

ISP: 1.100 assunzioni e 2.000 uscite volontarie, sottoscritto un positivo accordo



Nella serata di ieri, 16 novembre, è stato **raggiunto un importante accordo** di ricambio generazionale nell'ambito del Gruppo.

L'accordo sottoscritto risponde all'esigenza di **nuove assunzioni**, nonché all'impatto derivante dalla progressiva digitalizzazione e dalle necessita' di riconversione/riqualificazione professionale che ne potrebbero derivare.

Il primo punto è infatti: "Politiche attive per l'occupazione e solidarieta' generazionale".

Sono previste sino a 1.100 assunzioni a tempo indeterminato al raggiungimento delle 2.000 uscite stabilite come soglia massima.

A fronte del mancato raggiungimento del limite di 2.000 uscite sara' garantita la proporzionalita' di 1 assunzione ogni 2 uscite.

Tenuto conto delle precedenti intese, il numero complessivo di assunzioni, da realizzare entro il 30 giugno 2025, sara' di 4.600.

Le nuove assunzioni saranno effettuate avendo attenzione anche al supporto della Rete, alle zone svantaggiate del Paese ed al Mezzogiorno, valutando inoltre l'inserimento dei lavoratori del settore collocati nel Fondo Emergenziale.

La possibilità di aderire alle nuove uscite è riservata a coloro che non abbiano già presentato una domanda valida ai sensi dei precedenti accordi.

L'accordo prevede:

Personale che ha maturato o maturerà il "diritto" a pensione entro il 31.12.2023

- Possibilità di adesione volontaria al pensionamento entro il 31 gennaio 2022 con uscita al 28.02.2022 per chi ha già maturato la finestra pensionistica o all'ultimo giorno del mese antecedente alla maturazione della stessa.

L'incentivo è pari:

- per le **pensioni anticipate e di vecchiaia** al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti); qualora l'adesione pervenga entro il 24.12.2021 è prevista l'erogazione di un premio aggiuntivo di tempestività pari a 2/12 della RAL.
- per le pensioni **"quota 100"** al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti) aumentato di un importo determinato dal 1,5% della RAL per ogni mese tra il 7° e il 18° di distanza dal requisito della pensione anticipata e dal 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma complessiva non potrà comunque superare il 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL;

- per le pensioni con **“opzione donna”** al 75% della RAL oltre all’eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL.

Personale che maturerà il requisito pensionistico tra il 01.01.2024 e il 31.12.2024

Possibilità di adesione entro il 31 gennaio 2022 alternativa tra:

- **pensione anticipata o di vecchiaia**, con incentivo e premio di tempestività come sopra indicati (preavviso contrattuale, pari a: 2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti + qualora l’adesione pervenga entro il 24.12.2021 2/12 della RAL)
- **Fondo di solidarietà**

Personale che maturerà il requisito tra il 01.01.2025 ed entro il 31.12.2028

- Possibilità di adesione al Fondo di solidarietà entro il 31 gennaio 2022.
- Uscita prevista entro il 31 marzo 2025, con facoltà della banca di anticipare al 30 giugno e 31 dicembre 2022, 31 dicembre 2023, 31 marzo, 30 giugno e 31 dicembre 2024.

Le date del 30 giugno e 31 dicembre 2022 saranno adottate per i colleghi che matureranno il requisito pensionistico entro il 2024.

Durante il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà verranno garantite:

Copertura sanitaria del personale in servizio, condizioni creditizie ed agevolate, erogazione dell’assegno per familiari

con handicap, assunzione del coniuge/figlio in caso di premorienza.

Verra` riconosciuta l'attualizzazione della contribuzione aziendale al fondo pensione per i mesi di esodo erogata con le spettanze di fine rapporto.

Nel caso di adesioni superiori alle 2.000 previste verra` redatta una graduatoria unica sulla base della data di maturazione del diritto a pensione con priorit :

- ai titolari della L.104 in situazione di gravita`per s ;
- al Personale disabile con invalidita`non inferiore al 67%.

L'accordo prevede per i part-time che accederanno al Fondo di solidarieta`la possibilit di richiedere il rientro a tempo pieno nel mese precedente all'uscita.

