

Come si promuove una guerra

Il brano che segue è tratto dai colloqui che lo psicologo **Gustave Gilbert** ebbe con Göring durante il processo di Norimberga, nel 1946, raccolti in *Nuremberg Diary* .

Herman Göring era l'imputato più importante al Processo di Norimberga. Considerato il numero 2 del regime nazista, è stato uno dei principali artefici dell'incredibile macchina propagandistica che ha portato un intero popolo ad appoggiare una folle guerra di conquista, oltre al genocidio degli ebrei in tutta Europa.

Per questo motivo, sforzandosi di andare al di là della repulsione per il personaggio e per quello che rappresenta, leggere queste parole è molto importante per capire ciò che è accaduto allora, e che continua ad accadere ogni volta che c'è da giustificare una guerra. Ciò che accade anche oggi. **Anche in Italia.**

Göring: "Ma è ovvio, la gente non vuole la guerra. Perché mai un povero contadino zoticone vorrebbe rischiare la propria vita in guerra quando il meglio che gli possa succedere è tornare alla sua fattoria sano e salvo? Naturalmente la gente comune non vuole la guerra. Non la vuole in Russia né in Inghilterra né in America, e neanche in Germania, per quel che vale. Si capisce. Ma dopotutto sono i leader del Paese che determinano le politiche, ed è facile trascinare la gente dietro a tali politiche, sia tale Paese una democrazia o una dittatura fascista o un Parlamento o una dittatura comunista".

Gilbert: "C'è una differenza . In una democrazia la gente ha diritto di dire la propria sulla questione attraverso i suoi rappresentanti eletti, e negli Stati Uniti solo il Congresso può dichiarare guerre."

Göring: "Oh, tutto questo è bellissimo, ma, che abbia o meno diritto a dire la propria, la gente può sempre essere trascinata dai propri leader. È facile. Tutto quello che c'è da fare è dire alla gente che sta per essere attaccata,

denunciare i pacifisti per mancanza di patriottismo e perché mettono in pericolo il Paese. Funziona allo stesso modo in ogni Paese”

CCNL ABI: al via i lavori della piattaforma per il rinnovo



Oggi, 27 luglio, si è tenuta la prima riunione di Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin per avviare la preparazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI.

È stata decisa la costituzione di quattro commissioni di lavoro:

- area contrattuale e occupazione;
- salario e inquadramenti;
- organizzazione del lavoro, innovazione digitale, lavoro agile;
- diritti e welfare.

La prima riunione delle quattro commissioni si svolgerà nel prossimo mese di settembre.

Roma, 27 luglio 2022

Gruppo BCC ICCREA – presentazione piano industriale 2022 – 2024

Nel pomeriggio del giorno 21 luglio u.s. si è svolto l'incontro previsto tra le OO.SS. e la Direzione della Capogruppo ICCREA, rappresentata dal Direttore **Mauro**, per la presentazione del nuovo Piano Industriale per il periodo 2022-2024.

Il Direttore, illustrando le principali linee del Piano stesso, ha rappresentato la prospettiva di una sostanziale stabilità, comunque orientata al rafforzamento patrimoniale e organizzativo del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA. Vengono infatti previste le seguenti azioni: un'ulteriore riduzione degli NPL; un aumento del ROE basato su elementi non straordinari (ricavi da operazioni in titoli) ma strutturali; un autofinanziamento da utile netto che renda possibile il mantenimento del capitale, scontando comunque l'ammortamento delle operazioni conseguenti l'adeguamento a IRSF9 nonché la previsione di un maggior assorbimento di capitale a copertura della continuità e un aumento di erogazione del credito anche in assenza di garanzie statali.

E' stato inoltre specificato che l'attuale situazione di crisi, comporta ovviamente la necessità di una verifica costante degli obiettivi e delle strategie. Comunque, sulla

base degli stress test già effettuati ed immaginando uno scenario non favorevole (ad esempio meno due per cento di pil nel 2023), al momento il piano e le strategie che lo accompagnano sembrerebbero adeguati e i risultati raggiungibili.

Il Direttore ha specificato che quanto sopra si può ottenere, così come previsto dal piano, con una attenta politica dei costi ma, soprattutto, con l'aumento dei ricavi e l'efficienza dei servizi. La razionalizzazione della presenza territoriale non è necessariamente riduzione degli sportelli ed il piano pone particolare attenzione allo sviluppo delle aree del meridione d'Italia, questo legato anche alle misure del PNRR, ma non solo.

Particolare attenzione viene riservata alle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), che nel Piano Industriale hanno diversi richiami: sviluppo sostenibile dei territori; riduzione delle emissioni; efficientamento delle sedi; valorizzazione del personale; misurazione dei rischi ESG; *"riduzione delle differenze di genere"*.

Nel corso dell'incontro, come FISAC CGIL, abbiamo cercato di stimolare anche alcune risposte di merito su vari temi:

- la razionalizzazione degli sportelli
- i modelli organizzativi di rete e all'accentramento del back office delle BCC
- l'evoluzione dei diversi progetti che interessano le Società del Perimetro Diretto (informatica, leasing, servizi assicurativi ed operazioni riguardanti Mediocredito Friuli Venezia Giulia e integrazione Banca Sviluppo con BCC CreCo
- la omogeneizzazione dei trattamenti e alle garanzie occupazionali anche nei casi di esternalizzazione e internalizzazione di alcune attività delle Società del "Perimetro Diretto".

