

MPS. Spese mediche: migliorare il servizio



Nei giorni scorsi abbiamo incontrato l'Azienda per verificare l'andamento del programma di rimborso delle spese mediche, correggerne i disservizi e gettare le basi per le soluzioni percorribili per il 2023, tenendo presente l'intera platea degli interessati, composta da lavoratori attivi o nel fondo di solidarietà, pensionati e i loro familiari.

L'Azienda si è dichiarata disponibile ad avviare da subito un percorso che consenta una progettazione adeguata per tempi e contenuti, valutando le alternative praticabili, comprendenti la velocizzazione delle procedure di adesione dei familiari e il ripristino di condizioni migliorative per i pensionati che quest'anno si sono fatti interamente carico di un premio significativamente aumentato.

L'Azienda è già intervenuta con Caspie a fronte delle numerose segnalazioni pervenute dalle Organizzazioni Sindacali sulle difficoltà generalizzate che i colleghi hanno riscontrato nelle ultime settimane quando si sono rivolti all'help desk dedicato: ritardi, mancate risposte o risposte parziali e incoerenti hanno caratterizzato i primi mesi dell'anno. Per far fronte all'incremento delle richieste di intervento, sia telefoniche che via mail, Caspie ha rafforzato il comparto che cura l'assistenza e già dalle prossime settimane la situazione dovrebbe normalizzarsi.

Abbiamo inoltre segnalato le tante inefficienze delle prestazioni in convenzione diretta con le strutture convenzionate, anche di lungo corso e chiesto di verificare le

procedure e i disciplinari apponendo, se necessario, i correttivi utili a perfezionare i processi autorizzativi e la puntuale ed esplicita corrispondenza dei codici di autorizzazione con le relative prestazioni. Questo al fine di limitare ripercussioni negative sulla platea degli assicurati o, peggio, esborsi non dovuti.

Ancora in tema di prestazioni in convenzione diretta, riteniamo utile precisare che nel network "PosteProtezione" dell'Area Riservata Caspie, è possibile ricercare le strutture convenzionate ma è altresì necessario prendere preventivo contatto per verificare il convenzionamento del medico e la disponibilità della prestazione richiesta.

Infine, anche sul rimborso dei ticket del Servizio Sanitario Nazionale, che è previsto integralmente (cfr. disciplinare), abbiamo registrato alcuni dinieghi apparentemente infondati, sui quali ci attendiamo un chiarimento.

Attendiamo una nuova convocazione aziendale, per avere le risposte a questi primi quesiti e per cominciare a ragionare in prospettiva futura, accelerando il processo di predisposizione del programma rimborso spese mediche del 2023.

Siena, 7 aprile 2022

Le Segreterie

CNA: nel 2021 credito con il contagocce alle imprese

abruzzesi

Fosse dipeso dal sistema bancario regionale, le imprese abruzzesi, a cominciare da quelle più piccole, sarebbero rimaste "a secco" di finanziamenti durante i mesi bui della pandemia. E meno male che ci ha pensato il governo, con le sue misure di sostegno all'accesso al credito attraverso il Fondo Centrale di garanzia, con una copertura totale dei rischi, ad assicurare un flusso minimo di risorse necessarie come l'ossigeno; risorse che tuttavia non hanno impedito di presentare sulla scena nazionale la nostra regione come una Cenerentola del settore.

E' il quadro poco edificante che delinea la ricerca realizzata da Aldo Ronci per la CNA Abruzzo, messa a punto su dati di Bankitalia, sull'andamento del credito in Abruzzo nel 2021, secondo 'annus horribilis' dell'era Covid-19. "Al 31 dicembre scorso – illustra l'autore – i prestiti alle imprese ammontavano complessivamente a 10 miliardi e 550 milioni di euro, registrando sui dodici mesi precedenti un incremento di appena 22 milioni, che in valore percentuale rappresenta lo 0,1%, contro l'1,7% nazionale. Valori che, considerate le circostanze, rappresentano davvero un'inezia".

Se poi viene osservato in controluce, anche questo modestissimo aumento svela il suo lato debole: "Nei fatti – sottolinea Ronci – si è trattato di uno scambio: i 1.463 milioni di euro di crediti erogati in più, grazie alla garanzia pubblica, hanno coperto a malapena la restrizione patita nello stesso periodo, con i canali normale, che è stata pari a 1.441 milioni".

Ma i motivi di doglianza riguardano anche il ruolo di parente povero che l'Abruzzo continua a recitare nello scenario nazionale. Basti pensare che il prestito medio per impresa si attesta ad appena il

57% di quello medio italiano: 82mila 432 euro, contro 143mila 869 della media Italia. ***“Nel quadro descritto, e non poteva essere altrimenti, è la piccola impresa a pagare dazio in questa ‘operazione verità’: al netto infatti dei finanziamenti garantiti dal Fondo Centrale, al 31 dicembre scorso ammontavano a 2 miliardi e 405 milioni di euro, ovvero 75 in meno rispetto all’anno precedente, con una variazione percentuale del -3%”.***

Ce n’è abbastanza per spingere il mondo produttivo a invocare un deciso cambio di passo in materia di credito. Il lungo e travagliato iter di attivazione della legge regionale del 2021, la numero 9, destinata a sostenere le imprese colpite dall’emergenza Covid, soprattutto nei settori del commercio e del turismo, non ha ancora visto la luce del sole.

“Chiaro che in materia occorra subito una svolta – dice il direttore regionale di CNA Abruzzo, Graziano Di Costanzo – perché un numero consistente di piccole imprese non ha potuto usufruire dei finanziamenti garantiti dallo Stato, perché le rate su tasse e mutui non sono più bloccate, perché il costo delle materie prime è schizzato, perché anche i diversi ammortizzatori sociali non sono più attivi. Abbiamo chiesto alla Regione, con le altre associazioni del mondo della piccola imprese, di valorizzare il ruolo dei confidi per favorire l’accesso al credito bancario: crediamo che questi dati parlino più di qualsiasi altra cosa. E che bisogna anche recuperare velocemente il tempo perso”.

Fonte: www.news-town.it

Pane e pistole

Pubblichiamo un breve testo scritto 10 anni fa da **Ascanio Celestini**.

Il protagonista del monologo a un certo punto dice “il prezzo del pane andrà alle stelle e regaleranno le pistole al mercato. Da quel giorno nessuno potrà più comprare il pane. Tutti si armeranno e assalteranno i forni”.

