il numero sette.

Il sette evoca le virtù e i peccati capitali, le meraviglie del mondo, il numero dei mari e dei cieli nell’antichità, le vite di un gatto.

Sette sono le spose e i fratelli, i “magnifici”, i nani di Biancaneve.

Sette le note, le chiavi musicali e i colori dell’arcobaleno.

Inoltre il sette è un numero primo, esprime la durata di una fase lunare e di una settimana.

Innumerevoli significati attribuiscono le religioni al numero sette.

Non sembrerebbe necessario trovargliene altri.

Non possiamo però dimenticare come, anche in Banca, il numero sette goda di una certa rilevanza e se probabilmente questo non risulta a molti è solo perché, specialmente nell’ultimo periodo, ci si è piuttosto concentrati sul suo complemento a 100: il 93.

93 è infatti la percentuale massima di colleghi che si sono trovati in delocalizzato durante la pandemia.

7 è la percentuale di colleghi che, invece, hanno mediamente continuato a lavorare in presenza.

Non riconosciamo differenze sostanziali a queste due categorie di colleghi create dalla pandemia: stessa professionalità e

dedizione, stessa rilevanza delle attività svolte e rispetto ai compiti dell'Istituto, stessa efficacia nel conseguirli.

Vale però anche la pena di approfondire cosa rappresentano:

Il 93 rappresenta la mole di attività eseguita da remoto in emergenza. Si è trattato di una situazione eccezionale e forse non tutto può essere sempre svolto da casa in questa misura, ma è vero anche che in molti settori sono aumentate produttività ed efficienza, lavorando in smart working.

In emergenza, poi, lo smart working non è stato una passeggiata: lavorare coi figli in dad e senza mezzi – arrangiandosi e improvvisando – rende più l'idea di cosa sia il lavoro "disagevole", più che quello agile.

Tuttavia vogliamo comunque nominare il 93 come numero della conciliazione vita lavoro, delle potenzialità della tecnologia, della riduzione dell'impatto ambientale e della resilienza in condizioni di emergenza.

Il 7 è invece il numero delle attività non remotizzabili e non sospendibili, perché "essenziali".

Sembrerebbe poca cosa, solo sette, ma nei fatti si tratta del numero che rappresenta i sacrifici fatti dai colleghi interessati, in genere addetti alle attività inerenti il circuito del contante, dalla produzione al ricircolo di banconote, fino alla loro triturazione (sono peraltro sette i tagli di banconote in euro).

La pandemia di difficoltà ne ha portate tante: ci sono state chiusure temporanee in alcune strutture causate da contagi, e altre Filiali che si sono sobbarcate l'onere di coprirne l'operatività.
Tutto in un contesto di organici deficitari e in cui, spesso, la parola split team non ha potuto trovare applicazione.

È noto come spesso le esigenze di queste strutture vengano

coperte con missioni o trasferimenti con dichiarazione di disponibilità, che però in pandemia non hanno potuto trovare applicazione.

Di sicuro allora il 7 è il numero della dedizione di questi colleghi.

Ma viste le difficoltà menzionate, rischia di diventare il numero dei luoghi di lavoro meno desiderabili in Banca: 7 come i GSP, 7 come le STC, 7 come BAN.

Eppure chi ci lavora svolge il proprio compito con professionalità indiscutibile e dedizione, e spesso proprio per il lavoro che fa non è interessato a fare un delocalizzato così intenso come la Banca immagina.

Noi crediamo che sia opportuno restituire a questi luoghi di lavoro e ai colleghi che vi operano la giusta rilevanza, specialmente dopo il periodo emergenziale trascorso: integrando le mansioni di coloro che desiderano fare smart working, ma **soprattutto integrando gli organici carenti ormai da troppo tempo**, perché, senza questo intervento, parlare di lavoro agile in queste realtà – in cui spesso le attività non delocalizzabili poggiano interamente sulle spalle (e sulla buona volontà) di poche persone – non ha senso, perché nessuna previsione di inclusione sarà concretamente praticabile.

Lo crediamo giusto specialmente dopo che la pandemia ci ha dimostrato quanto questi luoghi di lavoro siano importanti per il nostro Istituto e per il Paese intero.

Lo smart working, l'orario di lavoro, gli organici non sono temi che riguardano i costi e i risparmi, i guadagni e i benefits.

