

10 motivi per festeggiare il Natale con uno sciopero generale

Ci sono vari modi per spiegare uno sciopero.

Questo video lo fa con ironia, e probabilmente con una chiarezza maggiore rispetto a tutto quanto è stato scritto finora. Dedicategli qualche minuto: non ve ne pentirete.

Fisac e Uilca: INSIEME PER L'EQUITA' E LA GIUSTIZIA SOCIALE



Lavoratrici e lavoratori bancari, assicurativi, della riscossione, del credito cooperativo e delle Authorities

INSIEME PER L'EQUITA' E LA GIUSTIZIA SOCIALE

Sciopero generale di 8 ore giovedì 16 dicembre 2021

La pandemia ha colpito duramente il nostro Paese, da un punto

di vista economico e sociale.

Si sono persi un'enorme quantita`di posti di lavoro, tante imprese sono state costrette a chiudere, sono cresciute precarieta`e poverta`, si sono approfondite vecchie e nuove disuguaglianze.

I dati ufficiali dicono che i piu`colpiti sono stati il lavoro dipendente e le pensioni.

Il Parlamento sta discutendo la Legge di Bilancio predisposta dal Governo.

Alcune proposte avanzate dal Sindacato confederale sono state recepite, ma l'intervento piu`importante – quello in materia fiscale – è pericoloso nell'impostazione e sbagliato nel merito e non coglie il profondo disagio che si vive nel Paese, in particolare da parte di chi è piu`debole e piu`fragile.

Infatti, mentre sono stati destinati a sostegno delle imprese 170 miliardi, vengono destinati alla riduzione delle tasse solo 8 miliardi di euro, secondo questa logica:

- **1 miliardo** va a diminuire l'IRAP a carico delle imprese (il che equivale a 1 miliardo in meno per il Sistema Sanitario Nazionale)

7 miliardi sono destinati alla riduzione della pressione fiscale per le persone fisiche.

In tale ambito la manovra fiscale produce inoltre l'effetto di favorire notevolmente meno chi ha piu`bisogno infatti:

con un reddito tra i 20 e i 35.000€ lordi annui, si avra`un beneficio fiscale medio di 115€ all'anno. Per i redditi piu`bassi poco o nulla.

Inoltre:

- **Vengono ridotte da cinque a quattro le aliquote IRPEF con l'effetto che si andra`a premiare chi dispone dei**

redditi piu`alti, indebolendo ulteriormente il criterio della progressivita`della tassazione;
▪ nulla è previsto per la lotta all'evasione e all'elusione fiscale.

Questo vuol dire non dare risposta alle attese di gran parte del lavoro dipendente e delle pensioni, con la conseguenza di aggravare le disuguaglianze.

È una legge di bilancio che va cambiata, va resa piu`giusta.

Il Paese ha bisogno di un fisco giusto, di una lotta concreta all'evasione fiscale, di soluzioni che puntano all'inclusione e alla giustizia sociale e di supportare **concretamente tutto il lavoro dipendente e le pensioni, che garantiscono da sempre il pagamento puntuale delle tasse e il sostegno ai consumi.**

Dobbiamo uscire al piu`presto dalla pandemia e riprendere la via della crescita: lo dobbiamo fare unendo il Paese, riducendo precarieta` e disuguaglianze, investendo sullo sviluppo dell'occupazione e su un lavoro dignitoso per tutte e tutti.

Per tutti questi motivi CGIL e UIL hanno deciso di proclamare lo sciopero generale nella giornata di giovedi`16 dicembre, e Fisac Cgil e Uilca sostengono la mobilitazione che riguardera` anche il settore del credito (Banche, BCC, Banca d'Italia, Authorities), tutto il comparto assicurativo e la riscossione.

Le iniquita`delle misure fiscali previste e le incertezze che gravano sul futuro dei criteri pensionistici impattano in modo diretto anche sui nostri settori e serve un segnale chiaro di contrarieta`a tale situazione.

Partecipiamo convinti portando le attese e le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori finanziari italiani.

Salari amari: disuguaglianze, retribuzioni, contrattazione

Sebbene sia sempre stato terreno di confronto, spesso aspro, all'interno del mondo politico ed accademico, l'interesse per la disuguaglianza economica si è intensificato in modo significativo a partire dalla grande recessione del 2008-2009.

Nel nostro lavoro ci siamo concentrati principalmente sulle due dimensioni analitiche classiche della disuguaglianza al singolare, rispettivamente disuguaglianza della ricchezza e disuguaglianza salariale. Siamo partiti dalle principali evidenze in termini di concentrazione della ricchezza a livello globale per poi entrare nello specifico del caso italiano e della sua comparazione con il livello europeo. Abbiamo, poi, riproposto la stessa tipologia di analisi concentrandoci però sulle disuguaglianze salariali. Il salario medio lordo annuale in Italia è circa 12.400 euro in meno rispetto alla Germania e oltre 9.000 euro in meno rispetto alla Francia. Questa distanza tra i salari di Germania e Francia rispetto a quelli italiani, preoccupante di per sé, è ulteriormente aggravata dalla lettura tendenziale. Negli ultimi venti anni i salari italiani sono stati pressoché stagnanti.