Inverosimile? Intanto il nostro Governo ha tolto l’IVA sulle armi, lasciandola immutata sul pane...

PANE E PISTOLE

Cittadini e cittadine, scusate se parlo sottovoce.

Lo so che siamo in una democrazia e possiamo dire quello che vogliamo. Ma la situazione sta mutando velocemente.

Vedete, in una dittatura devi tacere perché anche i muri hanno orecchi. Invece in una democrazia puoi dire quello che vuoi tanto non ti sente nessuno, e oggi probabilmente non siamo più in uno stato democratico. Forse non ancora in una dittatura.. Non si sa.

Secondo qualcuno siamo già in guerra. Voi mi direte “se c’era una guerra ce ne saremmo accorti”.

E invece la guerra c’è proprio perché la maggioranza ancora non lo sa; la stanno combattendo contro di noi e sono sicuri di vincerla.

E’ più facile vincere una guerra se il nemico non sa che la sta combattendo.

Per farvi capire la situazione vi faccio un esempio semplice. Se io vi do un mucchio di semi, voi vangate la terra e li seminate, cresce il grano, lo raccogliete, lo portate al mulino che lo macina, poi lo impastate, aspettate che lieviti e poi vi cuocete una pagnotta di pane.

Quanto tempo è passato dalla distribuzione dei semi alla cottura della pagnotta? Mesi!

Se io fossi una grande azienda quotata in borsa che compra e vende pane in tutto il paese, in pochi minuti potrei guadagnare milioni o bruciare milioni: per una dichiarazione sbagliata al momento giusto, per qualche pettegolezzo, una voce di corridoio, la mia azienda può fallire, e tutto questo accade in un attimo.

In un tempo così breve nessuno è in grado nemmeno di piantare un mucchio di semi, figuriamoci se è possibile avere la pagnotta calda.

A me piace la marmellata. Mi piace quella di arance.

Se vi do il seme per piantare l'albero quanto ci mettete a portarmi un vasetto di marmellata? Due? Tre anni?

Se io sono una multinazionale nel settore confetturiero in quel tempo posso fallire e cambiare lavoro decine di volte.

Capite quale guerra si sta combattendo? E' **la guerra tra il capitalismo e la natura.**

La natura e soprattutto l'uomo sono troppo lenti rispetto al capitalismo e al suo braccio armato: **la finanza.**

Quando vi darò un mucchietto di semi e in 10 minuti mi porterete una fetta di pane e marmellata... il capitalismo sarà sconfitto.

Ma non credo che succederà mai.

Provate ad andare in visita a casa di qualche ricco borghese. Non troverete opere d'arte, gioielli, vasi cinesi.

Oggi acquistano sacchetti di sabbia per le barricate, carne in scatola, acqua potabile e soprattutto armi.

Questa guerra che è già scoppiata, che qualcuno sta combattendo, prima o poi verrà dichiarata.

Sarà una rivoluzione o una guerra civile?

La prima è improbabile, serve una coscienza di classe. Senza coscienza di classe non si fa la rivoluzione.

Invece per la guerra civile bastano fucili e pistole.

Sapete come faranno a farla scoppiare apertamente? A dichiararla?

Saranno gli economisti a spiegarcelo.

Ce lo diranno con le loro facce da giacca e cravatta, col loro sorriso in gessato doppiopetto grigio.

Ci diranno che per fare una pagnotta servono mesi, mentre in catena di montaggio si monta una pistola in meno di un'ora.

Così il prezzo del pane andrà alle stelle e regaleranno le pistole al mercato: da quel giorno nessuno potrà più comprare il pane.

Tutti si armeranno e assalteranno i forni.

Cittadini e cittadine, scusate se parlo sottovoce.

Lo so che siamo in una democrazia e possiamo dire quello che vogliamo. Ma la situazione sta mutando velocemente.

E poi siete davvero sicuri che la nostra sia ancora una democrazia? Il nostro governo è formato da individui che non hanno ricevuto un solo voto dal popolo. Non li ha votati nessuno... Eppure ci governano.

Io una cosa del genere me la ricordo solo in quel famoso ventennio.

Perciò anche tu cittadino, segui il mio consiglio. Compra scatolette di carne in gelatina.

Quando incominceremo a sparare varranno più dei titoli di stato tedeschi.

E se non puoi permetterti le scatolette vai al mercato a prendere un arma: le stanno già distribuendo.

Ma mi raccomando: parla sottovoce, non farti sentire.

Ascanio Celestini, 16 febbraio 2012

Pressioni commerciali: cosa cambia nel Gruppo Bper con il nuovo accordo?



Lo scorso 30 marzo abbiamo sottoscritto, assieme alle altre OO.SS. e con l'Azienda, il nuovo accordo su **Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro**.

Le Politiche Commerciali sono disciplinate da un Accordo Nazionale sottoscritto con l'ABI l'8 febbraio 2017, recepito nel Gruppo Bper con l'Accordo sottoscritto in data 2 agosto 2018. Le trattative, protrattesi per diverse settimane, puntavano a migliorare le norme esistenti e a renderle **più esigibili**; pensare di arrivare ad una radicale riscrittura delle stesse sarebbe stato poco realistico, e probabilmente oltre le possibilità dello stesso Gruppo BPER.

Nonostante ciò, siamo riusciti a portare a casa diversi miglioramenti che riteniamo possano alleggerire almeno in parte il clima oppressivo che si respira nelle filiali, **a patto di essere conosciuti e messi in pratica da tutti**. Per questa ragione, riteniamo importante riepilogare in modo sintetico le novità introdotte nell'accordo appena firmato.

SANZIONABILITA' DEI COMPORAMENTI SCORRETTI

Lo scopo principale delle modifiche introdotte è far sì che l'accordo sia maggiormente esigibile riguardo a quello preesistente, che in tante occasioni si era rivelato complicato da calare nella realtà che si vive nei nostri luoghi di lavoro.

Con questo scopo, tra le premesse dell'accordo è stata espressamente prevista la possibilità di **interventi di natura disciplinare** in caso di violazione dello stesso. L'accordo prevede inoltre che si tenga conto della **reiterazione di comportamenti scorretti da parte dei medesimi soggetti**, previsione non presente nella vecchia versione.

