

BCC: Raggiunto l'accordo per il primo Contratto Integrativo di Gruppo ICCREA

Dopo lunghe giornate non stop, a conclusione di 3 mesi di trattativa, nella notte tra giovedì 18/04 e venerdì 19 u.s. è stato raggiunto l'Accordo con la Capogruppo per l'Ipotesi di Contratto Integrativo di Gruppo che, oltre alle intese già sottoscritte relative al VPA (Valore di Produttività Aziendale) e al Lavoro Agile-l'accordo norma, armonizzando tutte le previsioni contrattuali territoriali e del cd Perimetro diretto vigenti, le seguenti materie:

1. LAVORO AGILE

Con accordo raggiunto il 10/12/2022 che termina la sua fase sperimentale a Giugno p.v.

2. VPA (Valore Produttività Aziendale)

Con accordo raggiunto il 20/05/2023

3. TICKET PASTO

Incremento del ticket ad € 9,40 per il personale in full time, compresi Lavoratrici e Lavoratori in Lavoro Agile e Telelavoro;

Al personale che svolge la prestazione lavorativa in regime di part-time orizzontale e/o misto (con riferimento alle giornate di prestazione lavorativa ridotta) il ticket pasto compete per le giornate di effettiva presenza al lavoro in misura ridotta, pari ad euro 6,00 salvo che l'orario di lavoro sia pari o superiore a 5 ore giornaliere; in tale ultimo caso il ticket spetta in misura

di 8,80.

4. **WELFARE**

Definito un piano welfare articolato come di seguito descritto:

– **Polizze assicurative:** copertura contro i rischi di morte e invalidità permanente sia per infortuni sia da malattia ad € 92.176,19 per il rischio morte e 135.191,89 per il rischio di invalidità permanente

– Stipula, a carico delle bcc, di una **polizza Kasko** per l'assicurazione dei danni subiti dall'autovettura privata del lavoratore/lavoratrice in caso di uso autorizzato dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione.

Fondo Pensione Nazionale: A decorrere dal 1/05/2024 e per l'intera vigenza del CIG per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, le Bcc/Aziende sono tenute a versare un contributo pari ad € 50 una tantum sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di 25 € qualora la lavoratrice/lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.

– **Prestazioni odontoiatriche:** assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche

– **Check up/Pacchetto prevenzione:**

o un **check up biennale** oppure, in alternativa **pacchetti biennali di**

prevenzione differenziati o **prestazioni sanitarie aggiuntive** rispetto a quelle già offerte in via ordinaria dalla **Cassa Mutua Nazionale**.

Il dettaglio delle prestazioni sanitarie e di welfare e le modalità di fruizione delle stesse saranno definite in una apposita commissione tecnica.

In generale l'ipotesi di accordo prevede inoltre l'istituzione di Commissioni paritetiche volte alla verifica ed alla valutazione delle singole previsioni sopra definite.

Sono altresì **demandate a specifiche Commissioni di Gruppo** le tematiche relative alle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, inclusione, tematiche ESG, profili professionali derivanti da nuove attività o cambiamenti organizzativi.

Ulteriori materie previste in piattaforma (tra cui relazioni industriali, sistemi di valutazione, formazione, verifica degli accordi sperimentali su smart working e VPA) saranno oggetto di incontri da pianificare entro il 31.12.24.

5. **MOBILITA'**

Per la prima volta nel gruppo Iccrea sono stati ottenuti dei **rimborsi chilometrici a fronte dei trasferimenti** disposti dalle aziende. Inoltre viene istituita una apposita **Commissione di gruppo** che valuterà il sussistere delle condizioni previste per il trasferimento ai sensi dell'art.61 ccnl.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, si è convenuto che il personale trasferito ad iniziativa dell'Azienda ad altra unità produttiva, ubicata in altro Comune, distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza/domicilio e faccia uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, verrà riconosciuta mensilmente una indennità di mobilità/disagio, calcolata giornalmente e pari a 0,40€ per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri. Per i trasferimenti oltre i 120 km, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, l'indennità è quantificata nella misura di € 770 mensili lordi.

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento di questo primo risultato che va nella direzione di dotare di una contrattazione collettiva omogenea tutte le lavoratrici ed i lavoratori che ogni giorno concorrono al raggiungimento dei risultati di questo Gruppo.