La crescita delle disuguaglianze è il frutto di scelte politiche: è da respingere una certa lettura deterministica delle disuguaglianze come male necessario che deve essere accettato e non corretto.

Pur avendo attirato maggiore attenzione negli ultimi tempi, ricchezza e distribuzione della ricchezza giocano un ruolo minore rispetto alla distribuzione del reddito nelle discussioni sulle disuguaglianze economiche. Tuttavia, il tema

della polarizzazione della ricchezza è, nella realtà dei fatti, uno snodo cruciale da affrontare se si vuole inquadrare correttamente il fenomeno della crescita delle disuguaglianze a livello globale degli ultimi decenni. Negli ultimi quarant'anni la ricchezza è cresciuta in misura nettamente superiore al monte salari complessivo e questa stessa ricchezza si è distribuita in modo disuguale a vantaggio di una quota molto piccola della popolazione.

Nella nostra riflessione, infine, proponiamo due elementi cruciali che aggravano e in parte rendono possibile l'affermarsi dell'odiosa e problematica disuguaglianza, collegati all'ascesa della finanza globale e alle modificazioni nella struttura della tassazione.

Programma – **scarica il PDF** – scarica la **versione orizzontale**

09,30 Video introduttivo

- Bruna **Belmonte**, Presidente Lab

09,45 Roberto **Errico**, Ricercatore Lab (contributo filmato con videografica)

09,50 Opinioni a confronto

conduce Natascha **Lusenti**, Giornalista

09,55 Primo panel

- Maria Grazia **Gabrielli**, Segretaria generale Filcams
- Maurizio **Martina**, Vice Direttore generale FAO
- Giovanni **Mininni**, Segretario generale Flai
- Mauro **Paccione**, Direttore Risorse Umane Reale Group
- 10,35 Nicola **Cicala**, Direttore Lab (contributo filmato con videografica)

10,40 Secondo panel

- Nino **Baseotto**, Segretario generale Fisac
- Ilaria **Dalla Riva**, Responsabile People & Culture Italia, UniCredit
- Stefano **Malorgio**, Segretario generale Filt
- Leonello **Tronti**, Docente di Economia e politica del lavoro, Università Roma Tre

11,20 Video

11,25 Tavola rotonda conclusiva

- Pierangelo **Albini**, Responsabile Relazioni Sindacali Confindustria
- Rosy **Bindi**, già Presidente Commissione Parlamentare Antimafia
- Maurizio **Landini**, Segretario generale CGIL
- Rev. José **Lombo**, Docente di Etica alla Pontificia Università della Santa Croce
- Patrizia **Luongo**, Economista, Forum Disuguaglianze Diversità
- Andrea **Orlando***, Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

*in attesa di conferma

Cgil e Uil: il 16 dicembre sciopero generale. Insieme per la giustizia

I segretari generali di Cgil e Uil illustrano le ragioni dello sciopero generale del 16 dicembre. Landini: "Nella manovra del governo

si aiutano i redditi più alti: un errore molto grave. Devono confrontarsi con noi"

"È uno sciopero per ottenere dei risultati. Uno sciopero di merito che pone dei problemi al governo, per cambiare nel modo giusto questo Paese":

Così il segretario generale della Cgil, **Maurizio Landini**, oggi in conferenza stampa con il segretario generale della Uil, **Pierpaolo Bombardieri**. I due hanno illustrato le ragioni dello sciopero generale del 16 dicembre con manifestazione nazionale a Roma, dal titolo *"Insieme per la giustizia"*.

Nella manovra economica, ha spiegato, *"le risorse maggiori vengono date ai **redditi più alti**: questo **secondo noi è sbagliato**. Al contrario bisogna investire sulla **sanità pubblica, la scuola e l'istruzione**. Vanno fatte assunzioni nella sanità e nel pubblico impiego"*. La parola giustizia sta nel titolo della mobilitazione: *"Giustizia significa anche dire **basta alla precarietà** – prosegue Landini -: questo è l'altro grande tema e la critica che facciamo ai provvedimenti. L'80 per cento delle assunzioni quest'anno sono state fatte con contratti precari. Per noi ciò **non è accettabile**"*.

È vero che c'è l'espansione e la ripresa ma, si chiede il leader della Cgil, *"**ripresa per chi?** Quale nuovo modello si deve affermare? Noi chiediamo di cancellare le forme di assunzione che sono solo precarietà. **La forma per assumere le persone deve essere una**: fondata sulla formazione e sulla prospettiva della stabilità. Occorre rimettere al centro giovani e donne"*.