Ovviamente lo scopo del Sindacato non è chiedere la moltiplicazione delle sanzioni, e tale riferimento vuole fungere prima di tutto da deterrente. D'altro canto, sappiamo che la Banca tende a valutare in modo assai diverso violazioni anche di piccoli aspetti formali da parte di operatori di filiale, per i quali i provvedimenti disciplinari sono fin troppo frequenti, rispetto a irregolarità, spesso ben più gravi, commesse in materia di pressioni commerciali, spesso condannate in modo vago e generalizzato ma **in realtà tollerate quando non addirittura incoraggiate**.

(Di questo aspetto ci eravamo già occupati in passato con questo articolo).

Aver scritto chiaramente che **l'accordo costituisce a tutti gli effetti normativa aziendale**, e che quindi il mancato rispetto può produrre le stesse conseguenze che derivano dall'inosservanza di qualsiasi altra normativa, rappresenta un passaggio importante, non soltanto formale.

COMMISSIONE PARITETICA

Organo fondamentale per il reale funzionamento dell'accordo è la commissione che si riunisce periodicamente, composta da rappresentanti dell'Azienda e delle OOSS, per esaminare ogni

possibile comportamento irregolare. E' indispensabile, per consentire il reale funzionamento dell'accordo, che tutto ciò che fuoriesce dalle norme sia segnalato alla Commissione.

Torneremo sull'argomento **segnalazioni**, troppo importante per liquidarlo in due parole.

Intanto l'accordo prevede che la **frequenza delle riunioni sia raddoppiata**, passando da quadrimestrale a bimestrale, andando così ad accorciare i tempi tra la rilevazione delle possibili irregolarità ed il loro esame. Resta la possibilità di richiedere **riunioni urgenti** in situazioni di particolare gravità.

Un'importante novità è rappresentata dall'impegno, a carico dell'Azienda, di fornire **tempestivo riscontro relativamente alle segnalazioni analizzate** e comunicare i dati relativi ai **provvedimenti assunti per eventuali violazioni degli accordi**.

Si tratta di un significativo passo avanti in quanto, fino ad ora, il più delle volte l'Azienda non comunicava nulla riguardo ad eventuali interventi generati da nostre segnalazioni.

CAMPAGNE COMMERCIALI

Uno dei punti su cui la nostra attenzione si è concentrata sono state le campagne di breve durata, le **Focus Week** o i **Focus Day**. Avremmo voluto vietarle del tutto, ma dovendo convincere la controparte questo obiettivo appariva irrealizzabile. Siamo comunque riusciti ad ottenere che nel testo dell'accordo, all'Art. 8, sia inserita la frase:

"Tali iniziative non devono costituire in alcun modo strumenti per esercitare improprie pressioni commerciali".

L'aver inserito nell'accordo un testo **che l'Azienda ha condiviso** rappresenta una base importante da cui partire. Perché le cose possano davvero cambiare, tuttavia, servirà la collaborazione e l'impegno di **TUTTI**. E anche su questo torneremo.

Altra parte del testo ad aver subito modifiche radicali è la

parte finale dell'articolo 8:

“Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa, non costituisce motivazione per l’assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa”

Sappiamo bene che il timore di chi si trova a confrontarsi quotidianamente con i dati di vendita è quello di subire trasferimenti o demansionamenti. Sappiamo che, anche se non dovrebbe essere così, non vendere abbastanza comporta un abbassamento della valutazione professionale.

Ora l’Azienda concorda con noi e sottoscrive un testo nel quale si afferma in modo chiaro e non equivocabile che tutto questo non si può fare, quindi ogni minaccia, anche velata, costituisce una chiara violazione delle norme.

COMUNICAZIONE

Abbiamo chiesto ed ottenuto che nell’articolo 9, dopo il testo preesistente in base al quale ***“le comunicazioni devono essere improntate a modalità rispettose della dignità e professionalità delle lavoratrici e lavoratori”***, si provvedesse ad integrare la parte finale del primo comma vietando ***“messaggi che possano risultare fuorvianti, intimidatori, offensivi, vessatori o elusivi del presente accordo”***.

Le parole in rosso sono quelle che abbiamo aggiunto. Può sembrare una modifica poco significativa, ma non è così. Uno dei problemi che la Commissione si trova spesso a dover affrontare è definire quali comportamenti siano da considerare scorretti, perciò ogni singola parola che serva a meglio delimitare il perimetro ha una sua utilità.

Se fino a ieri una frase del tipo: *“Non riesci a vendere le polizze? Magari con clienti di un’altra provincia potresti avere risultati migliori...”* poteva essere liquidata come una

semplice battuta, seppur di pessimo gusto, oggi possiamo affermare che **viola almeno due articoli dell'accordo**.

Tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente su **mezzi aziendali**, rispettando gli orari di lavoro e il diritto alla disconnessione. Quindi costituiscono violazioni dell'accordo messaggi inerenti campagne commerciali o dati di vendita **se inviati sul telefono personale**. Gli stessi messaggi costituiscono comunque violazioni dell'accordo se inviati sul telefono aziendale, ma **dopo l'orario di lavoro o nel fine settimana**.

Le **riunioni** devono essere convocate nel rispetto dell'orario di lavoro: quindi **non è ammissibile che si svolgano durante la pausa pranzo**, e nel caso si protraggano oltre l'orario ordinario di lavoro deve essere riconosciuto lo **straordinario** ai partecipanti.

La convocazione delle riunioni deve avvenire con **adeguato preavviso**. Inoltre, le riunioni devono favorire la **massima inclusione**, quindi tenendo in considerazione le esigenze di tutti i colleghi.

Sul portale aziendale, nella sezione "*Servizi per il Personale*", sarà creata una **nuova pagina** "*Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro*" dalla quale si potrà avere accesso al testo dell'accordo recentemente sottoscritto, a tutte le normative aziendali (compreso il Codice Etico) e nazionali e a tutti gli aggiornamenti che saranno pubblicati sull'argomento.

MONITORAGGIO DATI COMMERCIALI

Ci siamo battuti fino all'ultimo per ottenere il divieto di pubblicazione di classifiche tra filiali (ricordiamo che eventuali classifiche tra singoli colleghi sono comunque vietate dalla normativa privacy) ed è stato uno degli aspetti più controversi durante la trattativa. L'Azienda non ha voluto citare espressamente il tema. Riteniamo tuttavia di aver ottenuto maggiori margini di intervento su tutti gli **utilizzi**

impropri che di tali classifiche vengono fatti: modalità di comunicazione, minacce, utilizzo delle campagne come causa di pressioni illegittime.