Riguardano la qualità della vita e del lavoro, la collaborazione, la fiducia, la serenità.

Riguardano i diritti.

Riguardano il futuro.

E su questi temi non si può lasciare indietro quel 7 per cento.

“*A forza di cedere sette minuti, sette minuti, sette minuti, lasciamo che le cose vadano come sempre. Chi vinceva ieri vince oggi, chi perdeva ieri perde oggi, sempre uguale, sempre uguale, sempre uguale, di sette minuti in sette minuti, che tanto sono «poca cosa»*“. (S. Massini, “7 minuti”).

Roma, 12 luglio 2021

La Segreteria Nazionale
Fisac/Cgil Banca d’Italia

Fonte: sito Fisac Banca d’Italia

Tassazione assegno d’esodo: la risposta del Ministero all’interrogazione parlamentare

E’ arrivata la risposta del Ministero all’ interrogazione parlamentare sul tema degli assegni d’esodo presentata dall’On. Ferri.

La Risposta del Ministero, del 7 luglio 2021, può essere letta e scaricata **qui**

Prime considerazioni

Sostanzialmente il Ministero:

1. Non fa riferimento ad errori di comunicazione da parte dell'INPS
2. Ribadisce che la richiesta relativa al 2016 appare un atto sostanzialmente dovuto
3. Sostiene che l'assegno d'esodo avrebbe natura di **incentivo all'esodo**, trascurando il fatto che:
    1. la norma di legge del 1997 è nata prima della istituzione dei Fondi di Solidarietà, e all'epoca spesso vi erano queste forme rateali a carico del datore di lavoro (ad esempio molte presso il Banco di Napoli).
    2. l'assegno d'esodo non è a carico del datore di lavoro, ma dell'INPS, e questo cambia la sua natura.
4. Confonde il mero **controllo contabile** con la **facoltà di riliquidazione** (sono due cose assai diverse: per lo zainetto si può fare il controllo contabile sulla correttezza della ritenuta operata dal Fondo, ma non si può riliquidare con il diverso criterio con la media dei 5 anni)
5. Esclude la possibilità di una sospensione degli avvisi (cosa non vera)
6. Si dichiara NON CONTRARIO ad una norma di legge di interpretazione autentica che escluda la riliquidazione.

La risposta è deboluccia sotto il profilo giuridico, ma apre (almeno all'apparenza) la porta ad un qualche emendamento. Non è detto che questo eventuale emendamento abbia efficacia retroattiva e che annulli la richiesta avanzata per il 2016.

Fonte: Studio Iacoviello

Gruppo Generali: concluse le trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale

---

Si sono concluse nella tarda serata dell'otto luglio 2021 le lunghe e difficili trattative per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale (CIA) del Gruppo Generali**.

È un risultato importante, di valore e prospettiva per il Gruppo Generali e per l'intero sistema assicurativo, economico e finanziario, che arriva dopo una trattativa complessa condizionata dalla pandemia che ha stravolto bisogni e priorità delle lavoratrici e lavoratori.

Il rinnovo del CIA si inserisce e va valutato in un pacchetto negoziale più complessivo che ci impegnerà ad affrontare con l'azienda ulteriori trattative finalizzate al raggiungimento di accordi importanti come quelli sul New Normal e le tutele occupazionali.

In questo quadro negoziale generale e con il rinnovo del CIA si:

RAFFORZANO gli elementi di solidarietà verso i soggetti più deboli della filiera come i produttori;
RAFFORZA l'attenzione alle giovani generazioni, attraverso la sostenibilità di istituti importanti come la Previdenza Integrativa;
RAFFORZANO le condizioni nel Gruppo per lo sviluppo e le tutele occupazionali e la salvaguardia delle sedi di lavoro;
AFFRONTA in termini avanzati l'importante e delicato tema, anche al centro del dibattito pubblico nel nostro Paese, della Diversity & Inclusion: sostegno alla genitorialità/prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere/mondo LGBTQI+.

Questo accordo rafforza le relazioni sindacali nel Gruppo Generali e, più in generale, la tenuta unitaria nel Settore, anche in vista del prossimo rinnovo CCNL ANIA, per il ruolo e il peso che il Gruppo riveste nel settore assicurativo e nel Paese.

Di seguito i punti salienti dell'accordo.

