

# BCC: piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL

In allegato è possibile scaricare la presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL Credito Cooperativo.

A partire dai prossimi giorni tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Credito Cooperativo saranno chiamati a discutere e valutare la piattaforma nel corso delle assemblee unitarie che si svolgeranno in tutte le aziende, e che si cercherà di concludere entro la prima metà di settembre in modo da consentire la presentazione della piattaforma a Federcasse entro lo stesso mese di settembre.

Scarica l'allegato: PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CCNL BCC

---

## Alleanza: presidio in piazza il 15/7 e sciopero il 23/9.



---

Lo scorso 30 giugno si è svolto l'incontro richiesto dai vertici Alleanza per comunicare alle OO.SS. le modifiche al sistema provvigionale in ottemperanza all'art. 109 del CCNAL. I cambiamenti dettati dall'azienda si riferiscono agli incentivi di produzione, in riferimento ai quali verrà applicata una decurtazione del 10% del monte quote in presenza

di una correntizzazione inferiore al 96% sul trimestre e non più sul mese. Inoltre, per il trimestre estivo, pur restando invariate le tre piste Mix, il premio verrà corrisposto al 50% se risulterà raggiunta una delle piste protection o investimenti. Viene rinnovato per luglio il bonus protection ed il 50% di quanto maturato a luglio verrà fatto risalire anche su agosto.

Oltre a queste comunicazioni, l'azienda ha dichiarato di essere disponibile alla riapertura di altri 10 Ispettorati Agenziali su istanza sindacale, a dimostrazione di volontà di dialogo.

**In realtà, più che dialogo questa sembra una presa in giro: Alleanza chiude 265 uffici periferici e ci offre la riapertura di 10 I.A.!**

Abbiamo ribadito che **gli uffici devono essere riaperti TUTTI e che l'azienda deve FERMARE questa ristrutturazione** che toglie ai lavoratori una sede presso la quale operare, costringendoli a lavorare da casa o per strada o ammicchiandosi nelle Agenzie aperte senza rispetto né per loro né per la clientela ed obbligandoli ad operare senza considerare gli standard minimi previsti dalla legge per la sicurezza con nocumento per la salute. Sono aumentate, infatti, le segnalazioni per peggioramento della vista, problemi muscolo-scheletrici e malattie psichiche dovute allo stress causato da questa nuova modalità di lavoro e dalle inaccettabili pressioni commerciali ad essa correlate, insieme al non rispetto degli orari di lavoro.

Ci è stato comunicato anche che l'obiettivo produttivo per il secondo semestre sarà di 4 miliardi e 935 milioni di quote che, sommate a quelle del primo semestre (il cui risultato non viene minimamente preso in considerazione), **fanno crescere il budget annuale del 6,44% rispetto a quello del 2020!**

Per i soggetti fragili, l'incentivazione prevista per giugno/luglio/settembre, verrà pagata ugualmente al 50% anche per coloro che non dovessero raggiungere gli obiettivi a cui

l'incentivazione è legata. Non è assolutamente ciò che queste OO.SS. hanno richiesto: noi vogliamo fare un accordo, come per i produttori di Generali Italia per i quali è stato previsto, per TUTTI i lavoratori non solo quelli fragili, un indennizzo dall'inizio della pandemia ad oggi, non un premio legato ai risultati di soli tre mesi.

L'azienda, in sostanza, al di là delle solite dichiarazioni formali e nonostante gli utili eccezionali, procede in modo SORDO ed AVIDO per la sua strada confermando una ristrutturazione che avrà anche delle ripercussioni sui posti di lavoro, visto che Alleanza ci ha convocato per il 27 luglio ad un tavolo tecnico sugli improduttivi e se quest'incontro segue lo stesso iter di quello sugli ispettorati periferici non promette nulla di buono.

Queste Organizzazioni Sindacali, di conseguenza, restano in stato di **AGITAZIONE SINDACALE**

**ED ATTUANO AZIONI DI LOTTA INVITANDO TUTTI I LAVORATORI A NON PARTECIPARE ALLE CALL DEL MARTEDI', A NON COMPILARE MODULISTICA ED ORGANIZZANO UNITARIAMENTE**

**UN PRESIDIO IN PIAZZA TRE TORRI IL 15 LUGLIO**

**E PROCLAMERANNO UNA**

**GIORNATA DI SCIOPERO IL 23 SETTEMBRE.**

**Verrà data ampia diffusione alle iniziative su media, stampa e social.**

**DOBBIAMO LOTTARE TUTTI UNITI PER SALVARE ALLEANZA ED I POSTI DI LAVORO.**

Italia, 5 luglio 2021.