Relativamente al Lavoro Agile, abbiamo evidenziato essere un tema molto sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, con impatto rilevante sulla organizzazione del lavoro e della vita privata nonché sulla sostenibilità ambientale, richiamando la Capogruppo ad effettuare una importante riflessione riguardo le opportunità che questa modalità di lavoro offre.

Dalle risposte del Direttore abbiamo potuto apprendere quanto di seguito sinteticamente riportiamo:

- non c'è l'obiettivo di chiudere gli sportelli, a condizione però che non ci siano situazioni di insostenibilità; anzi, resta ferma la volontà di razionalizzazione e ampliamento del territorio presidiato, questo anche adottando idonei modelli organizzativi
- l'attuale piano di riorganizzazione delle Società del Perimetro Diretto, contrariamente a quanto preventivato nel precedente Piano, non prevede il passaggio di Banca Sviluppo in BCC CreCo ma andranno comunque individuate altre soluzioni
- la Capogruppo, rispetto alle Società del Perimetro Diretto, effettua ricorrenti analisi di mercato orientate a valutare eventuali opportunità che, così come è avvenuto per BCC Pay, potrebbero anche portare ad esternalizzazioni che però, a detta del Direttore, saranno realizzate solo a condizione che si ravvisino vantaggi prospettici per il Gruppo e per le Banche aderenti, e comunque a salvaguardia delle persone; questo l'approccio con cui si è affrontata la paventata, ma ad oggi non concreta, cessione di Iccrea BancaImpresa per la quale comunque, la migliorata efficienza, inciderà su future valutazioni
- per la parte che riguarda i servizi assicurativi del Gruppo, a settembre sarà indetta una gara per la scelta del partner; mentre riguardo l'acquisizione di Medio

Credito del Friuli, pur essendo stata deliberata, si resta in attesa di ulteriori dettagli da parte della regione

- il Lavoro Agile resta, a detta del Direttore, un tema complicato rispetto al quale mancherebbe ancora una idonea cultura aziendale ed organizzativa; questo elemento, insieme alla necessità di integrazione di persone con provenienze diverse, porta allo stato la Capogruppo ad una limitata concessione del Lavoro Agile, da riservare quasi esclusivamente alla gestione di situazioni specifiche di difficoltà personali o familiari. Allo stato si può solo ipotizzare un percorso che, nel tempo, possa ampliare queste disponibilità.

Entro la fine dell'anno in corso si svolgerà un ulteriore incontro con il DG per confrontarsi sull'andamento generale del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA e riprendere alcuni dei temi che richiedono un ulteriore livello di dettaglio; in particolare il Direttore si è impegnato a fornire in quella sede, elementi utili a comprendere gli sviluppi riguardanti l'informatica del Gruppo.

Con l'impegno da parte nostra di ritornare sull'argomento anche con sessioni specifiche, come ad esempio il tema della sostenibilità e delle pari opportunità, vi invitiamo a consultare per un maggior dettaglio, le slide utilizzate per la presentazione del Piano Industriale, disponibili a questo [link](#)

**Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario Cooperativo BCC
ICCREA**

Il Covid contratto sul lavoro è un infortunio

L'Inca rinnova l'appello a denunciare il contagio quando avviene in ambito professionale. Anche nel caso in cui non lo si è fatto, c'è tempo tre anni. Il consiglio è quello di rivolgersi alle sedi del patronato della Cgil, per ottenere la tutela Inail e un risarcimento per il danno subito e i postumi.

Denunciate, denunciate, denunciate. L'appello dell'**Inca, il patronato della Cgil**, a tutti coloro che si ammalano di Covid in seguito a un contagio sul luogo di lavoro resta lo stesso. **Perché il Covid contratto in occasione di lavoro è un infortunio, non è una semplice malattia.** L'appello si fa più pressante e accorato, in considerazione del fatto che, nonostante la legge lo preveda e i contagi siano tornati ormai da settimane a numeri esplosivi, la quota di chi denuncia il Covid come infortunio sul lavoro resta una minima parte rispetto al tutto.

L'appello torna a gran voce anche perché **chiunque si sia ammalato di Covid sul luogo di lavoro ha tre anni di tempo per denunciarlo come infortunio sul lavoro.** Avendo conservato i relativi documenti che provino la positività (il certificato del tampone) e la malattia (il certificato medico), anche chi lo ha contratto nel 2020 e non lo ha denunciato come infortunio può farlo adesso.

Perché è importante? Lo abbiamo chiesto a **Sara Palazzoli**, del collegio di presidenza dell'Inca Cgil, e ad **Alessandra Ambrosco**, coordinatrice dell'area tutela e danno alla persona dell'Inca nazionale. *“È importante innanzitutto perché **stare a casa in seguito a Covid denunciato come infortunio sul lavoro non incide sul periodo di comporto, il tempo durante il quale, in caso di assenza per malattia o per infortunio, il***

*lavoratore ha diritto a conservare il posto di lavoro. Se si supera tale periodo si rischia il licenziamento per giusta causa. Ed è importante perché il Covid dà spesso luogo a conseguenze, a volte gravi e prolungate nel tempo, anche se si torna negativi. È il cosiddetto **long Covid**, di cui si sa ancora molto poco, ma che di fatto può portare ad altri periodi di riposo a casa.*

In più se si denuncia l'infortunio sul lavoro, l'Inail si occuperà di tutto e coprirà ogni spesa e continuerà a coprirla anche qualora ci siano i postumi e fino a quando sia dimostrata l'inabilità temporanea assoluta di lavoro. Ce ne sono tanti, spesso, di effetti postumi: psicologici oltre che fisici, di natura cardiaca piuttosto che respiratoria. Anche cronici. Il problema è che se il lavoratore non ha denunciato all'inizio il Covid come infortunio sul lavoro, non potrà poi vedersi riconosciuti come tali i postumi.