Viene confermato l'impianto per il **Premio di Rendimento Variabile (PRV)** per gli amministrativi e la sezione III (Contact Center), modificando le percentuali dei parametri che concorrono alla formazione del premio e aumentando da 5 a 6 il numero dei giorni residui alla fine dell'anno per cui si ottiene il raggiungimento del parametro individuale 100.
Viene inoltre definita una scaletta, in base alla quale meno giorni residui corrispondono ad un parametro che arriva fino a 115.
Vengono comprese nel computo del monte ferie anche le giornate di ex festività spettanti nell'anno.
Il raggiungimento dell'accordo permette la defiscalizzazione del PRV anche per il 2022, il che ha un'importante rilevanza economica.

È istituito, per la prima volta nella storia del nostro Gruppo, un **PRV per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, che costituisce sicuramente un

importante traguardo per queste colleghe e colleghi che vedono finalmente riconosciuto con un premio economico il loro sforzo produttivo.

L'importo del PRV è stato fissato per il 2022, sia per Generali Italia che per Alleanza, in € 300 al raggiungimento degli obiettivi fissati nell'accordo.

La Previdenza Integrativa viene riformata, adeguando alcuni parametri tecnici alle attuali condizioni generali del mercato dei fondi di previdenza e aumentando dello 0,5% il contributo a carico aziendale.

L'Assistenza Sanitaria per i dipendenti del Gruppo vede un forte orientamento ai convenzionamenti, tramite il nuovo circuito Welion, avvantaggiando quindi coloro che fruiscono delle garanzie sanitarie in convenzione con aumenti di massimale e riduzione delle franchigie.
Con l'evolversi del circuito Welion, verificato da apposita commissione paritetica azienda/OO.SS., verranno aumentate le franchigie per chi non utilizza detti convenzionamenti, a partire dal 30.6.2023.
Il personale dipendente di **Welion**, che ad oggi fruiva solo di poche garanzie sanitarie, viene incluso per ulteriori garanzie all'interno del Fondo Sanitario del Gruppo.

È stata unificata la fruizione delle giornate di ex festività per tutti i dipendenti del Gruppo, che potranno utilizzarle sia a giornata intera che a mezza giornata.

Il Piano Welfare prevede, per ogni anno di vigenza contrattuale a partire dal 2021, la messa a disposizione da parte dell'azienda di importi pari a € 350 per il personale amministrativo, € 340 per il personale di produzione, € 220 per il personale dei contact center sinistri e € 250 per il personale del contact center vendita.

Vengono aumentate le ore dei **congedi parentali** per i genitori di figli fino a sei anni di età, che passano a 450.

Per compensare, almeno parzialmente, questi anni di vacanza contrattuale saranno erogati, **Una Tantum**, importi diversificati per amministrativi, produttori e contact center come da **tabella presente nell'accordo allegato**.
Inoltre viene riconosciuto lo sforzo che tutte le dipendenti ed i dipendenti del Gruppo hanno sostenuto in questo difficile ultimo anno caratterizzato dalla pandemia, con una ulteriore erogazione **Una Tantum**, anche questa diversificata come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

FIRST CISL – FISAC CGIL – F.N.A. – SNFIA – UILCA
Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali
Gruppo Generali

⇒ Scarica il Protocollo d'Intesa

BPER. MBO ovvero: Mantenere Bassi Oboli

Come definire un sistema per il quale, se un singolo indicatore di performance non raggiunge il 90%, quel risultato (ad esempio l'89%) ai fini del computo della performance viene considerato pari a ZERO?

Come definire un sistema per il quale, se il Bonus Pool (la somma stanziata per i premi) a un certo punto è ritenuto eccessivo, il CdA può abbassarlo a suo piacimento?

Come definire un sistema per il quale, se viene stabilito anche un obiettivo semestrale e questo viene raggiunto, il

risultato di quel semestre NON CONTA ai fini del raggiungimento dell'obiettivo annuale?

Come definire un sistema che spende poco meno del 3% del costo del personale per dare premi (il VAP impegna poco più del 3%), ma l'effetto è che 7 "premiati" su 10 percepiscono una cifra di cui non si accorgono nemmeno, perchè il netto in busta è uguale o addirittura leggermente inferiore(per effetto della tassazione intera?