**I Coordinamenti Nazionali delle RSA  
FISAC/CGIL-FNA -SNFIA -UILCA**

---

# Il valore di un gesto. Perché inginocchiarsi?

Com'è nato e cosa significa il gesto di cui tanto si parla in questi giorni?

---

I campionati europei di calcio hanno attirato con forza l'attenzione sul gesto che diversi giocatori – in alcuni casi intere squadre – hanno deciso di fare prima delle partite, cioè inginocchiarsi per manifestare la loro avversione ad ogni forma di razzismo.

Un gesto del quale gli stessi protagonisti hanno mostrato di non conoscere il reale significato, e che ha suscitato notevoli polemiche, spesso nate proprio dal non sapere di cosa si parla.

Ma com'è nato e che significato ha?

## **ATTO PRIMO: SELMA (ALABAMA) 1965**

Pur essendo una data relativamente vicina (si parla di 56 anni fa), nell'America degli anni 50 e 60 del secolo scorso le persone di colore erano ancora considerate dei subumani, privi di molti diritti fondamentali. Nel 1964 l'allora presidente Lyndon Johnson promulgò il "Civil Rights Act": una legge che vietava le discriminazioni legate alla razza. Avrebbe dovuto essere la fine di un clima vergognoso, fu l'inizio di una serie di violenze da parte dei bianchi, che aggredivano in modo sistematico le persone di colore potendo contare su una sostanziale impunità.

Nonostante la nuova legge, alcuni diritti restavano negati in molti stati: tra questo, il diritto di voto.

Tra il 1964 e il 1965 ci furono in tutti gli stati manifestazioni pacifiche per chiedere l'effettiva applicazione del Civil Rights Act e la concessione del diritto di voto agli Afroamericani; manifestazioni che venivano represses in modo estremamente violento. In una di queste occasioni la polizia non esitò a sparare a Jimmie Lee Jackson, un ragazzo che si era rifugiato in un bar, uccidendolo.

Per protestare contro questo omicidio le organizzazioni per i diritti civili decisero di organizzare una marcia pacifica, radunando 600 afroamericani. La marcia sarebbe partita da **Selma**, località in cui era morto Jackson, per arrivare a Montgomery, capitale dell'Alabama, fino all'ufficio del Governatore dello Stato e chiedergli conto dell'uccisione di Jackson.

Quella che oggi vedremmo come una civile dimostrazione di dissenso fu invece considerato un intollerabile affronto dal Governatore, che ordinò allo sceriffo di Selma di bloccare la marcia con tutti i mezzi. E lo sceriffo non se lo fece ripetere due volte: oltre a radunare tutte le forze di polizia che riuscì a trovare, emanò un'ordinanza che consentiva a tutti i maschi bianchi maggiorenni di presentarsi in tribunale ed essere arruolati come vice sceriffi.

Così, la mattina del 7 marzo 1965, il corteo che avrebbe dovuto marciare pacificamente per i propri diritti si trovò di fronte decine di agenti oltre a bande armate di "bravi cittadini" bianchi. Appena fuori dalla città, il corteo fu bloccato sul ponte di Selma. Dopo aver ordinato di disperdersi, la polizia diede inizio al selvaggio pestaggio dei manifestanti inermi, con la partecipazione attiva dei premurosi volontari. Miracolosamente non ci furono morti, ma 17 persone furono ricoverate in ospedale.

Per i picchiatori fu un clamoroso autogol. Le foto scattate dai giornalisti presenti, che mostravano la brutalità della polizia su uomini e donne indifesi, fecero il giro del mondo: ovunque si parlava di quella che fu chiamata "Bloody Sunday". Lo stesso presidente Johnson condannò con forza l'operato della polizia.

✘ A questo punto scese in campo il leader dell'Organizzazione per i Diritti Civili, il reverendo **Martin Luther King**, che a distanza di due giorni organizzò una seconda marcia Selma-Montgomery, stavolta con 2.500 partecipanti. Ancora una volta il corteo si trovò la strada sbarrata sul medesimo ponte di Selma: stavolta però la polizia non osò aggredire i partecipanti limitandosi a bloccare il passaggio. King e gli altri escogitarono una diversa forma di protesta: **si inginocchiarono davanti ai poliziotti**, sul luogo dove era avvenuta la mattanza, e pregarono per le persone che stavano soffrendo in ospedale.