*Questa partita – sottolineano le dirigenti dell'Inca Cgil – è a carico dell'Inail, non dell'Inps. I contributi dei lavoratori non dovrebbero essere utilizzati per pagare gli infortuni sul lavoro, che dovrebbero essere invece coperti da quelli dell'Inail. E a chi teme ritorsioni o malumori da parte dell'azienda, diciamo: **alla vostra azienda non aumenta il premio e non ci sono sanzioni, anche nel caso in cui la denuncia avvenga in ritardo**".*

*Il consiglio, per chiunque voglia denunciare l'infortunio sul lavoro, sia che si contagi oggi, sia che abbia avuto il Covid dal 2020 a oggi, è quello di **rivolgersi all'ufficio più vicino dell'Inca Cgil**. Lì riceverà tutta l'assistenza di cui ha bisogno, sia nel caso in cui la presunzione di infortunio sul lavoro sia semplice (lavoratori della sanità o addetti alle casse di un supermercato, per fare qualche esempio), sia che sia tenuto a dimostrare l'origine lavorativa del contagio. Non dimenticando che anche il contagio in itinere, nel viaggio casa-lavoro o lavoro-casa sui mezzi pubblici, può essere denunciato come infortunio sul lavoro. Rivolgendosi al*

patronato Inca si potrà accedere alla tutela Inail, senza dimenticare che il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro da Covid ti permette di ottenere **un indennizzo economico per il periodo di non lavoro e un eventuale risarcimento economico per il danno subito e i postumi del contagio.**

Il primo passo è scrivere a questo indirizzo e-mail: tutela.covid@inca.it, una mail gestita direttamente dall'Inca Cgil nazionale. Il consiglio è comunque quello di consultarsi preventivamente con il proprio RSA Fisac o con i rappresentanti territoriali.

dal sito www.collettiva.it

Bonus psicologo

A partire dal **25 luglio** e fino al **24 ottobre** è possibile presentare sul sito INPS la domanda per il "Bonus Psicologo".

Il beneficio sarà erogato nella misura massima di **600 euro** alle persone in possesso di Isee inferiore a **50.000 euro**. Al termine previsto per la presentazione delle domande, **l'INPS elaborerà una graduatoria** per erogare il beneficio prioritariamente alle persone con Isee più basso e in base all'ordine di arrivo della domanda.

Il beneficio si rivolge a persone *"in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica legata all'emergenza pandemica e alla conseguente crisi socio-economica"* .

Anche nel nostro settore gli indicatori di sofferenza psicologica sono importanti perché aggravati dallo stress derivante dalle pressioni commerciali e delle crisi aziendali.

Contatta la tua RSA o la FISAC CGIL del tuo territorio per ogni tipo di supporto.

Unicredit: aumenti del buono pasto elettronico dal 1° luglio

Grazie agli effetti degli accordi 2 aprile 2020, siglati dalla Fisac CGIL, insieme alle altre OO.SS. e l'Azienda, il prossimo 1° luglio 2022, con effetto sul CEDOLINO DI AGOSTO, inizierà ad essere erogata la seconda tranche di aumento del buono pasto elettronico.

Per i dipendenti a tempo pieno o in part time verticale, per le giornate ad orario pieno l'incremento del buono pasto sarà il seguente:

- 6,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro dal 1° luglio 2023;

Al personale a tempo parziale orizzontale, invece, il buono pasto sarà riconosciuto in forma elettronica nella misura di:

- 5,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro dal 1° luglio 2023.

A partire dal cedolino di Agosto, oltre al numero di buoni pasto elettronici spettanti, vedremo quindi il controvalore aggiornato con il nuovo importo.

Ricordiamo a tutte e tutti che l'importo spettante del buono

pasto elettronico verrà caricato mensilmente sulla tessera nel giorno di erogazione dello stipendio. Nel tuo cedolino stipendio troverai una apposita voce che ti indicherà il numero di buoni pasto a cui hai diritto nel mese di competenza.

Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori

Il numero di buoni spettanti è calcolato in base ai giorni di presenza al lavoro che hai fatto nel mese precedente a quello di calcolo e di consegna (nelle giornate di Smart Working – fatta eccezione per lo Smart Working effettuato da un hub – l’Azienda non prevede la corresponsione del buono pasto).

Ad esempio: in ottobre (mese di calcolo e consegna) si calcolano e si consegnano i buoni sulla base delle presenze fatte registrare nel mese di settembre.

Le assenze, retribuite o meno, della durata di almeno 1 giorno o anche di durata inferiore purché comprendenti l’orario previsto per l’intervallo del pranzo (salvo il caso di rientro al lavoro nell’arco della stessa giornata) fanno venir meno, per qualunque motivo, il riconoscimento del buono pasto sia che tu sia impiegato a tempo pieno sia a tempo parziale di tipo verticale.