Come OO.SS. valutiamo positivamente l'accordo sottoscritto e le assunzioni ottenute e al tavolo negoziale abbiamo ribadito la necessita`che esse siano realizzate avendo attenzione alla Rete, alle aree svantaggiate del Paese e al Mezzogiorno.

Milano, 17 novembre 2021

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

Per la Cassazione l'azienda

può controllare dal PC quello che fa il dipendente in orario di lavoro

E' la sentenza della Cassazione n. 32760/2021 e farà giurisprudenza: o almeno potrebbe farla, perché interpreta in maniera diversa una norma già esistente da tempo, in dettaglio l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

L'art 4 prevedeva la possibilità di una verifica, in forma collettiva, dei pc e dispositivi aziendali dei dipendenti da parte del datore di lavoro in caso di fondato sospetto di illecito utilizzo degli stessi. Nel 2015 viene poi approvato il Jobs Act, che apporta modifiche all'art 4: al contrario di quanto era illegittimo in passato, il Jobs Act prevede per le aziende la possibilità di raccogliere dati ed elementi dai dispositivi usati dal dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni **al fine di verificare la diligenza del dipendente.**

La sentenza 32760 della Cassazione e la nuova formulazione dell'art 4 dello Statuto dei lavoratori

La sentenza della Cassazione arriva su un caso specifico: una nota azienda di moda sospese per un giorno dal servizio e dalla retribuzione un dipendente che aveva utilizzato il PC aziendale per effettuare acquisti personali online. Il dipendente faceva ricorso e sia il Tribunale che la Corte di Appello condannavano l'azienda ad annullare le sanzioni: i giudici avevano in entrambi i casi specificato che l'attività di controllo da parte dell'azienda sarebbe stata legittima **solo previo accordo sindacale.** In assenza di accordo il comportamento del dipendente non poteva essere sanzionato.

Questa è però l'applicazione dell'art 4 dello Statuto dei Lavoratori vecchia interpretazione, ovvero **precedente all'approvazione del Jobs Act**. I fatti contestati risalgono appunto al 2012, cioè in data antecedente all'approvazione del Jobs Act e quindi alle modifiche dell'art 4.

Ecco perchè la Cassazione, con sentenza pubblicata il 9 Novembre, ha confermato le decisioni dei giudici precedenti: illegittima la sanzione, ma solo perchè i fatti sono antecedenti alla riformulazione dell'art.4.

In dettaglio si legge nella sentenza della Cassazione:

“È bene chiarire che i fatti oggetto di causa sono precedenti l'entrata in vigore del Dlgs 14settembre 2015, n. 151 che ha modificato in senso più restrittivo l'art. 4 L. 300/1970, stabilendo che “la disposizione di cui al comma 1 (gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”.

Da questo punto di vista, la sentenza apre alla possibilità di utilizzare a fini di verifica della diligenza dei dipendenti anche i dati che emergono dai tornelli e dai dispositivi che registrano gli accessi del personale nella sede lavorativa.

In breve, *“dopo il cd. Jobs Act, gli elementi raccolti tramite tali strumenti possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti”* dicono gli Ermellini. La nuova formulazione esclude la necessità di accordo con i sindacati per il controllo sui sistemi informatici in uso ai dipendenti, ma questa rimane vigente per gli impianti audiovisivi che possono riprendere il personale.

BNL: a breve il via alle assemblee



Vi comunichiamo che a breve intraprenderemo il percorso assembleare su tutto il territorio nazionale al quale seguiranno diverse iniziative di **protesta** e di **mobilitazione**.

Fondamentale sarà la partecipazione di tutte/i voi in quanto, il Piano Industriale di questa azienda avrà ripercussioni su tutte/i le/i dipendenti e non solo su quelli che sono oggetto di esternalizzazioni !

A questi ultimi ci rivolgiamo comunicando che nella giornata odierna, le Segreterie Nazionali di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN hanno dato mandato ai loro legali di definire un percorso finalizzato alla tutela di tutte/i colleghe/i qualora e dopo che saranno iniziate ed esaurite le relative procedure sindacali disciplinate dall'art. 47 della legge n.428/1990, si rendesse necessario l'intervento dei legali a sostegno di coloro che saranno interessati dalle cessioni.

Riteniamo assolutamente inopportuno che si avviino riflessioni legali in assenza di elementi certi che si avranno solo al momento dell'apertura della procedura e che, fino ad allora,

rischiano di confondere o di restare solo supposizioni legali fantasiose.