Un gesto apparentemente remissivo, ma che in realtà denotava enorme coraggio: lo prova il fatto che la sera stessa uno degli organizzatori fu assassinato, e che la stessa sorte sarebbe toccata a Martin Luther King 3 anni dopo.

## **ATTO SECONDO: SAN FRANCISCO 2016**

Quando sembrava che la questione razziale negli Stati Uniti fosse risolta, una serie di brutali e quasi sempre ingiustificate uccisioni di uomini di colore da parte di poliziotti bianchi ha riportato con forza la questione sulle prime pagine dei giornali. Si tratta di episodi molto simili tra loro: la vittima è sempre un nero, il carnefice è sempre un bianco, sistematicamente assolto nonostante l'omicidio sembrasse del tutto evitabile.

Nel 2013, a seguito dell'assoluzione di un agente che aveva sparato al diciassettenne Trayvon Martin, uccidendolo, nacque

in modo spontaneo il movimento **“Black Lives Matter”**. Le vite dei neri sono importanti, esattamente come quelle dei bianchi.

A dare visibilità mondiale a questo movimento fu un gesto non banale ed estremamente coraggioso.

Gli Stati Uniti d'America sono una delle nazioni più nazionalistiche che esistano in cui l'orgoglio di essere americano viene inculcato in ogni occasione, fin dalla tenera età. Per questo, prima di ogni evento sportivo viene eseguito l'inno nazionale: che sia una gara dei bambini delle elementari o una partita dei miliardari dell'NBA non fa differenza.

E l'ascolto dell'inno è una specie di rito collettivo. Si ascolta in piedi, in silenzio, con la mano sul cuore. Guai a sottrarsi: si diventa un nemico dello Stato, un pericolo per tutti gli Americani.

E qui entra in scena il protagonista della vicenda, **Colin Kaepernick**. Un nome che a molti non dice nulla, ma si tratta di uno dei giocatori più importanti della NFL: quarterback (cioè regista delle azioni d'attacco) dei San Francisco 49ers, una squadra che lui stesso aveva condotto alla vittoria del Super Bowl.

Nel mese di agosto 2016 Kaepernick fece un gesto apparentemente banale; restò seduto durante l'inno. A chi gli chiese il perché di un atteggiamento tanto irrispettoso, rispose:

***«Non starò in piedi per dimostrare il mio orgoglio per la bandiera di un paese che opprime i neri e le minoranze etniche. Per me è più importante del football, e sarebbe egoista guardare dall'altra parte. Ci sono cadaveri per le strade, e persone che la fanno franca».***

Sfidando le reazioni di buona parte del Paese, Colin continuò a non alzarsi durante l'inno neanche prima delle successive partite, ma dopo un po' cominciò ad inginocchiarsi, emulando il gesto apparentemente remissivo ma in realtà fortemente rivoluzionario di Martin Luther King, presto imitato da altri

compagni di squadra.

Oggi ci sembra un'azione banale, buona per una foto da  mettere in copertina, ma in America quello era un gesto di grande coraggio. **Kaepernick scelse di mettere in pericolo la sua carriera:** in ogni stadio veniva fischiato da quasi tutto il pubblico, e Donald Trump, da poco eletto presidente degli Stati Uniti, chiese espressamente il suo licenziamento alla NFL, facendo pressioni anche sulla Nike, della quale Colin era testimonial, chiedendogli di rescindere il contratto di sponsorizzazione.

Per fortuna la protesta era ormai dilagata a macchia d'olio e tanti giocatori di colore, in ogni specialità, avevano cominciato ad imitarlo, rendendo impossibile l'adozione di sanzioni. A rendere popolare tra l'opinione pubblica lui ed il movimento Black Lives Matters ha contribuito il moltiplicarsi di casi di violenza della polizia contro persone di colore, fortemente aumentati con l'elezione di Trump.