Risultano sottratte a questa regola generale, e pertanto non pregiudicano la spettanza del ticket, le seguenti assenze:

- Permessi giornalieri per accudire il figlio nel primo anno di vita e, tra quelli previsti dalla legge 104, i permessi frazionati (non a giornata intera):
 - fruiti dal dipendente portatore di handicap;
 - utilizzati dal genitore di disabile sino al 3° anno di vita;
 - chiesti dal genitore di disabile oltre il 3° anno di vita;
 - riconosciuti per l’assistenza a genitore disabile;

- riconosciuti per l'assistenza al coniuge disabile.

Le assenze giornaliere (retribuite o meno) di durata superiore a 1/3 della normale prestazione lavorativa fanno venir meno il riconoscimento del buono pasto se sei impiegato a tempo parziale di tipo orizzontale.

Ricordiamo che ai neoassunti, per il primo mese di lavoro, non viene consegnato alcun buono (non essendovi i tempi tecnici per prenotarne in tempo l'assegnazione). Alla fine di questo primo mese di lavoro (o del secondo quando la decorrenza dell'assunzione non permette la prenotazione in tempo utile) viene consegnata una dotazione fissa di 41 buoni, il cui valore – memorizzato negli archivi informatici – verrà recuperato in bollettino stipendio alla fine del rapporto di lavoro con apposita voce ("Recupero buoni pasto anticipati") o al passaggio alla categoria dei Dirigenti: i buoni pasto spettano infatti a tutto il personale, esclusi i Dirigenti.

A partire dal secondo mese di lavoro viene applicato il metodo di calcolo generale già esposto.

Utilizzo del buono

Il buono pasto elettronico, come per quello cartaceo, è sostitutivo del servizio mensa e deve pertanto essere utilizzato con le seguenti modalità:

- è personale e non cedibile, come anche la card sulla quale il buono pasto viene accreditato;
- può essere utilizzato solo per l'intero valore giornaliero, non sono consentiti pertanto utilizzi parziali;
- può essere utilizzato in modo cumulativo fino al limite di 8 buoni pasto al giorno;
- deve essere utilizzato solo per servizi di ristorazione;
- non dà diritto a ricevere somme di denaro, beni o prestazioni diverse da quelle sopradescritte;
- deve essere utilizzato esclusivamente presso gli

- esercizi convenzionati;
- non può essere convertito in denaro e non è possibile ottenere un resto in contanti qualora il costo del pasto consumato sia inferiore a quello del buono (al contrario, se il costo del pasto fosse superiore al valore del buono, la differenza può essere erogata in denaro da parte del dipendente);
 - deve essere comunque utilizzato entro la scadenza stabilita, pena la perdita di valore del buono. Ricordiamo che, per quanto riguarda la scadenza, il buono pasto elettronico segue le stesse regole applicate ai buoni pasto cartacei.

Problemi con la tessera elettronica

Se la carta è capiente e pensi che la tessera sia danneggiata o smagnetizzata, segnalalo scrivendo alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: uibpel@unicredit.eu).

In caso di furto o smarrimento della card, è necessario chiedere immediatamente il blocco della card scrivendo sempre alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: uibpel@unicredit.eu), riportando i codici identificativi riportati sulla tessera. La casella è presidiata in orario lavorativo.

Ti ricordiamo che la tessera è personale e non cedibile e ti raccomandiamo la massima attenzione nella sua custodia, al fine di evitare utilizzi fraudolenti. In caso di utilizzo fraudolento a seguito di furto o smarrimento, non sarà possibile recuperare l'importo eventualmente utilizzato da terzi prima del blocco della carta.

Puoi contattare la casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: uibpel@unicredit.eu) anche se pensi che il saldo che visualizzi non sia corretto o credi che al momento del pagamento sia stato scaricato un numero errato

di buoni o se invece hai necessita`di assistenza per la gestione della tua carta (ad esempio: mancata consegna, blocco carta, convenzionamento locali).

Se invece hai necessita`di verificare con l'Azienda questioni amministrative legate ai buoni pasto (es. numero di buoni spettanti in un determinato mese) puoi aprire un Ticket apposito in People Focus, al percorso HR Ticket > Benefit > Ticket pasto.

Luglio 2022

La Fisac Cgil del Gruppo UniCredit

dal sito www.fisacunicredit.eu

Firmata l'ipotesi di rinnovo CIA di Reale Mutua, Reale Immobili e Reale Ites



Nella tarda serata di ieri abbiamo raggiunto l'intesa in merito all'ipotesi di rinnovo dei CIA di Reale Mutua, Reale

Immobili e Reale ITES.

Di seguito un riepilogo dei principali elementi in esso contenuti.

ORARIO/FERIE/PERMESSI

- **orario flessibile:**
- contrariamente a quanto adesso applicato verrà riconosciuto il buono pasto in **tutti** i casi di rientro pomeridiano;
- eliminazione del recupero minimo di 15 minuti sostituito dal recupero degli effettivi minuti di ritardo.
- **norme derivanti dall'Accordo sugli esodi:**
- vengono riproposti gli istituti della **sospensione volontaria dell'attività (20 gg all'anno)**, l'aggiunta della tipologia di **part-time a 32 ore**, la richiesta di **part-time senza motivazione (3% della popolazione)** e **l'orario personalizzato senza motivazione** (buone prassi) con una percentuale massima del 3% fino al prossimo rinnovo contrattuale.
- **buone prassi:**
- è stata elevata la percentuale dei lavoratori aventi la facoltà di richiedere la **riduzione dell'orario** dall'attuale 30% al 40%;
- **ferie:**
- sarà possibile il frazionamento di 5 giornate di ferie a ore per le giornate in presenza.