Nella legge di bilancio *"ci sono anche cose buone, raggiunte grazie al contributo dei sindacati. Ma è molto **significativo quello che manca**: non c'è una vera riforma fiscale, del mercato del lavoro, una seria lotta all'evasione. Dopo tanto*

tempo che lo chiediamo, ancora manca il decreto contro le aziende che fanno delocalizzazioni".

*In particolare quello che è avvenuto **sul fisco** "è molto grave", secondo Landini. "Dopo aver parlato con noi il governo ha colto che c'è qualcosa che non va. Poi però **la maggioranza ha bocciato le richieste** di cambiamento, che andavano tutte a favore dei redditi più bassi. Ovvero la maggioranza ha bocciato l'idea di introdurre un minimo di solidarietà: un elemento molto grave, che deve far riflettere tutta la politica, la quale non sta tenendo conto della situazione reale del Paese".*

*Sul fisco, ancora, "c'erano **otto miliardi** a disposizione ma il governo si è presentato da noi con **un accordo già fatto**. Quando parliamo di Irpef, deve essere chiaro che il 90 per cento la pagano lavoratori dipendenti e pensionati: va discusso con i sindacati che queste persone le rappresentano. Intervenire sulla materia senza permettere di discuterne è un **errore molto grave**. Se questo è il primo passo verso la riforma fiscale, **noi non siamo d'accordo**".*

*Poi c'è il capitolo **pensioni**. "L'esecutivo si era impegnato ad aprire un tavolo per superare la riforma Fornero – ha ricordato Landini -. Tavolo che non è ancora stato aperto. **Il metodo ci preoccupa**: se arrivano al confronto con l'intesa già chiusa tra i partiti della maggioranza, **questo significa uccidere le parti sociali**. Noi da tempo abbiamo presentato la nostra piattaforma unitaria: andiamo in piazza per sostenerla, per riaffermare le richieste che finora non sono state accolte".*

*Maurizio Landini ha ribadito l'autonomia nei confronti del governo. "Giudichiamo i governi per quello che fanno, non per chi li compone. Se un governo **taglia il rapporto con le parti sociali**, noi lo diciamo: le diseguaglianze si combattono aiutando chi sta peggio, non chi sta meglio". Con l'esecutivo comunque il **dialogo non è interrotto**: "Si può trattare,*

*dialogare e scioperare. Siamo **pronti a parlare col governo di tutto**, ma ci devono essere **cambiamenti molto forti**. Non siamo indisponibili al confronto prima dello sciopero, ma sia prima che dopo pensiamo che il confronto si debba fare su basi diverse”.*

*Insomma Cgil e Uil vanno in piazza “insieme per la giustizia”: “Ci mobilitiamo per rimettere al centro l’idea che la giustizia debba essere la base per riformare questo Paese. **Una giustizia vera**: economica, sociale e dei diritti. Dalla pandemia dobbiamo uscire con un nuovo modello: al mondo del lavoro va riconosciuto il contributo fondamentale che ha portato in questo anno e mezzo di pandemia”.*

*Sulla stessa linea il segretario della Uil, Pierpaolo **Bombardieri**: “Abbiamo apprezzato il lavoro costante fatto dal presidente Draghi nel confronto con le parti sociali – ha spiegato -, ma riteniamo che il governo non abbia dato tutte le risposte che noi ci aspettavamo sui temi più importanti”. Sulle critiche di alcune forze politiche allo sciopero generale, ha detto, “lo sciopero è un diritto garantito dalla Costituzione”.*

*In conclusione così Maurizio **Landini**: “Ci rivolgiamo al governo, affinché tenga conto dei **bisogni del mondo del lavoro**, in particolare dei **giovani**, delle **donne** e del Mezzogiorno”.*

Fonte: www.collettiva.it



Polizza dipendenti banche per l'anno 2022

La FISAC CGIL Nazionale ha rinnovato, anche per l'anno 2022, la convenzione con la società AMINTA Srl, con sede in Torino, per la copertura dei rischi connessi all'attività lavorativa nel settore banche ed esattorie.

Le ipotesi sotto elencate hanno delle combinazioni preordinate; Vi invitiamo ad una attenta lettura delle condizioni di polizza al fine di valutare l'opzione più rispondente alle Vostre necessità.

Le condizioni di polizza sono allegate alla presente comunicazione e sono inoltre reperibili sul sito www.amintafisaccgil.com al quale sarà necessario accedere per la sottoscrizione della polizza.

In sintesi elenchiamo le principali caratteristiche della **convenzione 2022**, adeguata in base alle specifiche esigenze e proposte segnalate dai lavoratori:

- Tutte le polizze prevedono in caso di ammanco di cassa l'eliminazione della franchigia fissa sul primo sinistro.
- Retroattività di 10 anni dalla prima adesione alla Convenzione.
- Le polizze RC Professionale comprendono le violazioni della normativa sulla privacy e le sanzioni per la violazione di banconote false e la negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "*non trasferibile*" nel caso di azione di rivalsa da parte dell'Istituto di credito.
- La polizza è estesa agli errori formali e/o documentali nella stipula di

assicurazioni in conformità al Regolamento IVASS 40, comprendendo tutti coloro che all'interno dell'istituto di credito si occupano di assicurazioni.