Colin Kaepernick ha contribuito in modo determinante a far nascere una nuova consapevolezza dei diritti dei neri. E alla fine, nel 2021 per la prima volta un poliziotto è stato condannato per la sua brutalità: **l'assassino di George Floyd è stato condannato a 22 anni di carcere.**

## **INGINOCCHIARSI OGGI**

Adesso sappiamo cosa vuol dire inginocchiarsi: significa affermare che **tutti gli uomini hanno lo stesso valore**, e farlo in modo tanto forte quanto pacifico. Per questo, non esiste nessuna argomentazione sensata per condannare un gesto del genere.

E guarda caso, ad affermare che *“non è così che si combatte il razzismo”* sono soggetti che hanno sempre mostrato ostilità verso persone con la pelle di un altro colore.

Eppure, il fatto che i calciatori si inginocchino in massa prima della partite degli Europei, senza sapere cosa stanno facendo, in un gesto del tutto svuotato di significati, **finisce col disturbare**. Non c'è coraggio, non c'è la consapevolezza di trasmettere un messaggio, non c'è nulla.

E purtroppo, in questa gara a chi esprime il peggio di sé, la nostra Federazione è riuscita a battere tutti. Davvero inqualificabile la scelta di non prendere alcuna posizione sulla questione, **comportamento che storicamente è stato complice di tutti i peggiori crimini contro l'umanità**.

Incredibile, nella sua pochezza, il comunicato emesso prima della partita contro il Belgio:

*“La squadra si inginocchierà per solidarietà con gli avversari e non per la campagna in sé, che non condividiamo. Se i giocatori del Belgio si inginocchieranno allora lo faranno anche i nostri, per essere solidali con loro”.*

In campo abbiamo vinto con merito. Fuori, però, però, avevamo già perso 4 a 0.

---

## **I sindacati protestano, Zurich Italia ci ripensa**

*Sospeso il progetto della compagnia di chiudere 10 sedi, trasferire a Milano 166 dipendenti e tenerli in smart working per due anni, dopo la contrarietà espressa dai sindacati di categoria Fisac Cgil, First Cisl, Fna, Snfia, Uilca*

---

Chiudere le **10 sedi** dislocate lungo lo stivale, spostare tutti

i lavoratori a Milano ma per due anni obbligarli allo **smart working** da casa per l'80 per cento del tempo. E dopo, si vedrà. È questo il progetto di **Zurich Assicurazioni**, 1.200 dipendenti in Italia, **166** dei quali divisi negli uffici a Bari, Brescia, Firenze, Genova, Modena, Napoli, Padova, Rimini, Roma, Torino. Una riorganizzazione dettata dall'esigenza, dicono dall'azienda, di **concentrare la produzione** e di **ottimizzare i costi fissi**.

La pandemia ha insegnato molte cose alle aziende, prima fra tutte la possibilità di risparmiare, semplicemente chiudendo le sedi e trasferendo i dipendenti. Un processo che nel settore assicurativo e bancario **era già in atto** prima della crisi sanitaria, ma che lo smart forzato per contenere i contagi ha accelerato. E che **rischia di diventare un nuovo modello**, a cui si sono opposti subito i lavoratrici e le lavoratori, i delegati, i sindacati di categoria Fisac Cgil, First Cisl, Fna, Snfia, Uilca con argomentazioni così convincenti che l'amministratore delegato della Zurich ha ritenuto opportuno **sospendere tutto**.

*“Si tratta di un modello che pone un problema di sistema perché abbina in modo improprio il taglio dei costi fissi all'uso dello smart working – spiega **Luca Manenti**, Rsa Fisac Cgil di Zurich -. Un conto è **l'idea del lavoro agile** inteso come strumento per accrescere la produttività e migliorare il benessere, com'è nello spirito della legge che lo regola. Altra cosa è ricorrervi come **scorciatoia per ottenere risparmi** sui costi fissi. Senza contare il potenziale impatto negativo sui **diritti della clientela**. Un modello come quello ipotizzato non garantisce un servizio efficiente, puntuale e omogeneo sull'intero territorio nazionale, come Ivass ha sempre richiesto e sollecitato, nell'organizzazione adibita alla **liquidazione** in particolare di sinistri del ramo Rc auto”.*

C'è poi un altro fattore: le assicurazioni svolgono un ruolo strategico di **sostegno e rilancio dell'economia reale**, mentre

chiudere le sedi contribuisce a una sorta di **desertificazione del territorio**, creando ulteriore divario tra le diverse aree del Paese. E contrasta anche con il positivo stato di salute del settore. *“Abbiamo chiesto all’azienda di fermarsi a pensare e riflettere e **siamo stati ascoltati**– conclude Manenti -. Una retromarcia che ci fa ben sperare, convinti che un modello del genere sia da respingere”.*