Non sono più ammessi report manuali approntati su richiesta pervenute dalle Aree o dalle Direzioni Regionali. Questo purtroppo non significa la totale eliminazione di reportistica manuale, ma la richiesta potrà avvenire solo su modelli predisposti a livello centrale dall'Azienda e preventivamente comunicati alla Commissione Paritetica.

Avremmo voluto che tali report fossero vietati del tutto; in ogni caso, **la formulazione attuale pone fine alle tante richieste che giornalmente nascevano a livello locale**, andando ad ingolfare l'operatività giornaliera, e rappresenta un indubbio progresso.

Nell'accordo è stato invece inserito in modo chiaro il **divieto di richiedere dati previsionali.**

E' stato inoltre introdotta una norma, pensate prevalentemente per gli **addetti ai contact center** in base alla quale i tempi di contatto fisici o virtuali con la clientela, anche interna, **non possono costituire elementi di valutazione e osservazione individuale.**

SISTEMI INCENTIVANTI

Uno degli obiettivi che avremmo voluto perseguire è contrastare l'attribuzione di obiettivi individuali, che però **non costituiscono materia trattata nell'accordo preesistente.**

Siamo riusciti ad inserire un passaggio alla fine dell'Articolo 10 nel quale viene previsto che l'assegnazione degli obiettivi debba avvenire *“ponendo la massima attenzione alla **valorizzazione del lavoro di squadra** e alla **professionalità dei singoli lavoratori**”*

COME FACCIAMO A FAR FUNZIONARE L'ACCORDO?

Le pressioni commerciali fanno parte della nostra vita di bancari, e si faranno sentire in modo sempre più pressante, nonostante già adesso appaiano spesso insostenibili. Dovremo comunque conviverci, ma non siamo del tutto indifesi. L'accordo sulle Politiche Commerciali non risolve tutto, ma ci fornisce strumenti concreti per arginare gli abusi. A differenza di altri accordi, **da solo non può produrre effetti**. Sappiamo bene che gli abusi ci sono, e sappiamo che vengono posti in essere da chi conta di poter godere di una sostanziale impunità. Dipende da ognuno noi far sì che l'accordo sottoscritto funzioni. E l'elemento fondamentale, ciò che davvero può far cambiare le cose, sono le **segnalazioni**. Ogni comportamento scorretto deve essere segnalato, e viene inoltrato **evitando di esporre in alcun modo il segnalante**, come abbiamo avuto modo di sperimentare. Purtroppo, ad oggi, le segnalazioni sono molto meno del dovuto: questo ha consentito all'Azienda di affermare che il fenomeno delle pressioni illegittime nel Gruppo Bper non sarebbe sistematico.

Nonostante le difficoltà di far riconoscere all'azienda la scorrettezza di alcuni comportamenti, in diversi casi (non sempre) **sono servite a far cessare le pressioni illegittime**. E questo ci incoraggia ad insistere su questa strada.

Vogliamo che le cose cambino? Ecco alcune indicazioni.

MA QUINDI IO COSA POSSO FARE?

Premessa: a nessuno viene richiesto di fare l'eroe o di esporsi a possibili ritorsioni. I Rappresentanti Sindacali servono proprio per fare da tramite ed evitare che questo accada. I comportamenti che suggeriamo sono molto più semplici da porre in essere di quanto si creda.

1. Parlare di ciò che succede. E' fondamentale confidarsi con i colleghi, per confrontare le esperienze e sentirsi meno soli nell'affrontare le situazioni più difficili. Ed è ancor più fondamentale parlare con i propri rappresentanti sindacali, e valutare insieme se l'episodio raccontato possa dar luogo ad una segnalazione. Pur avendone fatte meno di quante avremmo voluto, abbiamo gestito decine di segnalazioni, e **neanche in un caso abbiamo esposto i colleghi a possibili ritorsioni.** Qualora non sia possibile segnalare un episodio garantendo l'anonimato del collega, preferiamo evitare del tutto la segnalazione. Quindi, a titolo di esempio, è molto difficile segnalare una singola telefonata nella quale sono stati pronunciati insulti o minacce, anche perché per farlo sarebbe necessario registrarla (comportamento tra l'altro perfettamente **lecito**, quando si è parte attiva dell'interlocuzione). Ma se in una riunione alla quale partecipano decine di colleghi viene usato un linguaggio intimidatorio, possiamo – anzi **dobbiamo** – segnalare che *“Nella riunione svoltasi il giorno XX presso YY è stato detto da ZZZZ quanto segue...”* Magari questo non porterà conseguenze immediate per chi ha usato un linguaggio non accettabile, ma servirà a fargli arrivare un messaggio, facendogli capire che **non può più fare o dire tutto ciò che vuole.** E può accadere solo se i partecipanti raccontano l'accaduto ai propri rappresentanti sindacali.

L'indirizzo al quale inviare le segnalazioni è politichecommercialifisac@bper.it. Si tratta di **una casella alla quale hanno accesso solo rappresentanti sindacali Fisac**, che poi provvederanno all'inoltro all'azienda **senza rivelare l'identità del segnalante.**

2. Conoscere e rispettare il contenuto dell'accordo. Possiamo scrivere il miglior accordo del mondo, ma poi sta ad ogni singolo lavoratore rispettarlo. Se non è più consentito a livello di

semicentro chiedere files a compilazione manuale, eventuali richieste in tal senso vanno **ignorate**, e immediatamente segnalate al proprio rappresentante sindacale. Ricordiamoci che un eventuale sollecito da parte di chi ha richiesto la compilazione del file, magari accompagnato da insulti o minacce, configurerebbe una doppia violazione dell'Accordo, e in quanto tale esporrebbe **lui** a possibili provvedimenti disciplinari.

Ovviamente se in caso di richieste illegittime tutti si limitassero a compilare ed inviare i files come è stato fatto finora, l'aver inserito queste previsioni si rivelerebbe del tutto inutile.

Anche in questo caso, il primo passo è parlare con il proprio rappresentante sindacale e concordare il comportamento da adottare.