Pur non trascurando nulla, precisiamo inoltre che, in questa fase l'obiettivo unitaria- mente condiviso di tutte le sigle sindacali è quello di far fare un passo indietro all'Azienda sulle esternalizzazioni, e non quello di preparare cause legali al momento del tutto pre- mature, non essendosi concretizzate le operazioni di cessione.

A tutte e tutti i dipendenti Bnl: partecipate alle assemblee e alle iniziative di mobilitazione! È l'unica strada per far sentire la propria voce.

Roma, 17/11/2021

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/bnl-uno-scontro-senza-precedenti.html>

La crisi è finita. Ma non per tutti

Si fa presto a dire: c'è la crisi.

Da una veloce lettura dei giornali di ieri si evince invece che la crisi non ci sia, anzi: *“Borse, serie di record in*

*Europa” e “Wall Street continua a correre” (due titoli di MF). Mica sono esagerazioni eh: “La seduta di ieri si è svolta sulla falsariga delle precedenti, con nuovi record a Wall Street e un moderato rialzo per i listini europei (Piazza Affari ha chiuso sui nuovi massimi da Lehman)”. Qui Il Sole 24 Ore ci spiega che i mercati finanziari, a differenza del Pil italiano, stanno meglio di prima, ma mica solo loro: “Utili per 2,5 miliardi: **Enel** aumenta l’acconto del dividendo” (La Stampa); “Salgono del 7,4% a 938 milioni di euro gli utili dei nove mesi di **Snam**” (Corriere della Sera); “**Cnh** annuncia nel terzo trimestre ricavi in crescita del 23%, pari a 8 miliardi di dollari, rispetto al 2020, un utile netto pari a 329 milioni di dollari” (Repubblica); “**Marie Tecnimont** vola verso i tre miliardi” (Il Messaggero); “**Leonardo** corre con le commesse governativo-militari” (Repubblica); “**Euronext**, con l’Italia esplodono utili e ricavi” (Sole); “Utili **Tenaris** a 717 milioni, arriva l’acconto sulla cedola” (Sole); “**Banca Generali**, maxi utile e dividendo da 2,70 euro” (Italia Oggi).*

Più in generale **gli utili del settore bancario quest’anno torneranno ai livelli pre-Covid** (circa 10 miliardi). E mica solo in Italia: anche negli Usa, per dire, i profitti delle imprese sono a livelli record, un 30% in più sul 2019.

Si fa presto, insomma, a dire che c’è crisi: quelli che percepiscono dividendi o si intascano gli utili o estraggono valore dai mercati, insomma **quelli che fanno i soldi coi soldi (e relativi manager), non sono affatto in crisi.**

Voi direte: ma mancano 320mila e più posti di lavoro rispetto al già non straordinario febbraio 2020, quelli nuovi sono tutti precari, i salari scendono, le bollette salgono, le file per i pasti gratis s’allungano pure a Milano e le altre mille bruttissime cose che capitano.

Certo, tutto vero, ma non vuol dire che c’è la crisi, ma che **una parte della società, ancorché maggioritaria, è in crisi e l’altra (the happy few) gode.** Va forse ribadito che questa storia – un ritornello nell’era Covid – che “siamo tutti sulla

stessa barca” non è innocua: se l’acqua vi arriva al collo o peggio, probabilmente non siete sulla barca...

Articolo di **Marco Palombi** sul **Fatto Quotidiano** del 6/11/2021

Cade in pausa caffè, per la Cassazione non è infortunio sul lavoro

Lo ha sancito la sezione Lavoro della Corte, dando torto a una impiegata in servizio presso la procura di Firenze

Non rientra nei caratteri dell’infortunio sul lavoro una caduta durante la pausa caffè all’esterno dell’ufficio. Nessun diritto all’indennizzo. Lo ha sancito la sezione Lavoro della Cassazione, dando torto a un’impiegata – all’epoca dei fatti (luglio 2010) in servizio presso la procura della Repubblica di Firenze – che **si era infortunata a un polso cadendo mentre tornava in ufficio da un vicino bar** dove aveva preso il caffè con due colleghe.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso presentato dall’Inail e, decidendo nel merito, ha respinto le richieste della donna. Il tribunale e la Corte d’appello di Firenze, invece, avevano accolto il ricorso della lavoratrice, osservando che la pausa “era stata autorizzata dal datore di lavoro” e che “era assente il servizio bar all’interno dell’ufficio”. L’Inail, dunque, si era rivolto alla Cassazione, sostenendo che non possono essere ravvisati “nell’esigenza, pur apprezzabile, di

prendere un caffè” i caratteri del “necessario bisogno fisiologico che avrebbero consentito di mantenere la stretta connessione con l’attività lavorativa”.