Come definire un sistema per il quale i 3 che prendono un premio tangibile sono, spesso, coloro che tormentano con telefonate, mail e pressioni varie i 7 che sgobbano per ottenere un premio non tangibile?

Come definire un sistema per cui comunque il 30% del personale è escluso a priori dal novero dei premiandi?

Come definire un sistema per il quale un **richiamo scritto** (arrivato spesso per gravi lacune organizzative ed informatiche che inducono all'errore) preclude la percezione del premio?

Potremmo continuare. Vedete voi come definirlo. Per noi è arrivato il momento di cambiare registro. Un **Premio Unico di Risultato**, frutto di un accordo tra le parti, consentirebbe una distribuzione universale della remunerazione e una tassazione agevolata (il 10%). Sfidiamo l'azienda a fare in modo che quel 6% di costo del personale messo a budget per i premi sia concentrato e indirizzato in maniera più equa. Sarebbe anche il segnale di un'azienda che considera tutti i dipendenti ugualmente parte della squadra

che produce reddito ed utile.

Adesso invece l’azienda lancia un segnale diverso: **alcuni dipendenti sono più importanti di altri.**

Nicola Cavallini
Segretario Coordinatore
Fisac/CGIL Gruppo BPER

BNL: da irresponsabili fare utili sulla pelle dei lavoratori

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

La mobilitazione continua

Le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN hanno incontrato ieri l’AD come richiesto da tempo, in relazione alle note voci inerenti il prossimo Piano Industriale.
L’azienda non ha smentito le cessioni di ramo d’azienda, e quindi anche di colleghe e colleghi, ipotizzate e non intende rimettere in discussione la cessione dell’80% del pacchetto

azionario di Axepta.

La mobilitazione continua e, necessariamente, aumenterà l'intensità dell'azione sindacale per contrastare soluzioni che, come abbiamo spiegato all'AD, oltre a prevedere l'inaccettabile estromissione di più di 900 persone dal perimetro del Gruppo, anche alla luce della storia aziendale e dei precedenti piani industriali e di riorganizzazione, non convincono circa l'effettiva utilità per assicurare a BNL di poter affrontare efficacemente le sfide del futuro ed il mercato.

Oggi si terrà l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori della Direzione Generale e la prossima settimana, **martedì 13 dalle 9 alle 13**, ci sarà un **presidio sindacale al Palazzo Orizzonte Europa**.

La strada è ancora lunga e ci batteremo con determinazione per ottenere soluzioni diverse.
Pensare che le sfide del mercato si vincano disperdendo il patrimonio professionale e umano rappresentato dai propri dipendenti è una visione estremamente miope ed irresponsabile.

Roma, 09/07/2021

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

"Proposte per una legge

quadro”. L’Aquila, 9/7/2021

Venerdì 9 luglio, a partire dalle ore 10, presso l’Aula Magna del Dipartimento di Scienze Umane dell’Università dell’Aquila, si svolgerà un importante evento organizzato dalla CGIL nazionale, che vedrà la presenza, tra gli altri, del Segretario Generale Maurizio Landini.

Questa la locandina:

La necessità di contingentare gli accessi a causa della prevenzione del Covid-19 costringe purtroppo gli organizzatori a limitare l’ingresso in sala ai soli invitati. Invitiamo comunque a seguire in diretta i lavori collegandosi al sito **www.collettiva.it.**

Qui è possibile scaricare il file con le proposte della CGIL.

La garanzia statale aiuta le banche e non le imprese: in Abruzzo metà prestiti rispetto a media nazionale.

Le garanzie statali decise dai decreti di rilancio del secondo governo di **Giuseppe Conte**, non hanno avuto come effetto, in particolare in Abruzzo, l’aumento del volume dei prestiti delle banche a favore delle imprese in drammatica crisi di liquidità, anzi sono state semplicemente sostitutive. Questo perché, *“le Banche hanno chiamato i propri clienti per*

segnalare la occasione di potere sostituire il prestito in corso, magari fatto ai fini della innovazione o del sostegno alla produzione, per farne uno diverso con il sistema di garanzia messo in piedi dal governo”, **scaricando sui contribuenti il rischio di insolvibilità**. Insomma, **la misura ha aiutato più che altro le banche**, che hanno scaricato il rischio di impresa, in una situazione dove le imprese abruzzese hanno avuto la metà dei prestiti rispetto la media nazionale e per importi modesti.