- Anche quest'anno per coloro che sottoscriveranno la Polizza RC Professionale 2021 e nel corso dell'anno andranno in pensione o accederanno al Fondo Esuberi (cd. Esodati) rimanendo iscritti al sindacato, è prevista GRATUITAMENTE la copertura RC Professionale fino al 31/12/2021.
- Ricordiamo che sulle polizze è prevista l'estensione GRATUITA alla Responsabilità Civile del Capofamiglia **(esclusa opzione 1A)**.
- E' stato ridotto il massimo scoperto a carico degli assicurati sulla polizza RC Ammanchi+RC Professionale passando da € 5.000,00 a 3.000,00.

Riteniamo utile consigliare ai cassieri un' attenta valutazione dell'opportunità di aderire alla polizza ammanchi + r.c. professionale anche in considerazione delle nuove coperture che la polizza prevede per l'anno 2021.

La polizza include infatti la garanzia relativa a **sanzioni per banconote false** e per la **negoiazione di assegni sprovvisti della clausola "NON TRASFERIBILE"** in caso di **rivalsa dell'istituto**.

Quale che sia la polizza – o combinazione di polizze – sottoscritta è prevista GRATUITAMENTE la copertura assicurativa RC del Capofamiglia (limite massimale annuo € 250.000,00, € 50.000,00 per sinistro, scoperto 10% con franchigia fissa € 250,00).

Di seguito riepiloghiamo le possibili combinazioni di polizza

tra cui scegliere

AMMANCHI DI CASSA	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
1A – RC ammanchi di cassa	6.000 per sinistro	€ 53
2A – RC ammanchi di cassa	7.500 per sinistro	€ 85
3A – RC ammanchi di cassa	10.000 per sinistro	€ 98
4A – RC ammanchi di cassa	15.000 per sinistro	€ 120

Franchigia per evento: € 0,00 per il primo sinistro, **€ 80** per il secondo, elevata a **€ 155,00** a partire dal terzo sinistro denunciato. Prima della sottoscrizione invitiamo a scaricare e leggere attentamente la convenzione ammanchi 2022

Entrambe le polizze rischio cassa possono essere sottoscritte anche in combinazione con la polizza RC per perdite patrimoniali.

Esclusivamente per le opzioni 2A – 3A – 4A sopra indicate è prevista la copertura assicurativa RC del Capofamiglia con le seguenti principali caratteristiche:

Massimale	Scoperto a carico dell'assicurato
------------------	--

€ 250.000,00 per anno € 50.000,00 per sinistro	10% con una Franchigia fissa di € 250,00
---	---

AMMANCHI DI CASSA + RC PROFESSIONALE	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
1B – RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (7.500 per sinistro) + RC professionale (25.000 per sinistro)	€ 114
2B – RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (10.000 per sinistro) + RC professionale (60.000 per sinistro)	€ 137
3B – RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (15.000 per sinistro) + RC professionale (100.000 per sinistro)	€ 156

Franchigia per assicurato: **€ 125,00**, scoperto **10%** con un massimo di **€ 3.000,00** per quanto riguarda la R.C. Professionale, **€ 0,00** per il primo sinistro, **€ 80** per il secondo, elevata a **€ 155,00** a partire dal terzo sinistro per quanto riguarda la copertura per ammanchi di cassa.

Prima della sottoscrizione invitiamo a scaricare e leggere attentamente la convenzione ammanchi + RC professionale 2022.

Per tutte le opzioni sopra indicate è prevista GRATUITAMENTE

la copertura assicurativa RC del Capofamiglia
con le caratteristiche sopra riportate.

R.C. PROFESSIONALE SENZA AMMANCHI DI CASSA	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
1C – RC professionale	120.000 per sinistro	€ 70
2C – RC professionale	260.000 per sinistro	€ 95
3C – RC professionale	520.000 per sinistro	€150
4C – RC professionale	1.000.000 per sinistro	€ 215
5C – RC professionale	2.000.000 per sinistro	€385

Franchigia per assicurato: **€ 150,00, scoperto 10%** con un massimo di **€ 3.000,00**.

Prima della sottoscrizione invitiamo a scaricare e leggere attentamente la convenzione RC professionale 2022)

Per tutte le opzioni sopra indicate è prevista GRATUITAMENTE la copertura assicurativa RC del Capofamiglia
con le caratteristiche sopra riportate.

R.C. PROFESSIONALE CONTRATTO MISTO	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
1D – RC professionale	200.000 per anno 100.000 per sinistro	€ 200
2D – RC professionale	500.000 per anno 250.000 per sinistro	€ 350

Franchigia per assicurato: **€ 500,00, scoperto 10%** con un massimo di **€ 5.000,00**.