3. **Spegnere il telefono aziendale dopo l'orario di lavoro.** 0, meglio ancora, lasciarlo in filiale quando si esce dal lavoro. Non è consentito inviare comunicazioni fuori orario, quindi non è necessario che il telefono resti acceso. Tutti i messaggi o le telefonate che arrivano fuori orario rappresentano una violazione al CCNL e all'Accordo: anche in questo caso ricordiamoci che **nessuno può contestarci la decisione di spegnere il telefonino aziendale dopo l'orario di lavoro** (diritto espressamente previsto dal CCNL), ma che invece **può essere contestata la violazione a chi si ostina a cercarci quando non gli è consentito farlo.**
4. **Ricorrere contro le valutazioni professionali.** L'Accordo prevede che il mancato raggiungimento degli obiettivi non possa comportare una riduzione della valutazione professionale, che deve basarsi su altri parametri. Purtroppo sappiamo che nella realtà anche la parte della scheda di valutazione concernente l'adeguatezza al ruolo viene spesso basata sui numeri delle vendite. Se si ritiene di essere stati valutati in modo iniquo esclusivamente per ragioni quantitative, si può fare ricorso contro la valutazione professionale; il ricorso

rappresenta un diritto di ogni lavoratore, e non c'è alcun motivo di temere ritorsioni da parte dell'Azienda. Anche in questo caso è importante contattare urgentemente il proprio rappresentante sindacale e decidere **insieme** il da farsi.

Anche quando non producono effetti immediati, le segnalazioni possono rivelarsi preziose a distanza di tempo, fornendo elementi a discolta in caso di future contestazioni disciplinari o citazioni in giudizio.

Ricordate che i rappresentanti Fisac sono sempre a vostra disposizione, e che solo impegnandoci tutti insieme possiamo riuscire a migliorare il clima aziendale.

Scarica il testo dell'accordo

BCC di Roma inaugura una nuova filiale all'Aquila

È stata inaugurata oggi a L'Aquila, in via san Bernardino 7-11, la nuova agenzia della Banca di Credito Cooperativo di Roma.

All'inaugurazione hanno preso parte, tra gli altri, il sindaco dell'Aquila **Pierluigi Biondi**, il vescovo ausiliare de L'Aquila, monsignor **Antonio D'Angelo** e il direttore della sede di Banca d'Italia a L'Aquila, **Massimo Calvisi**.

“La terza filiale BCC Roma nel capoluogo abruzzese rappresenta un ulteriore contributo alla rinascita del centro cittadino, che sta finalmente rifiorendo dopo un grande e fruttuoso

impegno di ricostruzione.

Nel 2021 nelle 18 agenzie BCC Roma complessive operanti nella provincia dell'Aquila gli impieghi sono stati di 913 milioni di euro, cresciuti del 5,5% rispetto all'anno precedente; la raccolta diretta è stata di 910 milioni di euro, cresciuta del 7,1%; quella allargata è stata di 1,2 miliardi di euro, l'8,3% più alta dell'ultimo anno. Dati che testimoniano l'impegno a favore del territorio", si legge in una nota.

*"Questa apertura – per il presidente di BCC Roma, **Francesco Liberati** – è un segno tangibile di ciò che L'Aquila rappresenta per la nostra cooperativa di credito e più in generale di quanto l'Abruzzo sia importante per la Banca. Rappresenta anche – in una fase così difficile di uscita dalla crisi sanitaria e per le conseguenze delle tensioni causate dalla guerra in Ucraina – un importante segnale di ottimismo e fiducia nel futuro".*

"D'altronde – ha continuato Liberati – siamo presenti all'Aquila dai primi anni del 2000 e ci siamo subito fatti percepire come banca locale e di comunità. Dopo il tragico terremoto del 2009 abbiamo ulteriormente intensificato l'impegno, anche per dare continuità, nel lungo periodo, alla ripresa civile e sociale. Insieme a Federcasse abbiamo raccolto 5 milioni di euro, di cui 1,5 a carico di BCC Roma, e li abbiamo destinati alla ricostruzione di Palazzo Margherita, sede del comune dell'Aquila e luogo simbolico della città. Adesso, finalmente, il cantiere del Palazzo può dirsi terminato".

"BCC Roma, insomma, è ed intende rimanere la banca dell'Aquila, della sua gente. Più in generale, in questi anni complicati e anche nel periodo più duro del lockdown, BCC Roma ha reagito, continuando ad alimentare quel prezioso legame con le comunità fatto di dialogo e, soprattutto, di ascolto. Di qui tutti gli interventi per dare seguito ai provvedimenti governativi di garanzia pubblica per sostenere il credito a decine di migliaia di famiglie e imprese. In questa azione

vanno comprese anche le sospensioni delle rate dei mutui a tutti i soggetti colpiti economicamente dalle conseguenze della pandemia, per oltre 1,5 miliardi di euro”.

“Pure sul piano solidaristico – ha concluso Liberati – la Banca si è mossa attivamente. Nel 2021 i Comitati Locali dei Soci BCC Roma hanno gradualmente ripreso la loro attività e hanno erogato circa 900mila euro, in particolare a parrocchie e associazioni in prima linea nel sostegno alle persone in difficoltà a causa della pandemia. Abbiamo poi sostenuto le strutture sanitarie di Lazio, Abruzzo e Veneto e, tramite la Fondazione BCC Roma, nel corso dell’ultimo anno abbiamo aiutato realtà riconosciute nel campo dell’assistenza sociale, come il Banco Alimentare e la Comunità di S. Egidio. In tutto ciò ci sono anche i risultati aziendali complessivi che ci restituiscono un quadro decisamente confortante, nonostante vincoli di Vigilanza e sempre nuovi accantonamenti prudenziali richiesti”.

“Ringrazio Bcc Roma per l’importante segnale nei confronti della città e del territorio testimoniato dall’apertura di questi uffici in centro storico. Un’attenzione espressa già in passato con il generoso contributo di cinque milioni di euro per il recupero di Palazzo Margherita, sede storica del Comune dell’Aquila”, ha dichiarato il sindaco dell’Aquila, Pierluigi Biondi.