POLIZZA MALATTIE

- aumento del **massimale per anno assicurativo/nucleo familiare** di € 50.000 (per un totale di € 150.000);
- aumento dei **massimali per prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali** di € 400 (per un totale di € 7.000 per anno/nucleo familiare);
- introduzione di un massimale ulteriore di € 1.000 per **protesi acustiche e ortopediche**;

- il **check up** per gli over 50 è ora possibile effettuarlo **annualmente**; è stato, inoltre, accettato l'inserimento nel checkup dell'**ecografia mammaria**;
- per i funzionari sono state accolte le richieste di aumento per il **trasporto in ambulanza** a € 2.000, **eliambulanza** ad € 8.000 e l'aumento del **limite di età per gli occhiali ai figli**.
- equiparazione del **day-surgery** all'intervento chirurgico ambulatoriale ai fini della copertura delle spese relative sostenute nei 90 giorni antecedenti e nei 120 giorni successivi all'intervento;
- non sarà più necessario fornire la **cartella clinica** da parte dei familiari, analogamente a quanto già avviene per i dipendenti;
- **lenti a contatto**: in caso di variazione del visus e in alternativa agli occhiali, rimborso di € 200 (€ 250 per i funzionari) ripetibile anche per l'anno successivo a quello di variazione del visus;
- in caso di utilizzo della rete convenzionata (Salmoiraghi, Ottica Amica, ecc) una riduzione dello scoperto del 10% sull'acquisto delle **lenti** e la prestazione in **forma diretta**;
- **dentarie** aumento del massimale di € 100 al primo familiare, di € 150 per il secondo e per i successivi familiari; in caso di utilizzo delle strutture in convenzione, aumento del massimale di € 500.

MUTUO CASA

- aumentato il valore massimo ottenibile del **mutuo a € 175.000**, elevabile a **€ 190.000** nel caso di acquisto di immobile in classe energetica A;
- estensione del finanziamento al **box pertinenziale** se acquistato contestualmente all'abitazione;
- disponibilità a concedere un **mutuo trentennale ai dipendenti con età inferiore ai 35 anni**, purché l'alloggio sia in classe energetica A, e

- venticinquennale** per i dipendenti **con età inferiore ai 40 anni** senza vincolo di classe energetica;
- tolta l'esclusione per ottenere il mutuo per coloro che erano in possesso di proprietà immobiliari con valore superiore a € 90.000;
 - per i Funzionari **elevato lo stanziamento annuo a € 1.500.000.**

ALLOGGI IN LOCAZIONE

- **aumento degli alloggi destinati ai dipendenti** di 3 nuove unità (108 in totale);
- attivazione di una **bacheca elettronica** dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;
- disponibilità di **alloggi equivalenti** in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;
- **le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA;**
- **i criteri di calcolo per i nuovi canoni di affitto per le colleghe e i colleghi che faranno richiesta di un alloggio non si baseranno più sul vecchio "equo canone".** Per ragioni di semplicità e trasparenza, il nuovo parametro di calcolo si baserà sul **"canone concordato"**, frutto della mediazione tra Comuni, **sindacati degli inquilini e associazione dei proprietari**, pubblicato sui siti dei Comuni stessi. Il canone concordato prevede un range di valore per mq definito da un minimo e da un massimo. Le nuove condizioni del CIA stabiliscono **uno sconto sul valore minimo del canone concordato**, modulato in modo tale da rendere equivalenti i canoni calcolati col vecchio e col nuovo metodo;
- è stato messo un tetto massimo all'**indicizzazione** del canone di affitto pari all'1.5%;

FONDO PENSIONE E GARANZIE ACCESSORIE

- è stata accolta integralmente la nostra richiesta di **aumentare il contributo datoriale al Fondo Pensione** dello 0,5%, che passa così al 9% per i dipendenti “ex pensione reale” e al 6% per gli altri;
- integralmente accettati gli adeguamenti dei massimali della **polizza Caso Morte**.

Aumentata l'INDENNITA' PER SERVIZIO IN LOCALI SOTTERRANEI a € 1.000 annui.

DIFESA DELLA SALUTE

- è stato confermato l'impegno ad effettuare, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008, la valutazione dello **stress da lavoro correlato** come delineato nella nostra richiesta, con particolare riguardo ai rischi psicosociali del tecnostress e alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro;
- anche per quanto riguarda il mobbing è stata condivisa la necessità di costruire azioni concrete sul piano formativo e preventivo.

PARI OPPORTUNITA'

- recepiti gli impegni previsti dal documento firmato da ANIA e OO.SS. nel 2019 in tema di violenze di genere sui luoghi di lavoro e quelli per contrastare le disparità di trattamento;
- per entrambe le tematiche viene previsto **un incontro annuale tra le Parti**, esteso agli organismi paritetici interessati, per valutare i progressi registrati;
- verrà prestata particolare attenzione al **gender-pay-gap** e alla **prevenzione delle molestie di genere**, anche in collaborazione con gli RLS.

MOBILITA' SOSTENIBILE

- accolta la nostra istanza ad **elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici**;

- disponibilità ad esplorare ulteriori soluzioni innovative, in aggiunta a quelle già esistenti, volte ad incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work);
- istituito uno stanziamento annuo di € 30.000 per l'acquisto di **automobili e motoveicoli elettrici e auto plug-in** a cui possono accedere i funzionari, con un limite di € 300 richiedibile una sola volta per la vigenza contrattuale.