Prima della sottoscrizione invitiamo a scaricare e leggere attentamente la convenzione RC professionale contratto misto 2022)

Per tutte le opzioni sopra indicate è prevista GRATUITAMENTE la copertura assicurativa RC del Capofamiglia con le caratteristiche sopra riportate.

INFORMAZIONI UTILI

Puoi procedere all'iscrizione attraverso questo il sito internet www.amintafisaccgil.com , seguendo pochi e semplici passaggi. Al termine riceverai sulla casella di posta elettronica utilizzata per l'iscrizione una conferma di avvenuta registrazione. Dovrai quindi procedere al pagamento del premio attraverso bonifico sul c/c dedicato (le coordinate verranno fornite successivamente).

L'assicurazione ha effetto dalle **ore 24** del giorno **31/12/2020** per le **adesioni pervenute e bonificate** con **valuta** fissa al Broker entro le **ore 24 del 31/12/2020**

Per le adesioni pervenute in epoca successiva al 31/12/2020, l'assicurazione ha effetto dalle ore 24 del giorno di valuta fissa indicata sul bonifico al Broker

Ti ricordiamo di leggere attentamente il DIP e le condizioni di Polizza prima della sottoscrizione

Se hai difficoltà nell'iscrizione puoi scrivere all'indirizzo mail: info@amintafisaccgil.com oppure contattare telefonicamente Aminta dal lunedì al giovedì dalle ore 15.00 alle ore 17.30 al numero riservato agli iscritti FISAC: **011/390738**.

In caso di **sinistro** l'assicurato deve inviare tempestivamente alla società di brokeraggio Aminta s.r.l. la denuncia dopo aver ricevuto la richiesta scritta contenente la motivazione dell'addebito notificato.

(Allegato disponibile sul sito www.amintafisaccgil.com, "Convenzione FISAC-CGIL" modulo "Denuncia Sinistri").

Per i sinistri di RC professionale è importantissimo non effettuare alcun rimborso senza preventivo assenso della compagnia.

Inviare la documentazione cartacea in originale a:

***Aminta S.r.l. – Corso Correnti 58/A –
10136 – Torino***

indicando sulla busta ***"Convenzione FISAC-CGIL"***

Le nostre strutture aziendali o territoriali sono a disposizione per ogni necessità per eventuali richieste di chiarimenti

Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione

Stanotte sono stati sottoscritti una serie di accordi che completano l'armonizzazione normativa ISP UBI e definiscono il rinnovo il rinnovo del CC2L del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Qui di seguito vi forniamo una primissima nota informativa sui principali contenuti degli accordi. si tratta di un work in progress: prossimamente, come di consueto, vi forniremo un approfondimento tecnico con tutti i dettagli.

Ruoli e percorsi professionali:

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).
- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.
- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).

- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

FOL: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che affronti gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni (con correlate indennità) e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile.

PVR: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione del prossimo PVR / Premio Aziendale (in cui far anche confluire i risparmi derivanti dalla cancellazione – a partire dal 2022 – del contributo monoreddito ex UBI) e di un eventuale nuovo piano di incentivazione di lungo termine su presupposti diversi del Lecoip.

Buono Pasto:

- Erogazione del Buono Pasto ai turni 6x6.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la possibilità di incremento del buono pasto fino a concorrenza del beneficio fiscale.

Smart Working: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda una complessiva revisione della materia, con mantenimento dell'adesione volontaria, interventi volti a ridurre la mobilità individuale, forme di compensazione economica in relazione al buono pasto.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Banca del Tempo:

- Mantenimento anche post emergenza Covid della previsione di utilizzo per colleghi con familiari in difficoltà (più di 75 anni o non autosufficienti).
- Inserimento della possibilità di ricorrere alla Banca tempo per l'assistenza di familiari in occasioni interventi chirurgici (massimo 2 gg) anche in assenza della condizione di "grave infermità".

Sospensione volontaria:

- Confermata l'astensione volontaria (SVL) fino a 20 gg, disponibili sin da inizio anno, con possibilità per il 2022 di ottenere un superamento ulteriore per determinate causali specifiche.

Permessi Gravi Patologie: Aggiornamento dell'elenco delle gravi malattie.

Permessi Vari: Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova

vaccinazione oppure richiamo Covid.

Mobilità disposta dall'azienda:

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).
- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.
- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):

- Le domande pregresse dei colleghi ex UBI, così come quelle formalizzate entro il 28 Febbraio 2021 avranno decorrenza convenzionale del 12/04/2021, con impegno a una valutazione gestionale di quelle collegate a rientro da "grande mobilità".

Formazione: Innalzamento a 4 giorni all'anno per la Formazione Flessibile di diritto (1giorno a trimestre).

Inclusione: Confermate le prestazioni e i contributi aziendali per i figli con disabilità già gestite da Clematis UBI. Dal 2022 verranno gestite dalla Onlus di Gruppo ed estese a tutto il Gruppo.