Fonte: Collettiva.it

---

## **NO a cessioni, scorpori, esternalizzazioni dei lavoratori BNL**



---

## **NO a cessioni, scorpori, esternalizzazioni dei lavoratori BNL**

Dopo l’ultimo tentativo dei vertici aziendali di ignorare l’allarme lanciato dal Sindacato circa le numerose voci su progetti di cessione di colleghi da parte di BNL, si è riunita l’assemblea dei quadri sindacali dei coordinamenti aziendali per fare il punto della situazione e pianificare le iniziative

future.

“L’ascolto è uno dei più potenti mezzi di comunicazione e a me piacerebbe davvero iniziare da qua questo percorso con voi.” Così concludeva il messaggio di Elena Goitini (AD BNL e Responsabile BNP Paribas per l’Italia), inviato a tutti i lavoratori BNL. Era metà maggio e l’Amministratore Delegato di BNL faceva per la prima volta riferimento al Piano Industriale 2022-25, rivolgendosi direttamente ai lavoratori di BNL, presentando un quadro futuro tutto in positivo.

La Banca non prenda e non perda tempo sperando di arrivare a settembre per governare una trattativa che sperava potesse essere facile.

Per il Sindacato, per i Lavoratori la vertenza è già aperta!

Pertanto i Coordinamenti BNL delle Organizzazioni FABBI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN, in modo unanime, hanno ribadito il loro NO allo smembramento della BNL.

No a chi intende fare utili sulla pelle dei lavoratori della BNL a cui sono stati già chiesti enormi sacrifici dalla Riorganizzazione del 2016 ad oggi.

Saremo fermi con l’Azienda e chiari con i lavoratori: quella che ci aspetta non è una lotta di oggi e per i soli, pur tanti, colleghi coinvolti, è e deve essere una lotta di tutti, per tutti e per il futuro della banca. Il Sindacato rifiuta la logica aziendale, portata avanti attraverso una comunicazione nascosta e divisiva che alletta e al contempo intimidisce i

lavoratori “superstiti” ad ogni riorganizzazione. L’Azienda si dimostri veramente disponibile al dialogo; a dare la giusta importanza alle persone, dimostri che non insegue l’ennesima operazione di riduzione dei costi, e troverà il Sindacato pronto a fare la sua parte.

Il Sindacato conferma la propria determinazione, rinnovando con fermezza quanto già detto all’Azienda e scritto ai

Lavoratori.

**Ogni sforzo sarà profuso!**

**Ogni soluzione negoziale sarà scandagliata!**

**Ogni tipo di pressione sarà esercitata!**

**Ogni strumento di lotta sarà messo in campo!**

---

# **Agenzia delle Entrate-Riscossione: presentato lo sportello da remoto**



In data odierna si è svolto in video conferenza l'incontro da noi richiesto per avere informazioni sul progetto dello "sportello da remoto", già anticipato dall'Ente in precedenti incontri.

Il Responsabile aziendale ci ha comunicato che nel mese di settembre p.v. partirà la sperimentazione di questa iniziativa nelle aree territoriali di Bari, Bologna, Brescia, Lecce, Milano, Modena e Roma che vedrà complessivamente impegnati 50 colleghi. La sperimentazione servirà a capire l'impatto

sull'utenza sia in termini di funzionalità ed efficacia, che in termini di gradimento nell'utilizzo.

Il numero dei colleghi coinvolti sarà successivamente implementato con gradualità fino a raggiungere 200 persone nella prima metà del prossimo anno e 350 entro la fine del 2022, così come potranno aumentare le aree territoriali interessate. Al momento il servizio sarà effettuato sulla base del modello organizzativo dello sportello fisico, dal lunedì al venerdì con fascia oraria 8.30 – 13.00, 13.30 – 15.00, con esclusione dei servizi di pagamento. In tale fase sarà possibile la prenotazione con la modalità già in uso degli slot, con un tempo prefissato di 40 minuti per ogni appuntamento.

Nel periodo iniziale il servizio sarà riservato solo ai contribuenti che accederanno attraverso l'area riservata del portale dell'ADER; in una fase più avanzata della sperimentazione sarà possibile l'accesso dall'area pubblica, previa opportuna identificazione dell'utente. Il servizio sarà reso tramite chat o in video, a richiesta del contribuente.