La Banca di Credito Cooperativo di Roma è la prima banca di Credito Cooperativo in Italia. Fondata nel 1954 con il nome di Cassa Rurale ed Artigiana dell’Agro Romano, opera nel Lazio, nell’Abruzzo interno, in Veneto e in Molise con 188 agenzie e 18 tesorerie. I soci sono oltre 40mila. BCC Roma fa parte del Gruppo Bancario Iccrea, il più grande gruppo bancario cooperativo italiano. Il Gruppo si colloca in Italia al terzo posto per numero di sportelli ed al quarto per attivi.

In base alla classifica stilata da Mediobanca nel 2021, BCC di Roma si è classificata al primo posto tra le banche di Credito

Cooperativo per totale attivo, impieghi, raccolta, patrimonio netto, utile netto, numero sportelli.

“La Banca nella sua attività si ispira ai principi fondanti della cooperazione, quali la mutualità e la solidarietà, che si concretizzano nell’orientamento al cliente e nel radicamento sul territorio di riferimento, contribuendo a promuovere il benessere delle comunità dove opera e il loro sviluppo economico e culturale attraverso un’attiva azione di responsabilità sociale”.

Fonte: Abruzzoweb

Il Gruppo Bper chiude 140 filiali. E il Sindacato cosa fa?



Assistiamo sempre più spesso, nel sistema bancario, a operazioni definite di “razionalizzazione”: altro non sono che **chiusure di sportelli**.

Si tratta di decisioni fonte di frequente mortificazione e rabbia nei colleghi, che riversano sul sindacato aspettative spesso deluse. Forse allora è opportuno chiarire di chi sono

le responsabilità esclusive di tali decisioni e gli ambiti entro cui l'azione sindacale si può esplicare.

Art. 19 CCNL

– Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni

*1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono **successive** alla fase decisionale.*

Come si può leggere, la responsabilità della riorganizzazione è interamente dell'azienda. Una volta assunta la decisione, l'azienda la comunica. A che scopo? Il CCNL continua così:

L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici/lavoratori, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ... formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

(Tali incontri)... devono esaurirsi entro 35 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale.

Lo scopo della procedura è quindi la gestione delle ricadute sui lavoratori (attenzione: **non stiamo parlando di riduzione del personale a seguito dichiarazione esuberi**).

Alla fine della procedura, se il tavolo non raggiunge una condivisione sulle ricadute, **l'azienda attua comunque i provvedimenti da lei decisi**. Non è necessario un accordo affinché la scelta aziendale dispieghi i suoi effetti. Per questo nel gergo si usa indicarla come **"procedura debole"**.

Ma quindi, in caso di chiusure di filiali, il sindacato non può fare niente? **Sulla decisione di chiudere, a parte cercare di convincere della negatività delle scelte e coinvolgere le istituzioni dei territori per fare pressione sull'azienda, il sindacato non ha strumenti vincolanti per opporsi.**

Viceversa, sulle ricadute può dire la sua, ma l'accordo tra azienda e sindacato è una possibilità: non è obbligatorio. Quindi, **qualora un verbale venga sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, non significa che il sindacato sia d'accordo sulla chiusura delle filiali, ma solo che è stata trovata un'intesa per gestire le ricadute professionali e territoriali sulle persone.** Se quest' intesa non si trova, l'azienda procede comunque nel rispetto delle norme vigenti (legge, CCNL, CIA, ecc...).

Si può essere d'accordo o meno sul fatto che l'organizzazione aziendale (e di conseguenza anche la scelta di chiudere filiali) sia potestà esclusiva della stessa. Però le cose stanno così. La precisazione serve a separare bene ambiti e responsabilità.

Leggi anche:

<https://www.fisac-cgil.it/118413/gruppo-bper-lontano-oltre-le-attese>

Unicredit: incontro sui provvedimenti disciplinari



Nel corso della trattativa sulle ricadute del Piano Industriale abbiamo fortemente voluto venisse discusso il tema dei Procedimenti disciplinari, argomento spinoso che ha un indubbio impatto sul clima aziendale.

Nella logica del doppio binario, ovvero possibilità di affrontare immediatamente alcuni argomenti e di programmare in tempi stretti il confronto su altri, al punto 9.4 dell'accordo avevamo previsto entro il mese di marzo un incontro in cui l'Azienda avrebbe dovuto illustrare "l'andamento dei procedimenti disciplinari e le modalità di gestione dell'azione disciplinare". Questo incontro si è svolto ieri 30 marzo 2022. Abbiamo inoltre fissato nel mese di aprile le date degli ulteriori Incontri previsti dall'Accordo 27.01.2022 relativo al Piano Industriale Unicredit Unlocked.

Il nostro obiettivo era e resta quello di valorizzare l'aspetto formativo del procedimento disciplinare, evitando che ci si limiti ad intervenire in maniera punitiva, senza che dall'accaduto possano scaturire miglioramenti operativi, maggior precisione della normativa interna e diffusione di comportamenti più consoni.

L'Azienda ci ha fornito i seguenti dati, 361 casi di sanzioni disciplinari in tutto il perimetro Italia nel 2021 di cui:

- 178 rimproveri
- 161 sospensioni
- 22 licenziamenti

Il trend secondo la Banca risulta in discesa, sul 2019, di circa il 30%

Estremamente importante l'illustrazione delle principali casistiche, che vi invitiamo non solo a leggere con

attenzione, ma a memorizzare, affinché si attivi un più alto livello di attenzione ogni volta che ci accingiamo ad operare in tali ambiti:

PERSONAL DEALING: operazioni che il dipendente svolge su rapporti personali e/o come delegato: es. violazioni di normative di compravendita intraday. In casi non infrequenti si tratta anche di molte operazioni.

IRREGOLARITA' NELLA VENDITA DI SERVIZI E PRODOTTI: operazioni che il dipendente compie per i clienti, in maniera non corretta o irregolare, es. mancanza di firme e/o autorizzazioni, irregolarità nei servizi e dei prodotti, utilizzo improprio Q48, compravendite non debitamente sostenute da richieste della clientela.

VIOLAZIONE DELLA PRIVACY: interrogazioni del tutto sconnesse da necessità operative, nella maggior parte dei casi oggetto di procedimento molteplici inquiry su vip, calciatori, politici, personaggi pubblici, colleghi, top manager, oltre che clienti al di fuori del raggio d'azione e senza motivazione.