Borse di Studio per figli:

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

Provvidenza per studenti lavoratori: Ai dipendenti che dal 1° gennaio 2021 conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale, è riconosciuto per una sola volta un premio di laurea di 1.300€.

Previdenza: Innalzamento dell'aliquota minima di contribuzione al 3,75% dal 1/1/2022 e al 4% dal 1/1/2024 per tutti i dipendenti del Gruppo (compresi quindi anche i dipendenti ISP Casa ed ex ISP Casa).

Condizioni agevolate:

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per

Dirigenti.

- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamenti e al mutuo “amico”.

dal sito Fisac Gruppo Intesa

Mal di budget tra i bancari: lo studio del Sole 24 Ore

Che succede sul fronte delle pressioni commerciali allo sportello? In piena estate è esploso il malessere tra i dipendenti di alcuni gruppi bancari italiani. Raffiche di comunicati hanno intasato le bacheche virtuali delle principali sigle sindacali. Poi sono arrivate le convocazioni dalla commissione parlamentare di vigilanza delle banche, e anche la commissione nazionale banche-sindacati sul mal di budget ha finalmente riavviato i motori. Segnali importanti dell'elevato livello di attenzione in un settore molto delicato.

Il monitoraggio

A distanza di 5 mesi dalla recrudescenza del fenomeno, Plus24 ha deciso di realizzare un monitoraggio fra i 5 principali gruppi bancari italiani per numero di dipendenti. Chi pensava che i dati fossero facilmente disponibili, dovrà ricredersi: è stato complicato risalire alle segnalazioni inviate dai dipendenti alle commissioni che in ogni gruppo bancario si occupano di mal di budget. Grazie alla collaborazione delle organizzazioni sindacali del settore siamo riusciti a realizzare un primo bilancio post accordo ABI-sindacati del 2017, quando fu siglato il patto per la costituzione della commissione nazionale sulle pressioni commerciali. Ecco di

seguito i risultati riassunti anche dalla tabella che segue.



Intesa Sanpaolo

E' la banca che ha confermato il dato fornito dai sindacati in totale trasparenza: 162 le segnalazioni pervenute alla casella iosegnalo@intesasanpaolo.com. Sono soltanto 118 però quelle che hanno passato il primo screening: 44 email sono state infatti escluse o per mittente anonimo o per assenza del modulo di segnalazione. Da sottolineare che Intesa Sanpaolo è il primo gruppo italiano con quasi 100mila dipendenti e giocoforza registra un maggior numero di casi. A parte la conferma dei dati, nessun commento da parte dell'istituto.

BancoBpm e Bper

La terza e la quarta banca in Italia per numero di dipendenti sono rispettivamente BancoBpm e Bper. La prima, secondo fondi sindacali, ha ricevuto quest'anno 90 segnalazioni di pressioni commerciali; l'istituto con sede a Modena invece è a quota 130: da ricordare che quest'ultimo è reduce dall'acquisizione di 620 sportelli ex Ubi e Intesa.

Sia Banco Bpm che Bper non hanno voluto commentare i dati sulle segnalazioni.

Unicredit e Mps

Infine il secondo e il quarto gruppo bancario italiano. Qui tutto è più complicato. I sindacati non sono riusciti a fornire dati in merito. Dal canto loro, Unicredit e Mps affermano di non aver ricevuto segnalazioni di pressioni commerciali quest'anno.

Da Unicredit fanno sapere che *“la commissione, istituita con il protocollo Unicredit sulle politiche commerciali sottoscritto con le nostre organizzazioni sindacali, non ha ricevuto, nel corso del 2020 e 2021, alcuna denuncia per pratiche di pressioni commerciali. Sono state riscontrate solo alcune segnalazioni di singoli comportamenti non conformi alle previsioni contrattuali, gestite e risolte in modo costruttivo*

grazie ai 7 presidi locali (osservatori bilaterali azienda e sindacato) presenti sul territorio".

Le dimensioni di Unicredit sono molto simili a quelle di Intesa Sanpaolo: come mai non c'è stata nessuna segnalazione? Lo stesso interrogativo lo si può sollevare per Mps benché qui le dimensioni siano ben diverse da Intesa e Unicredit. Ecco il commento di Siena: *"In materia di politiche commerciali, in banca Mps è continuo il confronto nell'ambito dell'omonima commissione paritetica permanente (costituita sin dal 2015 con specifico accordo sindacale aziendale) anche in chiave programmatica e propositiva".* E ancora: *"La commissione può anche essere sede di analisi di episodi specifici, su segnalazione da parte dei dipendenti o per il tramite dei rappresentanti sindacali, anche attraverso una casella di posta elettronica dedicata nel rispetto delle norme in materia di privacy. In tal senso, comunichiamo che nel 2021 non sono pervenute segnalazioni su casi specifici".*