I colleghi coinvolti saranno gli addetti allo sportello e coloro i quali hanno specifiche competenze in materia; è prevista una formazione articolata in tre moduli teorici e un addestramento pratico di cinque giorni.

L'attività sarà svolta all'interno delle sedi aziendali per avere un efficace supporto operativo in questo avvio della sperimentazione; a regime si potrà effettuare anche in smart working. L'indennità per i colleghi coinvolti sarà equiparata a quella prevista per gli addetti allo sportello con orario pari a 6 ore.

Abbiamo rappresentato all'Ente la nostra volontà di seguire con particolare attenzione l'evoluzione di questo progetto che potrà cambiare radicalmente le modalità operative della nostra attività e richiesto, prima dell'avvio della sperimentazione,

un ulteriore incontro di approfondimento, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla tutela dei lavoratori in materia di privacy e sicurezza.

A margine dell'incontro ci è stato comunicato che entro il primo trimestre 2022 l'Ente ritiene di poter fornire a tutti i dipendenti il portatile aziendale e che, a partire dai prossimi giorni, aumenterà progressivamente il numero dei rientri in presenza, in coerenza con i protocolli sottoscritti in materia di sicurezza.

Roma, 2 luglio 2021

---

## **Secondo i manager bancari le filiali saranno morte entro il 2026**

Il 65% dei dirigenti bancari nel mondo ritiene che le filiali saranno destinate a morire entro cinque anni, secondo un report appena pubblicato da **Temenos**, gruppo specializzato in software per gli istituti di credito e quotato alla Borsa di Zurigo. Il lavoro, scritto dall'Economist Intelligence Unit, si basa su un recente sondaggio fra 305 dirigenti bancari in tutto il mondo. La ricerca evidenzia come la chiusura delle filiali dopo lo scoppio del Covid, le nuove tecnologie e l'aumento della concorrenza da parte di fintech, piattaforme di super-app e giganti della tecnologia abbiano accelerato la trasformazione digitale e innescato un cambiamento nelle priorità e nei modelli di business del settore finanziario.

Lo studio evidenzia come il 65% dei dirigenti bancari globali consideri le nuove tecnologie quali cloud e intelligenza

artificiale come la tendenza che avrà il maggiore impatto sul settore nei prossimi quattro anni, in vista della regolamentazione e delle mutate esigenze dei clienti. Inoltre, l'81% pensa che sbloccare valore dall'intelligenza artificiale sarà il fattore di differenziazione tra banche vincenti e perdenti.

Sempre secondo il report, l'81% dei manager ritiene che le banche cercheranno di differenziarsi in base all'esperienza del cliente piuttosto che rispetto ai prodotti. Ecco perché molti gruppi si stanno rivolgendo a partner tecnologici. La pandemia è stata un forte catalizzatore di nuovi tipi di collaborazione e sperimentazione. Il report scrive che quasi la metà (47%) dei dirigenti prevede che le proprie attività evolvano in ecosistemi nei prossimi due anni in cui le banche offriranno prodotti e servizi di terze parti, insieme ai propri, a clienti e ad altre organizzazioni finanziarie.

Chiaramente gli istituti che possono permettersi importanti investimenti nel settore tecnologico sono banche dalle spalle solide e con un importante cuscinetto di liquidità. Ecco perché la digitalizzazione, assieme al Covid, stanno accelerando il processo di fusione e acquisizione.

**Fonte: Milano Finanza**

*NOTA: È innegabile che si vada verso ulteriori riduzioni della rete fisica (con conseguente abbandono dei clienti non informatizzati). Tuttavia, nel valutare correttamente lo studio bisogna tenere in considerazione due aspetti: chi lo ha commissionato, ovvero uno dei principali produttori di software bancari che ha tutto l'interesse a spingere in questa direzione, e chi è stato intervistato, ovvero i manager bancari. Si tratta di una categoria abituata a considerarsi indispensabile e ad avere scarsa considerazione della "bassa manovalanza". E che forse non ha capito che, quando non avranno più personale da dirigere, difficilmente manterranno il loro status di dirigenti.*

---

# Cassazione: giusto licenziare chi usa legge 104 per fare la spesa e andare al mare

*Dipendente licenziato da Poste italiane: usava permessi legge 104 per andare a fare la spesa o recarsi al mare in vacanza con la famiglia*

---

La **Cassazione** ha deciso: è giusto licenziare un lavoratore che utilizza i giorni di permesso con la **legge 104** per fare la spesa e recarsi al mare insieme alla propria famiglia. La pronuncia risale a due giorni fa, sabato 26 giugno 2021, e respinge, di fatto, il ricorso presentato da L., dipendente licenziato dalle Poste Italiane.