Con la sua ordinanza, la Corte ha sancito che “è da escludere l’indennizzabilità dell’infortunio subito dalla lavoratrice durante la pausa al di fuori dall’ufficio giudiziario ove prestava la propria attività e lungo il percorso seguito per andare al bar a prendere un caffè”, poiché “la lavoratrice – si legge nel documento – allontanandosi dall’ufficio per raggiungere un vicino pubblico esercizio, si è volontariamente esposta a un rischio non necessariamente connesso all’attività lavorativa per il soddisfacimento di un bisogno certamente procrastinabile e non impellente, interrompendo così la necessaria connessione causale tra attività lavorativa e incidente”. Inoltre “del tutto irrilevante è la circostanza della tolleranza espressa dal soggetto datore di lavoro in ordine a tali consuetudini dei dipendenti, non potendo una mera prassi o, comunque, una qualsiasi forma di accordo tra le parti del rapporto di lavoro, allargare l’area oggettiva di operatività della nozione di ‘occasione di lavoro’”. Infatti, conclude la Corte, “non può essere ricondotta a ‘occasione di lavoro’ l’attività, non intrinsecamente lavorativa e non coincidente per modalità di tempo e di luogo con le prestazioni dovute, che non sia richiesta dalle modalità di esecuzione imposte dal datore di lavoro o in ogni caso da circostanze di tempo e di luogo che prescindano dalla volontà di scelta del lavoratore”.

Fonte: www.huffingtonpost.it

BNL: uno scontro senza precedenti



Questi vertici, chiusi a qualsiasi dialogo e che considerano i propri lavoratori oggetti di scambio e il nostro Paese terra di conquista, stanno assumendo la grave responsabilità di portare l'intero Gruppo ad uno scontro senza precedenti.

"Complicato ed economicamente non conveniente" : con questa semplice e laconica dichiarazione la BNL scarta la proposta sindacale di individuare un percorso alternativo che mantenga i lavoratori all'interno del perimetro del gruppo.

In un clima di totale sordità da parte aziendale si è concluso il quarto incontro sul piano industriale di BNL. L'azienda, ancora una volta, non ha dato risposte concrete ad un problema che va ad impattare in maniera pesante sulla banca e sull'intero settore del credito, creando uno spezzatino indecifrabile e talmente fluido dove nel tempo potrà essere inserita qualsiasi altro tipo di lavorazione per essere poi ceduta.

Rimangono fortemente delusi e contrariati dall'atteggiamento di **totale chiusura a qualsiasi ragionevole soluzione**, rispetto ad una iniziativa unilaterale che crea diffusa precarietà occupazionale e che investirebbe in modo grave ed irreversibile tutto il settore, con serie ripercussioni, conseguenze e reazioni, dal punto di vista giuridico, contrattuale, normativo, professionale, sociale oltre che umano.

Ci rendiamo conto che in BNL il clima di relazioni industriali è cambiato; altro che la "concertazione" prospettata dall'AD alle Organizzazioni Sindacali e trasmessa ai lavoratori.

Oggi questa parola resta senza alcun senso e suona tanto come una autentica provocazione. Avevamo dato tanta importanza e speranza a questo incontro e invece ci siamo trovati di fronte una squadra che invece di giocare la partita, ha preferito ancora una volta buttare la palla in tribuna chiedendo al sindacato di trovare soluzioni che però siano compatibili con gli obiettivi economici, organizzativi, gestionali che questa azienda si è caparbiamente prefissata.

Il sindacato ha più volte cercato di spiegare con chiarezza e con ferma determinazione, l'impossibilità di seguire l'azienda sull'idea di espellere dal perimetro del gruppo il 10% della forza lavoro frazionato in 8 piccoli comparti tutti da verificare nella loro funzionalità e autonomia e di cui ancora ad oggi, è stata fornita solo una nebulosa informazione più che altro numerica e geografica.