Su quest'ultimo tema l'Azienda si è soffermata, avendo spesso rilevato una mancata o eccessivamente approssimativa conoscenza delle norme che impediscono tale attività che, come l'Azienda ha ribadito, costituisce una vera e propria violazione di legge rispetto alla quale è necessario, non solo opportuno, un intervento formale con l'apertura di un procedimento disciplinare. Ha sottolineato che in questi casi è necessario chiedere autorizzazione specifica alla struttura di Region a ciò incaricata.

Da parte nostra abbiamo ribadito che, l'eccessiva stratificazione della normativa non la rende immediatamente disponibile nel bagaglio professionale dei colleghi, quindi è necessario e doveroso un supporto operativo con l'introduzione di blocchi e alert in procedura che consentano di non

effettuare o di motivare l'accesso.

L'ipotesi di un blocco generalizzato non è stata presa in considerazione dall'Azienda, in quanto potrebbe comportare eccessive limitazioni nella circolarità, ma ci hanno confermato che si sta lavorando sull'istituzione di alert specifici su PEP (persone esposte politicamente) e VIP.

Abbiamo poi dibattuto a lungo su tutti gli aspetti del "procedimento disciplinare", in quanto nell'iter procedurale riscontriamo numerose criticità. Proviamo ad elencarle con le specifiche repliche dell'Azienda che vi invitiamo a leggere con attenzione per la vostra massima tutela:

1. ONDATE DI ATTENZIONE la nostra sensazione che i procedimenti arrivino ad ondate, ovvero che ci siano periodi in cui si fanno verifiche più serrate su alcuni comportamenti, NON è stata smentita, anzi, l'Azienda ritiene doveroso, laddove si rilevi una mancanza, valutare se e quanto questa sia diffusa ed intervenire prontamente per perseguirla;
2. COINVOLGIMENTO DEGLI INTERESSATI IN FASE DI ISTRUTTORIA abbiamo più volte rilevato come le informazioni "carpite" agli interessati in fase di istruttoria o nella fase di raccolta informazioni che precede un procedimento sono usate contro di loro. L'Azienda ha richiamato il dovere di "collaborazione attiva ed intensa", previsto dall'art. 41 del CCNL, da parte nostra abbiamo ribadito come questo non possa essere utilizzato per compromettere il diritto del lavoratore e della lavoratrice di essere consapevole che quanto si dichiara possa ritorcersi contro. Ricordiamo che seppur non formalmente previsto, il coinvolgimento del proprio rappresentante sindacale anche in questa fase è quantomai utile, se non altro per trovare formulazioni rispettose delle reciproche esigenze e per segnalarci prontamente ogni eventuale forzatura.
3. CONSEGNA DELLE LETTERE L'Azienda ha confermato che è

consapevole dell'impatto psicologico che la consegna delle lettere può avere sui colleghi e che si prodiga affinché tutto venga gestito nel miglior modo possibile, con il massimo rispetto della persona e della sua sensibilità. Anche su questo punto vi invitiamo a segnalarci eventuali casi dove questo proponimento non ha trovato concreta applicazione.

4. ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE Le norme del CCNL prevedono che chi viene interessato da un procedimento disciplinare possa chiedere di accedere alla documentazione relativa al procedimento. L'Azienda non nega questo, ma consente solo la consultazione dei documenti senza dare la possibilità di trarne copia, rendendo così più laboriosa la ricostruzione dei fatti per la redazione della lettera di risposta o per la predisposizione della linea di difesa. La nostra richiesta di poter trarre copia della documentazione non è stata accolta dall'Azienda.
5. TEMPISTICHE Allorquando il procedimento scaturisca da iniziative giudiziarie esterne i tempi, a seguito delle indagini della Magistratura, possono prolungarsi di molto. Questo aspetto, tanto più pesante allorquando valutata la presunta gravità dei fatti contestati si sia proceduto ad una sospensione cautelativa, serve di fatto a tutelare i colleghi per evitare decisioni aziendali in contrasto con quelle che potrebbero essere assunte dalla stessa Magistratura. Abbiamo comunque fortemente sensibilizzato l'Azienda sull'argomento invitandola a velocizzare il più possibile l'iter di tutti i procedimenti ed essere più tempestiva nei provvedimenti, invocando (inascoltati) una sorta di prescrizione per i fatti di lieve entità commessi più di qualche anno fa.
6. CONSEGNA DELL'ESITO DEL PROCEDIMENTO Anche di questa fase ne abbiamo sottolineato la criticità, soprattutto laddove la sanzione è di una certa gravità, tanto più se comporta il licenziamento. L'Azienda ha confermato che vengono messe in campo tutte le attenzioni del caso.

Riteniamo inoltre che il rappresentante sindacale dovrebbe essere presente anche nel momento in cui il/la lavoratore/trice riceve la lettera con cui viene irrogata la sanzione e che la suddetta lettera dovrebbe contenere le motivazioni di dettaglio per cui è stata adottata la decisione (l'Azienda ha detto che le motivazioni vengono comunicate a voce al momento della consegna). Contestualmente dovrebbero concordarsi le iniziative formative da intraprendere per fornire al collega le competenze che gli necessitano per evitare di incorrere nuovamente in errore.

7. GIORNATE DI SOSPENSIONE Riteniamo opinabile la scelta aziendale di posizionare, motivandola con il fatto che lo stipendio viene calcolato in trentesimi, le eventuali giornate di sospensione ricomprendendo i weekend. Abbiamo invitato l'Azienda a rivedere quest'approccio.
8. RISERVA PATRIMONIALE abbiamo contestato all'Azienda l'indicazione, spesso presente in calce alla lettera di sanzione, di una riserva patrimoniale. L'Azienda ha precisato che è necessaria, soprattutto allorché la contestazione scaturisce da atti esterni, di clienti o organismi.
9. MANCATA PRESENTAZIONE AL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE abbiamo fatto presente all'Azienda che non condividiamo assolutamente la scelta di non presentarsi in sede di conciliazione, la prima fase di un eventuale ricorso contro un provvedimento ritenuto ingiusto od incongruo. La conciliazione è, a dire il vero, facoltativa, ma riteniamo che non sia coerente con l'attenzione che il gruppo dice di riporre ai colleghi che gli stessi si trovino, come unica via di ricorso, quella di adire alle vie giudiziali. A sostegno della sua posizione l'Azienda pone l'esito delle vertenze giudiziali intentate, a loro avviso quasi sempre risolte a favore dell'azienda, anche se, come diffuso nel diritto del lavoro, nella maggior parte dei casi non si arriva a sentenza ma piuttosto a conciliazione stragiudiziale tra le parti.