TRATTAMENTO IN TRASFERTA

- **la diaria senza pernottamento** passerà da € 28 ad € 30 e per quanto riguarda il **pernottamento** l'indennità passa da € 50 ad € 52;
- In caso di attività svolta all'esterno della Sede, che comporti ritardo in entrata o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita;
- per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera (l'intervallo si presume di 60 minuti).

POLIZZE DIPENDENTI

- lo sconto per la **polizza RC auto** passa dal 56,25% al 61,5%, che corrisponde ad un aumento dello sconto superiore al 9%;
- è stata riconosciuta la possibilità di stipulare **Piani di Investimento Personali** per i familiari a carico e per quelli presenti nello stato di famiglia.

LIVELLO VI QUADRO

- è esteso l'utilizzo del **prestito auto** ai colleghi con inquadramento VI° LIV. Quadro;
- al personale inquadrato VI° LIV. Quadro sono estese le condizioni della garanzia **KASKO** previste per i funzionari.

AUTO AZIENDALI

- **Car list:** è stata presentata da parte aziendale una car list di 15 veicoli con diverse motorizzazioni, non solo plug-in, ma anche mild-hybrid, full-hybrid e, soprattutto, diesel, che permetterà ai colleghi una scelta più idonea alle proprie esigenze (di servizio e personali) e che consentirà la gestione del percorso di transizione ecologica con maggiore gradualità;
- **Installazione wallbox per la ricarica (auto aziendale):** è stato concordato un contributo per l'installazione domestica di impianto di ricarica avente determinate caratteristiche, pari al 50% con il massimo di € 600 (l'installazione della wallbox prevede inoltre le agevolazioni fiscali previste dalla norma);
- **Rimborsi/consumi:** premesso che i km effettuati in servizio devono essere rimborsati, per facilitare la gestione dei maggiori consumi di carburante (rispetto a quelli dichiarati dalle case automobilistiche) è stata ampliata la tolleranza chilometrica (dal 10% al 20%).
- È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica.
- Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.
- **Servizi e assistenza ai colleghi:** l'Azienda ha comunicato la creazione di un servizio centralizzato per la gestione delle autovetture aziendali e delle segnalazioni da parte dei colleghi; tale modalità

dovrebbe consentire una migliore gestione delle segnalazioni e delle varie problematiche e permetterà una redazione di report periodici che potranno essere oggetto di confronto con le OO.SS.

ECONOMICO

- Aumento del **PAP in cifra fissa** pari a € 350 lordi per il IV livello/7 classe (€ 300 nel 2022 e € 50 nel 2023)
- **PAP variabile** aumento di € 450 lordi (IV° LIV. 7 classe) dell'attuale tetto massimo previsto che passa così da € 1.800 a € 2.250;
- **Una Tantum** importo per il III°, IV° e V° livello/7 classe pari € **1.390** lordi, cifra già riparametrata utilizzando una **modalità che favorisce i livelli contrattuali più bassi**, ai quali spetterà l'importo corrispondente a quelli del V° livello/7 classe; per i restanti livelli la riparametrazione avverrà sulla base di € **1.250** (IV Livello/7 classe); tale cifra verrà erogata con la mensilità di Settembre;
- **Scadenza contrattuale** 30/06/2024.

Il rinnovo di un Contratto Integrativo rappresenta un passo importante per le lavoratrici e i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

Data l'attuale fase di preoccupante instabilità del quadro complessivo e a seguito del lungo periodo di emergenza sanitaria e conseguente crisi economica e finanziaria vissuta dal Paese, periodo dal quale purtroppo non siamo ancora usciti, l'accordo appena raggiunto riveste un significato davvero rilevante in tema di difesa dei diritti, delle retribuzioni e dell'acquisizione di nuove importanti garanzie e tutele.

C'è da essere soddisfatti e anche orgogliosi di essere riusciti a portare a casa miglioramenti su una molteplicità di contenuti, dal normativo all' economico: un passo in avanti

significativo in direzione di una maggiore serenità e fiducia per noi tutti. Ce n'era davvero bisogno!

Illustreremo i contenuti di cui sopra in **ASSEMBLEA, lunedì prossimo, 18 luglio dalle ore 10 alle ore 12 sulla piattaforma TEAMS**, incontro nel quale chiederemo a tutte e tutti l'approvazione di tale ipotesi di accordo.

Alleghiamo copia dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta.

Nei prossimi giorni invieremo il link per la partecipazione all'assemblea.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Reale Mutua Assicurazioni, Reale Immobili, Reale ITES)
FISAC/CGIL – FIRST/CISL – UILCA – FNA –
SNFIA

Scarica l'ipotesi d'intesa

Il donatore di lavoro

“Non si trova più nessuno che abbia voglia di lavorare”.

Quante volte abbiamo sentito ripetere questa frase da parte di imprenditori, in gran parte del settore turistico e alberghiero (ma non solo), disperati perché, a loro dire, il nostro è un paese di fannulloni divanisti che preferiscono starsene a casa e godersi le faraoniche elargizioni del reddito di cittadinanza?

Come dar torto ai nostri imprenditori illuminati? Lavorare

dev'essere considerato un privilegio, un'occasione per fare esperienza, per arricchire il curriculum. I soldi sono un aspetto secondario: anzi, guai a presentarsi ad un colloquio di lavoro chiedendo l'ammontare dello stipendio.