La posizione dei sindacati

Quali conclusioni si possono trarre dunque dal monitoraggio sulle segnalazioni di mal di budget a quattro anni dall'intesa nazionale sulle pressioni commerciali? *"In realtà, dopo l'accordo sulle politiche commerciali, le banche sono molto più raffinate rispetto al passato nel porre in atto politiche commerciali pervasive "* spiega **Susy Esposito**, segretaria nazionale Fisac Cgil e componente della commissione nazionale sulle politiche commerciali. *"Si pensi anche all'introduzione delle agende elettroniche per l'organizzazione degli appuntamenti della clientela che prevedono, molto spesso, dei report immediati rispetto all'esito dell'appuntamento. Politiche pervasive sono anche le frequenti previsioni di vendita e le correlate graduatorie comparative tra strutture. Il fenomeno è tutt'altro che scomparso."* A questo punto come bisogna muoversi per aiutare i dipendenti come il mal di budget? *"Le segnalazioni delle pressioni commerciali sono indispensabili per far emergere il problema e il disagio lavorativo, quindi è bene alimentare il senso di fiducia*

nell'accordo" ricorda Fulvio Furlan, segretario generale Uilca. "Dove non risulta ve ne siano può significare che certe criticità siano risolte in ambito gestionale con il sindacato e non serva arrivare a coinvolgere le commissioni preposte".

Articolo di Valerio D'Angerio su "Il Sole 24 Ore" del 4/12/2021

Unicredit: riorganizzazione, chiusa la procedura di confronto

Nella giornata di ieri – 2 dicembre 2021 – Azienda ed Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il Verbale di chiusura della procedura di confronto, avviata lo scorso 22 ottobre in merito alla riorganizzazione della rete commerciale prevista dal Piano Team 23.

Da allora si sono susseguiti diversi incontri e sono stati affrontati i punti di ricaduta ritenuti potenzialmente più delicati per le lavoratrici/i lavoratori coinvolti.

Esprimiamo soddisfazione per il clima di reciproco ascolto, sviluppatosi durante il confronto, e per la determinazione dei principi sanciti nel verbale stesso, di cui ora ci aspettiamo si trovi riscontro nella vita lavorativa e che qui di seguito riassumiamo:

- mobilità territoriale: l'azienda – nel pieno rispetto delle previsioni del CCNL, degli accordi e delle prassi in essere, ferme le esigenze organizzative – si è

impegnata a prestare particolare attenzione ai fenomeni di mobilità con la finalità di minimizzarne i disagi, soprattutto quelli derivanti da particolari condizioni familiari e personali, anche in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 'In tale ambito verranno prese in considerazione le richieste di trasferimento pendenti, tenuto conto delle esigenze produttive ed organizzative'.

- valorizzazione professionale: le nuove assegnazioni sui ruoli determinati dalla riorganizzazione, ferme le esigenze organizzative aziendali, saranno gestite quanto più possibile valorizzando le professionalità pregresse all'interno di percorsi professionali chiari e trasparenti, nel rispetto del CCNL e degli accordi aziendali. Ci incontreremo entro il prossimo mese di marzo per effettuare le integrazioni e/o armonizzazioni – secondo quanto previsto dall'accordo sugli inquadramenti del 2017 – delle nuove figure professionali introdotte dalla riorganizzazione tenendo anche conto dei periodi svolti (così detto zainetto) nei ruoli non più presenti nel futuro assetto (ivi compreso quello di consulente smart personal).
- formazione riqualificazione e riallocazione professionale: si è ulteriormente sottolineata l'importanza della pianificazione del processo di programmazione delle ore di formazione con l'utilizzo puntuale del codice di assenza PF0, oltre al rispetto dei tempi previsti per la formazione di inserimento in ruolo.

Nel corso del 2022 verranno previste iniziative di formazione anche in presenza e sarà valutata la possibilità di svolgere la formazione in modalità "smart working" per la rete.

Il verbale di chiusura del confronto ci ha permesso di incassare alcuni impegni da parte aziendale, in particolare su mobilità ed inquadramenti, ma come effettivamente la

riorganizzazione impatterà sulla vita lavorativa della rete dovrà essere oggetto di un attento monitoraggio nelle more degli incontri che avremo.

Il nostro auspicio è che la riorganizzazione che partirà il prossimo 13 dicembre abbia effetti positivi in termini di semplificazione dei processi e dell'attività svolte nella rete delle nostre filiali; **una completa valutazione della sua efficacia sarà possibile solo dopo qualche mese dal suo avvio e per questo abbiamo chiesto ed ottenuto di effettuare periodicamente specifiche fasi di verifica dell'evoluzione.**

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda si è inoltre resa disponibile a effettuare, a breve, incontri specifici in tema di politiche commerciali e contestazioni disciplinari, argomenti particolarmente delicati e sentiti sui quali riteniamo necessario far emergere e definire ulteriori elementi di attenzione.