L'uomo aveva ricevuto il 20 settembre 2007 il provvedimento nel quale si diceva che “

*il lavoratore, il quale per le giornate del 24 e 25 agosto 2017 aveva usufruito di giorni di permesso ai sensi della legge 104 del 1992 per assistere la madre, si era intrattenuto in attività incompatibili con l'assistenza, essendosi recato presso il mercato, poi al supermercato e infine al mare con la famiglia, piuttosto che presso l'abitazione della madre, convivente col marito”.*

Inoltre, il cambio della residenza della madre presso l'abitazione di L. **non era mai stato comunicato a Poste Italiane** spa, se non dopo le contestazioni disciplinari.

Nel ricorso, il dipendente delle **Poste italiane**, L., ha invocato una presunta lesione della privacy in violazione

dello Statuto dei lavoratori che vieta *“controlli lesivi dei diritti inviolabili”* e prevede che i lavoratori debbano essere *“informati adeguatamente circa le modalità di esercizio del controllo”*.

Tuttavia, tale sottolineatura è stata prontamente rispedita al mittente, in quanto nel caso in disamina *“il controllo del lavoratore al di fuori del luogo di lavoro era consentito perché finalizzato ad accertare l'utilizzo illecito del permesso”*.

Infatti, l'assenza dal **lavoro** in base alla 104 *“deve porsi in relazione diretta con lo scopo di assistenza al disabile, con la conseguenza che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere a esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e di buona fede, sia nei confronti del datore che dell'ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari”*.

Insomma, a quanto pare la legge parla chiaro.

**Fonte: [ilsussidiario.net](http://ilsussidiario.net)**

---

# **BPER. Premio aziendale 2021 e speciale erogazione welfare: raggiunta l'intesa!**



# **Premio aziendale 2021 e speciale erogazione Welfare: raggiunta l'intesa!**

Abbiamo appena raggiunto l'intesa con l'azienda sul premio aziendale 2021 e sulla speciale erogazione Welfare a favore del personale delle aree professionali, dei quadri direttivi e dei dirigenti: **il valore complessivo è di 1.550 euro medi.**

**Il premio aziendale lordo medio pro capite relativo all'anno 2021 ammonta a 1.250 euro "cash".** Sarà erogato nel mese di luglio del 2022, riparametrato in base all'inquadramento e, a scelta del beneficiario, potrà essere destinato in tutto o in parte al piano Welfare con conseguente incremento del 15%. Il premio aziendale (tassato con imposta sostitutiva IRPEF del 10% per i redditi fino a 80 mila euro) nonché la speciale erogazione Welfare spetteranno anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto di somministrazione e a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario di lavoro prestato.

L'intesa riguarda anche il premio aziendale destinato ai dirigenti. Il verbale di accordo prevederà obbligatoriamente la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano Welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà monetizzato e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di 80 mila euro; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a 3 mila euro annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

**Ulteriori 300 euro saranno corrisposti a titolo di speciale erogazione Welfare** a tutti i dipendenti, senza

riparametrazione alcuna. L'accredito avverrà entro il mese di luglio 2022. L'accordo sulla speciale erogazione prevede una somma non monetizzabile, utilizzabile per i servizi Welfare.

Con l'accordo abbiamo ottenuto un incremento al premio aziendale dello scorso anno: premio che, in virtù dello straordinario impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori di BPER Banca nel corso dell'emergenza epidemiologica e nella fase di integrazione dei rami di aziende ceduti dal gruppo Intesa Sanpaolo, **sarà riconosciuto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di BPER Banca a prescindere dalla legal entity di provenienza e dai verbali di accordo tempo per tempo sottoscritti.**

**L'accordo rappresenta un passo importante verso l'armonizzazione dei trattamenti economico/normativi del personale dipendente di BPER Banca!**

Inoltre, a livello di Gruppo, è in corso la negoziazione di una **speciale erogazione Welfare "Gemini"** che proseguirà già da domani, martedì 29 giugno, a beneficio di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del gruppo BPER.

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