I tempi sono cambiati, ed è ora di cambiare anche il linguaggio, retaggio di tempi bui in cui si pensava che il lavoro desse dignità e consentisse di fare progetti per il futuro. Oggi non c'è più il datore di lavoro. Oggi bisogna parlare di **Donatore di lavoro**.

Il Donatore di lavoro è quello che permette di lavorare per 10 ore al giorno, offrendo magari la bellezza di 800 euro mensili. Ed ha ragione a prendersela con il reddito di cittadinanza: senza questo maledetto sussidio potrebbe offrirne 500.

Il Donatore di lavoro non si preoccupa della sicurezza dei suoi dipendenti: in fondo, quando lui ha cominciato a lavorare, le condizioni erano ben peggiori. E chi lavora per lui deve ringraziarlo anche per questo, visto che gli permette di essere sempre vigile e non annoiarsi. E se poi qualcuno si fa male la colpa non è mai del Donatore: è una tragica fatalità.

Il Donatore di lavoro sembra avido, ma in realtà a lui piace attenuare le sofferenze.

Per questo ha bisogno di gente che soffre, gente disperata, talmente disperata da accapigliarsi per contendersi le briciole che lui lascia cadere.

Per questo, ogni volta che elargisce lo stipendio va ringraziato. Perché lo stipendio non va visto come contropartita di una prestazione che ha portato il Donatore di lavoro a guadagnare 10 volte tanto. No, lo stipendio è un regalo che generosamente viene accordato, pur non essendo dovuto visto che lavorare per il Donatore di lavoro è un privilegio.

Per questo qualsiasi sussidio di povertà rappresenta il male assoluto. Perché riduce la disperazione, e porta le persone a

pretendere. Persino di essere pagate in modo adeguato, magari arrivando a citare l'Art. 36 della Costituzione.

La Costituzione: roba vecchia, superata. Il Donatore di lavoro non può curarsi di questi residuati polverosi.

Potrebbe sembrare una logica contorta, ma evidentemente non è così se è vero che in tanti fanno a gara per raccontare che loro, da giovani, lavoravano per ore e magari venivano pagati con un gelato. Omettendo un piccolo dettaglio: loro avevano una famiglia che li manteneva, mentre la maggioranza di chi lavora dovrebbe mantenere la sua, di famiglia. Ma questi sono dettagli, dei quali il Donatore di lavoro non si può curare.

Ed anche il dimissionario Governo Draghi, " Il Governo dei migliori", ha dimostrato che questa era la strada da seguire. Non ha aumentato le retribuzioni, non ha previsto una soglia minima, non ha tutelato i diritti. Però, ogni tanto, ha fatto piovere dal cielo un bonus, magari 200 euro una tantum, frutto della generosità di chi comanda e che perciò dev'essere sempre ringraziato.

Nel mondo bancario la figura del Donatore di lavoro si ramifica in tanti sub-donatori. Donatori di ansia, di minacce, di pressioni, il tutto nel nome di un interesse superiore: i ricchissimi bonus da corrispondere ai Donatori.

E anche loro, da bravi Donatori, si aspettano di essere ringraziati. Però non ringraziano mai: anzi chi ieri ha dato un aiuto prezioso, domani può trovarsi demansionato o trasferito perché la sua banca ha deciso di risparmiare chiudendo la sua filiale.

Ogni anno i Donatori sono pronti a ricominciare, facendo dono di vessazioni quotidiane ai sottoposti. Che vedono immediatamente cancellato quanto di buono avevano realizzato l'anno prima.

E in fondo è giusto così: garantire un ricco premio al proprio Donatore è un privilegio. E guai a dimenticarsi di

ringraziare.

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/dobbiamo-ringraziare-lazienda-che-ci-paga-lo-stipendio.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/responsabili-e-irresponsabili.html>

Ipotesi di rinnovo del CCNL riscossione: i punti qualificanti



Sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle entrate-Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA e dei CIA aziendali per il triennio 2022-2024

Al termine di una complessa trattativa, lo scorso 15 luglio è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL del Settore della riscossione e dei CIA di Agenzia delle Entrate-Riscossione e di Equitalia Giustizia SpA.

La piattaforma sindacale di rinnovo del CCNL, presentata nello scorso mese di gennaio a seguito della disdetta del vigente contratto, si articolava in tre fondamentali rivendicazioni, con l'obiettivo qualificante di adeguare il potere d'acquisto

delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori della Categoria.

In particolare su questo aspetto, fin dall'inizio, la trattativa si è presentata difficile, date le enormi distanze tra le richieste sindacali e la disponibilità economica delle Parti datoriali. Il percorso negoziale, che si è articolato in numerosi incontri, ha consentito un avvicinamento delle posizioni che ha spianato la strada alla fase finale nella quale è stato possibile raggiungere un risultato soddisfacente.

La contemporanea sottoscrizione delle ipotesi di accordo dei Contratti integrativi aziendali ha consentito di incrementare il risultato conseguito con il rinnovo del CCNL realizzando sostanzialmente l'obiettivo prefissato.

I punti qualificanti il rinnovo del CCNL riguardano:

- Incremento dei minimi tabellari che per il capoufficio, a titolo meramente esemplificativo, ammonta a €165,84 ripartiti in maniera uguale nei tre anni di valenza contrattuale (€55,28 dal 1° gennaio 2022, € 55,28 dal 1°gennaio 2023 e € 55,28 dal 1°gennaio 2024).
- Incremento dell'indennità di cassa dagli attuali €126,62 a €134,72 nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 a 101,02 euro per gli altri centri.
- Modifica dell'art.6 -Decorrenze e scadenze del CCNL-Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato almeno trenta giorni prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno integralmente in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto collettivo.
- Linee guida di settore in materia di Smart working che costituiscono la cornice all'interno della quale sono stati realizzati gli accordi aziendali.