A margine dell'incontro l'azienda ha infine dato la disponibilità a sottoscrivere il verbale di proroga della banca delle ore. Di questo vi daremo in seguito, non appena in grado,

informativa

Milano, 03.12.21

Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

⇒ scarica il Verbale di Chiusura

dal sito www.fisacunicredit.eu

CCNL ANIA: L'ipotesi di piattaforma

Le Organizzazioni Sindacali presentano unitariamente l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL ANIA. Sarà illustrata ai rappresentanti sindacali in tre attivi così suddivisi:

Milano

Palazzo delle Stelline

13 dicembre ore 10

- Friuli Venezia Giulia
 - Emilia Romagna
 - Liguria
 - Lombardia
 - Piemonte
 - Trentino Alto Adige
 - Valle d'Aosta
 - Veneto
-

Roma

Centro Congressi Cavour

14 dicembre ore 14:30

- Abruzzo
- Lazio
- Marche
- Molise
- Sardegna

- Toscana
 - Umbria
-

Napoli

Hotel Ramada

22 dicembre ore 10

- Basilicata
 - Calabria
 - Campania
 - Puglia
 - Sicilia
-

Tutti gli eventi saranno trasmessi in streaming sulla piattaforma **GoToMeeting**.

I link per partecipare saranno inviati tramite le strutture regionali .

Le assemblee delle lavoratrici e lavoratori sono previste per il mese di Gennaio 2022

Scarica l'ipotesi di piattaforma

Volantone ipotesi di piattaforma

Volantone attivi unitari

Fisco e pensioni: il 7/12 manifestazione regionale all'Aquila. La lotta non si ferma

Su fisco e pensioni non ci siamo. E continueremo a lottare: **vogliamo partecipare per cambiare le cose**, non fare da spettatori. Questo il succo dell'intervento del segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, dal palco di piazza Santi Apostoli a Roma nel corso della manifestazione organizzata dalle tre confederazioni nell'ambito del percorso di mobilitazione per modificare le misure previste nella bozza della legge di bilancio 2022. Intervento che si è concluso con un invito perentorio al governo: *"Nella prossima settimana bisogna arrivare a quel confronto sul quale l'esecutivo si era impegnato. Se questo non avverrà, andremo avanti fino a ottenere i risultati che ci siamo prefissati"*.

Per il segretario generale della Cgil, questa scelta è la conseguenza di un **giudizio molto negativo su una manovra** che *"non dà risposte sufficienti per contrastare le diseguaglianze sociali, economiche e geografiche del Paese"*. A partire dal fisco. Le risorse, 8 miliardi, *"sono inadeguate"*. In ogni caso, con queste prime risorse devono servire ad *"aumentare i redditi da lavoro e da pensione a partire da quelli più bassi. Non ci può essere un'operazione che tutela i redditi medio alti e per i redditi bassi non c'è una risposta"*.

I sindacati, come detto, chiedono di essere coinvolti nella trattativa: *"Non siamo disponibili a fare da spettatori – ha scandito tra gli applausi –. Lo dico prima: **non pensino di***

venirci a informare di qualcosa che hanno già deciso. Se è così meglio che non ci convochino". Deve infatti "essere chiaro che il confronto con il mondo del lavoro e delle parti sociali deve servire a far davvero le riforme di questo paese". Anche perché, ha osservato il leader della Cgil, "un'ipotesi che sta circolando in queste ore dice che fino a 15 mila euro di reddito l'anno non c'è alcun beneficio fiscale: è qualcosa che non si giustifica in un Paese che ha salari e pensioni basse".

Molto articolato il ragionamento sull'altro tema chiave, quello delle pensioni, che va letto in profondità: *"Una vera riforma delle pensioni – ha sottolineato Landini – passa da **una vera riforma del mercato del lavoro**. Combattere la precarietà è importante perché un lavoro non precario è una condizione per avere una dignità adesso e un futuro al momento del pensionamento"*.

Landini ha poi ricordato ancora una volta che il governo "si è impegnato ad aprire con noi a dicembre **una trattativa per ridisegnare la Fornero**. Noi abbiamo pazienza, sono 10 anni che aspettiamo e qualcuno di voi può dire che abbiamo aspettato fin troppo". La pazienza dunque c'è, ma "vogliamo fare questa discussione sul serio e se non abbiamo risposte né su questo né sul fisco deve essere chiaro che non abbiamo nessuna intenzione di fermarci nelle nostre proteste e iniziative. Abbiamo intenzione di portare a casa dei risultati concreti per le persone che rappresentiamo".

Del resto lo spirito della mobilitazione unitaria messa in campo da Cgil, Cisl e Uil è proprio questo: "Le nostre manifestazioni non sono semplicemente manifestazioni contro qualcosa o qualcuno, ma parlano al paese e chiedono una cosa fondamentale: per cambiare questo paese bisogna farlo insieme e non contro il mondo del lavoro".