In ogni caso, se passare in rassegna le criticità da noi riscontrate nelle varie fasi del procedimento ci ha consentito di entrare nel merito con puntualità su diversi aspetti, non possiamo ritenerci pienamente soddisfatti di quanto ha ribattuto l'Azienda, ottenendo comunque l'obiettivo di garantire una maggior attenzione sull'intero processo.

L'Azienda ci ha tenuto a rappresentare una importante modifica non tanto sull'iter e sulle figure coinvolte ma relativa all'introduzione di una fase di analisi collegiale dei casi più gravi, intendendo quelli che potrebbero portare a sanzioni superiori ai 3 gg di sospensione. E' stato allo scopo istituito uno specifico Council disciplinare, operativo per la banca commerciale italiana, che copre oltre il 90% delle contestazioni.

L'organismo, di carattere appunto collegiale, coinvolge sia le funzioni HR, che quelle di business che quelle dei controlli, con i seguenti obiettivi:

1. avere una totale e migliore condivisione del processo disciplinare che si sta portando avanti, avviando delle iniziative culturali per prevenire infrazioni;
2. miglior oggettività e proporzionalità sui provvedimenti adottati;
3. analisi ex post dei provvedimenti e comprensione delle "macrocause";
4. valutazione di eventuali sanzioni non formali, cd. consequence management, quali ad esempio corsi di formazione, alternativi a sanzioni più lievi.

Riteniamo positivo il fatto di avere aperto un confronto con l'Azienda su questo importante aspetto, confronto che dovrà proseguire nel futuro per intervenire anche su quegli aspetti per i quali non condividiamo l'atteggiamento di Unicredit.

Ribadiamo con l'occasione l'invito a tutti i colleghi ad operare con la massima diligenza. L'obiettivo comune, del

Sindacato, che crediamo dovrebbe essere anche dell'Azienda, è che non ci siano contestazioni disciplinari. Questo può succedere quando non c'è un intento persecutorio, quando c'è una formazione e tempi di lavoro adeguati, mancanza di pressioni commerciali ma anche quando c'è la piena consapevolezza dell'inopportunità di attuare comportamenti che possano esporre il collega: su quest'ultimo punto è necessaria la massima attenzione di ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici del Gruppo!

Come OO.SS. auspichiamo che i procedimenti disciplinari in Unicredit abbiano non solo una funzione meramente punitiva e sanzionatoria, ma possano divenire uno strumento di crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. Se, infatti, le persone di Unicredit fossero messe in grado di imparare dai loro errori, piuttosto che essere soltanto mortificate e punite, ne avrebbe grande beneficio sia il singolo che tutta l'azienda.

Milano, 31 marzo 2022

SEGRETERIE DI GRUPPO UNICREDIT .
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

BCC: sottoscritta integrazione al protocollo prevenzione Covid 19



Nella giornata di ieri **31 marzo** è stato sottoscritto dalle

Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse il **verbale di integrazione del Protocollo condiviso in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19, firmato il 25 marzo scorso in considerazione della cessazione dello stato di emergenza e della necessità di un adeguamento del Protocollo del 7 maggio 2020.**

Le OO.SS hanno evidenziato la necessità di trovare soluzioni alle criticità derivanti dall'applicazione del Decreto-legge n. 24/2022, con specifica attenzione agli effetti normativi del provvedimento rispetto alla **tutela dei lavoratori "fragili" e dei lavoratori con disabilità riconosciute ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992, esclusi dal testo definitivo del "Decreto riaperture".**

L'accordo sottoscritto consente ai lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 30 giugno 2022.

Il verbale avrà valenza dal 1° aprile al 30 giugno 2022.

Le OO.SS esprimono il loro forte apprezzamento rispetto al risultato raggiunto, che consente il mantenimento di importanti misure per la salvaguardia della salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, definendo condizioni che migliorano le più recenti norme di legge in materia.

Allo stesso tempo continua la trattativa per il rinnovo del CCNL, per la quale le OO.SS hanno ribadito una necessaria ed indifferibile accelerata, imposta anche dal mutato contesto economico, sociale e di settore.

A tal proposito si è confermato un **fitto calendario per i prossimi incontri** che vedrà proseguire la trattativa nelle giornate del **8-21 e 22 aprile, 5-6-12-13-19-20-26-27 maggio e 9 giugno.**

Roma, 01/04/2022

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO
– UILCA

Scarica il testo del verbale

Gruppo Generali: inaccettabile lo stato delle relazioni sindacali in Alleanza



Oggi pomeriggio, in modalità remota, le Segreterie Nazionali e i Coordinatori di Gruppo Generali scriventi hanno incontrato il Gruppo Generali. L'incontro era stato richiesto dalle Segreterie Nazionali a seguito sollecitazione formale dei Coordinamenti di Alleanza per un intervento politico sul Gruppo Generali relativamente alla situazione delle Relazioni Sindacali in Alleanza.

In apertura d'incontro le Segreterie Nazionali unitariamente hanno ripercorso le vicende che hanno portato allo stallo delle Relazioni

Sindacali limitate, a differenza di tutto il resto del Gruppo, a un fatto di meri adempimenti di obblighi contrattuali.

Le Segreterie Nazionali hanno dichiarato che **questo non è accettabile** e pertanto hanno chiesto con forza che in Alleanza si ripristinino Relazioni Sindacali coerenti con il resto del Gruppo.

Il Gruppo Generali ha preso atto delle dichiarazioni delle Segreterie Nazionali e ha dichiarato che, pur non smentendo le posizioni di merito assunte finora dall'Azienda Alleanza e la necessità che il Sindacato assuma un approccio sui temi di merito più costruttivo, si impegnerà ad avviare un riflessione profonda con Alleanza per verificare le condizioni per un rilancio delle Relazioni Sindacali su basi diverse e più avanzate.

Il Gruppo Generali darà riscontro di questo passaggio in un prossimo incontro con le Segreterie Nazionali e i Coordinatori di Gruppo.

31 marzo 2022

FIRST CISL FISAC CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Segreterie Nazionali
Coordinamenti Nazionali Gruppo Generali
Coordinamenti Nazionali Alleanza Assicurazioni