I punti qualificanti il rinnovo del Contratto integrativo aziendale dell'Agazia delle entrate-Riscossione riguardano:

- Conferma tabelle VAP per il triennio di valenza contrattuale (2022/2024).
- Aumento delle indennità di front office del 10% (da €40 a €44, da €50 a €55 e da €80 a €88) con decorrenza dal 1° gennaio 2022.
- Corresponsione agli operatori di sportello on line di una indennità mensile di €44.
- Ulteriore dotazione di permessi banca ore, a partire dal 1° gennaio 2023, di 7 ore e 30 minuti a favore di tutti gli operatori di front office.
- Inserimento di Palermo fra i centri per i quali è previsto il compenso spese forfettario a favore degli ufficiali di riscossione e dei messi notificatori.

Il CIA di Equitalia Giustizia SpA conferma l'impianto innovativo basato sui tre pilastri di diritti/flessibilità, welfare e work-life balance della piattaforma del 2018 e, in particolare, viene confermato il VAP che ha raggiunto, nel tempo, i livelli del Settore.

Rimangono confermati e continuano a trovare applicazione per il triennio 2022/2024, tutti gli articoli non inclusi nelle ipotesi di accordo di rinnovo sottoscritte il 15 luglio 2022 che saranno sottoposte all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle assemblee che si svolgeranno a partire dal mese di settembre.

Il risultato ottenuto nel rinnovo del CCNL e dei CIA aziendali è un giusto riconoscimento al lavoro delle colleghe e dei colleghi esattoriali che consente di affrontare con maggiore serenità le incertezze del futuro, a partire dalle possibili ricadute derivanti dall'attuazione della legge di delega fiscale e dall'instabilità politica ed economica del Paese.

Roma, 18 luglio 2022

Le Segreterie nazionali

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-siglata-lipotesi-di-rinnovo-del-ccnl.html>

Prescrizione: nessuna pietà per i risparmiatori più smemorati

Ma è così grave che uno si scordi di soldi che ha? È giusto confiscarglieli come a un delinquente?

È la sorte di non pochissimi risparmiatori, dimenticatisi di un titolo di Stato, un buono fruttifero oppure altro, per distrazione o magari anche per spiacevoli deficit di lucidità. Lamenta la cosa l'**Associazione Futurosereno** di Torino e non si può darle torto, perché tutto ciò fa a pugni con la tutela del risparmio voluta dalla Costituzione Italiana (art. 47). Oltretutto sono situazioni più frequenti in persone inesperte, con pochi soldi da parte, cioè in cosiddetti **soggetti deboli**.

Titoli di Stato. □A inizio Novecento nel Regno d'Italia la prescrizione della somma prestata allo Stato avveniva dopo 30 anni, ridotti progressivamente fino a soli cinque, tempo per

nulla lunghissimo. Vedi chi a inizio 2000 ritrovò in casa Btp cartacei sei anni dopo la scadenza. Tutto perso, peggio per lui.

Buoni fruttiferi postali. □I buoni cartacei passati dieci anni si prescrivono. Un buono di durata trentennale emesso nel 1980 non vale più nulla. In effetti, in passato le Poste rimborsarono ugualmente buoni prescritti, in particolare a termine. Ora non più. Dopo non più. Ma la prescrizione si giustifica nei rapporti privatistici, con lo Stato no. Pagare un debito resta comunque un dovere morale. A ciò si aggiunge che alcuni risparmiatori, rimasti con un pugno di mosche, sono poi finiti vittime di associazioni, ditte e avvocati disonesti che li hanno trascinati in cause perse, facendogli credere che avrebbero ottenuto la revoca della prescrizione.

Denaro contante. □Poco grave quando va solo fuori circolazione, ma resta convertibile nelle nuove emissioni. Il guaio è quando perde ogni valore. In Germania banconote e monete in marchi non scadono mai, né si sono mai prescritti i dollari. In Italia già prima dell'euro diverse serie diventarono carta straccia. Poi ciò era previsto per tutte le lire dal 28 febbraio 2012. Ma **Mario Monti**, per un'operazione di cosmesi sul bilancio pubblico, proditoriamente ne anticipò l'annullamento al 6 dicembre 2011. Così fece fesso chi s'illudeva che lo Stato avrebbe rispettato la scadenza che aveva ufficialmente comunicato. La banca centrale tedesca, la Deutsche Bundesbank, avrebbe fatto fuoco e fiamme contro un simile provvedimento. La Banca d'Italia non batté ciglio.

Conti dormienti. □A completare il brutto quadro si aggiunge la normativa voluta nel 2005 dall'allora ministro **Giulio Tremonti**, per cui lo Stato si accaparra di conti, titoli in deposito, crediti assicurativi ecc., se inattivi per oltre dieci anni. Né importa in questa sede per cosa poi li utilizzi. È il principio stesso che è discutibile. Per giunta fa specie che in Svizzera il tempo fosse di vent'anni e per giunta sia stato poi prolungato. Si ritiene che gli italiani

siano più precisi, puntuali ecc. degli svizzeri?

Articolo di Beppe Scienza sul Fatto Quotidiano del 18/7/22