E’ quanto emerge da una analisi effettuata dall’associazione **Focus Abruzzo**, sulla base di una recente ricerca dell’economista **Aldo Ronci** sul credito durante l’emergenza covid-19, per conto della Cna.

La ricerca, numeri alla mano, dimostra che non ha sortito gli effetti sperati la pur ragionevole ed opportuna misura per far fronte all’emergenza sanitaria causata dal Covid 19, che ha determinato una crisi di liquidità per le imprese, inducendo il Governo ad emanare una serie di provvedimenti per facilitare l’erogazione di finanziamenti da parte del sistema creditizio, provvedimenti che prevedono la concessione di garanzie dirette da parte dello Stato che variavano dall’80% al 100% dei prestiti.

Infatti al 31 dicembre del 2020 la consistenza del credito in Abruzzo è stata di 19 miliardi e 938 milioni di euro ed ha registrato, sui 12 mesi precedenti, un incremento di 522 milioni.

Al netto dei fondi i prestiti sono stati 17 miliardi e 830 milioni e **rispetto ai 12 mesi precedenti hanno subito una flessione di 1 miliardo e 586 milioni.**

Di fatto i finanziamento garantiti (+2.108 miliardi) hanno ampiamente compensato il decremento (- 1.586 miliardi), facendo registrare un saldo positivo di 522 milioni.

Se si va ad analizzare poi la consistenza dei presti medi, si scopre che in Abruzzo in media è stato per impresa di 86.602 euro, contro i 145.803 euro nella media italiana, il 44% in meno.

Numeri che confermano che **la garanzia statale ha favorito solo la sostituzione del prestito rischioso per le banche con quello coperto dai soldi dei contribuendo, non favorendo investimenti e irrogazione di liquidità per le imprese** adeguate alla situazione di emergenza.

In valore percentuale, i prestiti abruzzesi hanno subito un incremento del 2,6%, **valore pari alla metà di quello nazionale** che è stato del 5%. Al netto dei fondi i prestiti hanno subito una flessione dell' 8,2%, dato più che doppio rispetto a quella nazionale che è stata del 5,3%

I prestiti alle piccole imprese nel 2020 ammontavano a 2 miliardi e 624 milioni di euro ed hanno registrato un incremento di 236 milioni. Al netto dei fondi i prestiti hanno subito una flessione di 202 milioni. I finanziamenti garantiti alle piccole imprese (+439 milioni) hanno ampiamente compensato il decremento (- 215 milioni), facendo registrare un saldo positivo di 236 milioni.

Commenta dunque Focus Abruzzo: *"L'operazione decisa dal Governo di sostegno al sistema produttivo, diventa una occasione per fare altro. In buona sostanza* ***la Banca non fa più la Banca, non opera sostegno finanziario alla produzione sul territorio dove opera, ma si costruisce uno scudo protettivo e fa opera di garanzia a se stessa eleminando il rischio di sofferenze****"*.

E aggiunge: *"****Questo comportamento, del sistema bancario abruzzese, deve preoccupare chi, sul piano politico dirige il governo regionale*** *e l'insieme degli Enti Locali, ma anche sindacati e mondo imprenditoriale. Grazie alla concessione di garanzie da parte dello Stato, il numero di domande di credito*

è decuplicato rispetto al 2019 e l'intervento del Fondo di Garanzia ha mitigato la crisi di liquidità ed ha evitato fenomeni di credit crunch. Ed oggi, a fronte dei provvedimenti ed interventi previsti dal Recovery Plan, esiste la necessità di capire quali possono essere le modalità di accompagnamento delle imprese, che dovranno superare la fase di soccorso per entrare nei processi di digitalizzazione e nei settori dell'innovazione ed internazionalizzazione, ma anche della economia sostenibile e della transizione ecologica".

Fonte: www.abruzzoweb.it

Sull'argomento la Fisac e la CIGL L'Aquila erano intervenute in più occasioni: ne ricordiamo alcune.

https://www.fisaccgilaq.it/banche/politica-banche-imprese-tutti-facciano-la-loro-parte-per-il-rilancio-del-paese.html

---

https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/piani-industriali-grandi-gruppi-bancari-ulteriore-impoverimento-del-territorio.html

---

https://www.fisaccgilaq.it/banche/perche-le-banche-non-vogliono-piu-finanziare-le-aziende-aquilane.html