Un'azienda che nella presentazione enfatica dell'AD Goitini ha elencato una serie di dati molto positivi che pongono il gruppo ai primi posti per redditività ed efficienza, faceva sperare nel mantenimento della promessa di restituire ai lavoratori, veri artefici dei risultati, il frutto dei tanti sacrifici profusi in questi anni. Invece, l'intero piano industriale, in una ossessiva ricerca di risultati economici, impacchetta servizi e lavoratori (ai quali sicuramente ne seguirebbero altri) per cederli, a società industriali, riducendo i bancari ad una riserva in via di estinzione, prelude ad un impatto penalizzante su tutto il gruppo, rete compresa, sulla quale gravano pesanti ricadute in termini di mobilità, di

demansionamento, di professionalità, di aumento di responsabilità a seguito della preannunciata riorganizzazione.

Le Organizzazioni Sindacali, non condividendo minimamente l'iniziativa aziendale, avevano posto la condizione di proseguire il confronto individuando soluzioni alternative e condivise che mantenessero all'interno di BNL tutti i lavoratori interessati, facendo ricorso a tutti gli strumenti già esistenti nel settore. Dobbiamo invece registrare una chiara ed ennesima chiusura a qualsiasi ragionevole proposta.

Ad oggi non vediamo altre alternative se non le capillari assemblee informative del personale di tutto il gruppo, rete compresa, la eventuale proclamazione dello stato di agitazione e , l'inevitabile ricorso ad un contenzioso giudiziario che vedrebbe coinvolti I lavoratori e sindacato oltre al rifiuto da parte del sindacato di continuare ad avere rapporti e/o sottoscrivere accordi o piani industriali penalizzanti per i lavoratori con un gruppo che fa della negazione al dialogo l'unico strumento di finta negoziazione.

Roma, 10/11/2021

Le SEGRETERIE NAZIONALI

**Le SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO BNL
FABI – FIRST Cisl – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

Dove diminuiscono gli

sportelli bancari, aumentano gli usurai

Nelle scorse settimane, abbiamo pubblicato due distinte notizie, entrambe scoraggianti ma apparentemente scollegate.

La prima risale allo scorso mese di agosto: **la provincia dell'Aquila è stata, nel 2020, una di quelle maggiormente penalizzate dalle banche**, con una percentuale di chiusura delle filiali superiore all'11%, il triplo rispetto alla media italiana del 3,4%.

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/i-drammatici-dati-dellabbandono-bancario-in-provincia-dellaquila.html>

La seconda, pubblicata la settimana scorsa, riporta il risultato di uno studio condotto dal **Sole 24 Ore**, secondo il quale nel 2020 la nostra Provincia è salita al terzo posto in Italia per l'incidenza dei reati di **usura**.

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/la-provincia-dellaquila-al-terzo-posto-in-italia-per-i-reati-di-usura.html>

Due fatti senza un apparente legame, ma che invece sono sicuramente collegati fra di loro.

Non è un mistero il fatto che la chiusura degli sportelli renda più difficile l'accesso al credito, soprattutto per le categorie più fragili: precari, anziani, giovani, imprese senza adeguate garanzie...

La chiusura di una filiale locale crea la situazione ideale per uno strozzino: viene meno la concorrenza e si aprono ampie nicchie di "mercato". Si tratta di un rischio che più volte abbiamo paventato, ma fa impressione vedere come i peggiori

timori finiscano per materializzarsi.

Alle banche questo non interessa, e sotto certi aspetti è comprensibile: **loro guardano solo al profitto**, ammesso che si possa pensare di continuare a crescere all'infinito mentre tutto intorno si impoveriscono ampie aree del paese.

Chi manca del tutto è la **politica**: il fenomeno dell'abbandono del territorio non è mai stato all'ordine del giorno, mai inserito nei programmi politici, mai portato avanti in campagna elettorale.

Per questo, lo scorso 24 settembre, le organizzazioni sindacali di Abruzzo e Molise sono scese in piazza per sensibilizzare la politica locale: nonostante una buona copertura mediatica sul momento, l'argomento è tornato nel dimenticatoio.

Diventa fondamentale capire che quello che le banche stanno facendo, invocando in modo pretestuoso il libero mercato, rischia di **condannare definitivamente le zone meno floride del paese ed in modo particolare le aree interne**. Serve una forte presa di coscienza, pretendendo dai partiti politici risposte concrete in occasione dei prossimi appuntamenti elettorali.

Per non trovarci a dover dire: *"Però noi lo avevamo detto..."*

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/abruzzo-bancari-in-agitazione-sempre-piu-filiali-chiuse-intervenga-la-politica.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/il-libero-mercato-secondo-le-banche.html>

ISP: Covid-19. Disposizioni per le colleghe in gravidanza o allattamento

Come al solito, allo scopo di darne la massima diffusione, riportiamo la comunicazione aziendale.

La circolare del Ministero della Salute in data **24 settembre 2021** introduce una raccomandazione alla vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19, con vaccini a mRNA, alle **donne in gravidanza nel secondo e terzo trimestre**. Relativamente al primo trimestre, la vaccinazione può essere presa in considerazione dopo valutazione dei potenziali benefici e dei potenziali rischi con la figura professionale sanitaria di riferimento.

La **vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19** è altresì raccomandata dalla medesima Circolare del Ministero della Salute per le **donne che allattano**, senza necessità di sospendere l'allattamento.

Alla luce di quanto sopra e considerato l'andamento pandemico delle ultime settimane, ferma restando l'adozione delle misure di contenimento del rischio di contagio adottate nel tempo dal Gruppo, **a partire dal 6 dicembre prossimo non sarà più disposta l'astensione cautelativa**, salvo lavoro flessibile da casa, **per le colleghe in allattamento** che dovranno pertanto rientrare in servizio, secondo le modalità e i termini previsti per l'unità organizzativa di appartenenza sentito il proprio responsabile.

Tale disposizione resta invece valida per le colleghe in gravidanza.

Si confermano naturalmente tutte le tutele previste dalla normativa vigente in tema di maternità (DLgs. 151/2001) e di

situazioni di fragilità e disabilità (Legge di Conversione 133/2021 citata nella news del 25 ottobre scorso).

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Banca d'Italia: modello ibrido di lavoro

Incontro del 4 novembre

In apertura dell'incontro, l'Unità Sindacale ha chiesto **chiarimenti in merito alla comunicazione della Banca sulle assenze dei genitori i cui figli si trovino in quarantena, in DAD o in malattia per Covid**. La Banca ha chiarito che la comunicazione – applicativa di una legge – si riferisce alla sola modalità di congedo straordinario retribuito al 50%. Rimangono **interamente vigenti tutte le altre disposizioni e forme di flessibilità riconosciute**, ivi compreso l'invito ai gestori di applicare la necessaria flessibilità al numero delle giornate da remoto e la causale di assenza per malattia.

Chiarito questo punto che aveva creato confusione, sfiducia e irritazione nelle colleghe e nei colleghi, la fase successiva di confronto ha consentito di approfondire i temi tuttora aperti di un negoziato complesso, di straordinaria importanza per tutto il personale.

Il nuovo testo proposto dalla Banca ha sicuramente **compiuto alcuni passi avanti** rispetto ai precedenti testi, mettendo da

parte alcune evidenti marce indietro della fase negoziale più recente. I testi proposti **accolgono alcune istanze** avanzate dal nostro tavolo di maggioranza, affinano in parte i **criteri in base ai quali anche gli addetti alle divisioni GSP e alle Segreterie STC potranno accedere al lavoro da remoto**, definiscono fattispecie di indubbio valore sociale per accedere a un **numero di giorni di lavoro da remoto superiore a quello previsto per la struttura** di appartenenza, che si aggiungono a quelle già previsti per le donne in gravidanza e a sostegno della genitorialità. Su quest'ultimo aspetto abbiamo chiesto di inserire espressamente tra i criteri di priorità, come già richiesto in precedenza, la presenza di **figli minori di 8 anni**, al pari di quanto accade per il telelavoro.

Tuttavia, **queste modifiche**, certamente migliorative, e che saranno accompagnate da una migliore formulazione di altre norme dell'accordo, **non possono essere ritenute ancora sufficienti per concludere positivamente il negoziato**.

Abbiamo infatti chiesto di acquisire **più chiari margini di flessibilità verso l'alto** ai vari modelli di lavoro da remoto, e di introdurre nell'accordo **segnali inequivocabilmente inclusivi per tutto il personale**, garanzie in termini di **rotazione** e di iniziative di **mobilità**, accanto a una più scrupolosa attenzione agli **organici** delle diverse strutture. Il tutto nella consapevolezza che **la formulazione delle norme deve essere molto chiara e meno suscettibile di interpretazioni restrittive**.

Sul telelavoro, la Banca ha dichiarato che non intende creare un'errata contrapposizione tra il nuovo modello ibrido e il rinnovo delle posizioni di telelavoro in scadenza, che verrebbero quindi rinnovate per la durata prevista dalla Circolare, salvo situazioni eccezionali. Sul punto, ha dichiarato che sarà presa in considerazione la nostra istanza, reiterata, di attribuire il buono pasto anche per i telelavoristi.

L'Amministrazione ha preso nota delle nostre richieste e assicurato risposte in tempi brevi, prima dell'incontro previsto per giovedì della prossima settimana. Ha inoltre **riconosciuto che la fascia intermedia, "5-50", è effettivamente suscettibile di miglioramento nel breve periodo**, una volta avviato e collaudato il modello nella prima fase: riteniamo questo un risultato positivo, frutto dell'interazione col tavolo nell'analisi delle attività, ma che andrà comunque formalizzato nei testi.

Prendiamo intanto atto che altra sigla sindacale sembra apprezzare gli avanzamenti che il primo Tavolo sta ottenendo col negoziato, tanto da spacciare per proprie acquisizioni impossibili per un tavolo che non sia il primo.

Prendiamo invece atto, con minore soddisfazione, che **l'Amministrazione continua a rinviare l'incontro relativo all'efficienza aziendale e all'IPCA, introducendo così un elemento di diffidenza tra le parti, che non favorisce il raggiungimento di un accordo di grande importanza per il personale e frutto del lavoro collettivo di tutti noi.**

Roma, 5 novembre 2021

CIDA

SIBC

CGIL

CISL

DASBI

FABI

dal sito Fisac Banca d'Italia

Gruppo Unipol: dopo lo sciopero del 4 novembre



SCIOPERO 4 novembre: la protesta NON SI FERMA!

Nella giornata di giovedì 4 novembre il **Sindacato unitariamente** ha chiamato le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Unipol a protestare contro la deriva autoritaria dei Vertici aziendali che rifiutano di tenere conto delle esigenze dei propri dipendenti: l'Azienda si dimostra sorda alla richiesta del Sindacato di discutere modalità di presenza negli uffici che tutelino la salute delle persone, negando altresì la contrattualizzazione dello smart working quale elemento strutturale – new normal – della futura organizzazione del lavoro.

Fermo restando non vi sia ancora un dato definitivo, per il quale occorrerà attendere la rilevazione finale delle presenze, in alcune strutture è stata registrata una significativa adesione allo sciopero.

Oltre alla partecipazione dei dipendenti, la nostra protesta è stata accompagnata dai presidi sindacali organizzati nelle sedi maggiori del Gruppo presenti su tutto il territorio nazionale, richiamando una certa visibilità sui quotidiani, le TV e le radio locali.

Nel ringraziare le colleghe ed i colleghi che hanno sostenuto la riuscita dello sciopero, ribadiamo la ferma volontà di continuare la mobilitazione con ogni iniziativa utile a rimuovere la rigidità dell'Impresa, affinché si ripristini un corretto dialogo tra le Parti a partire dall'attivazione di un confronto serio e di merito sui temi oggetto delle nostre rivendicazioni.

A tale scopo, abbiamo indetto l'**Assemblea Generale dei dipendenti delle società assicurative del Gruppo Unipol** che si svolgerà in sessione unica (una sola assemblea per tutti i lavoratori) nella giornata di **martedì 9 novembre p.v. dalle 10.30 alle 12.30 e dalle 15.30 alle 17.30 con modalità da remoto** (di seguito gli estremi per il collegamento Teams).

Esortiamo ad essere uniti nella lotta, aderendo a tutte le iniziative da realizzarsi: è in gioco molto più della battaglia di oggi, proviamo a difendere il nostro futuro!

**Rappresentanze Gruppo Unipol Gruppo
First/CISL – Fisac/CGIL – Fna – Snfia – Uilca/UII**