Nei prossimi giorni vi gireremo il testo integrale dell'Accordo in modo che lo possiate valutare in attesa dell'Assemblea Generale ove sarete chiamati ad approvare l'Accordo raggiunto.

Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bancario BCC Iccrea

Politiche commerciali Gruppo Bper: confronto con l'azienda

Venerdì 12 aprile si è svolto l'incontro della Commissione Politiche Commerciali, che ha visto confrontarsi i rappresentanti della Fisac e delle altre Organizzazioni Sindacali con la delegazione aziendale. Tema dell'incontro: organizzazione del lavoro e considerazioni sulle segnalazioni pervenute alla commissione nei mesi scorsi.

Riunioni online

In apertura abbiamo presentato i risultati della nostra ricerca sul **numero abnorme di riunioni** che si svolgono con frequenza pressoché quotidiana in tutte le regioni. Pur non potendo rappresentare il fenomeno in modo esaustivo, abbiamo rilevato come ci siano lavoratrici e lavoratori impegnate per **il 25% del loro tempo** da incontri online. Tutto questo ostacola l'attività commerciale ed alimenta l'ansia in chi si trova a fronteggiare pressanti richieste di risultati. Abbiamo inoltre fatto notare che le riunioni si svolgono quasi sempre in orario di apertura al pubblico, costringendo a cercare improbabili compromessi tra operatività giornaliera e partecipazione agli incontri online. Non è raro, in filiale, trovare colleghe e colleghi che parlano con i clienti mentre sullo schermo appaiono i tanti volti di una riunione via Teams.

Siamo poi passati ad illustrare gli aspetti salienti che emergono dalle segnalazioni che ci pervengono. Il numero delle segnalazioni è in aumento, e questo è indice di un malessere crescente, ma anche un segnale di maggior consapevolezza che si diffonde tra lavoratrici e lavoratori.

Rispetto delle normative

Dall'esame degli episodi riportatici emerge una diffusa, quanto preoccupante, insofferenza da parte di chi ricopre ruoli importanti rispetto ai vincoli normativi. Abbiamo sottolineato come certi episodi mostrino una dimestichezza frammentaria con Ivass, Mifid, Privacy, diritto del lavoro, a nostro avviso incompatibile con determinati ruoli, ed abbiamo quindi sollecitato l'Azienda ad intervenire efficacemente per colmare le carenze culturali che emergono dalle segnalazioni.

Abbiamo fatto notare come **si stia purtroppo diffondendo la convinzione che il fatto di esercitare un ruolo direttivo attribuisca il diritto a maltrattare e mortificare i propri collaboratori, diritto che non afferisce a nessun rapporto tra esseri umani, nemmeno se di tipo gerarchico.**

Abbiamo espresso il timore che questi comportamenti nascano anche dal fatto che in tanti ritengano che mostrare un orientamento al risultato come fine che giustifica i mezzi significhi in definitiva **fare ciò che l'Azienda si aspetta da loro.**

La delegazione aziendale ha risposto che sul rispetto delle regole non transige, che comportamenti difformi sono in assoluto contrasto con la filosofia aziendale, impegnandosi ad intervenire in modo tempestivo ogni qualvolta arrivasse una segnalazione di comportamenti non adeguati.

Collocamento prodotti finanziari

Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per le modalità con cui talora si sollecita il collocamento di prodotti finanziari emessi dalla banca, paragonandole alla pubblicità di una nota marca di divani: *"la promozione termina domenica"*. In sostanza si crea un clima di **falsa urgenza** per alimentare una insensata competizione tra filiali, della quale non si comprende la reale utilità.

Abbiamo inoltre ribadito la richiesta della Fisac CGIL, già espressa in precedenti incontri, di vietare in modo esplicito la diffusione di classifiche e comparazioni tra le filiali in quanto, lungi dal fungere da stimolo, servono solo a mettere alla gogna quelle che occupano le posizioni inferiori.

Appuntamenti e agende elettroniche

L'argomento su cui si è concentrata una particolare attenzione di tutta la delegazione sindacale, è stato il tema "**appuntamenti**".

Prima di tutto abbiamo ricordato che, nel momento in cui gli appuntamenti cessano di essere un mezzo per raggiungere gli obiettivi, ma diventano essi stessi un obiettivo numerico, l'Azienda può legittimamente chiedere il massimo impegno, ma non può pretendere un numero minimo di appuntamenti giornalieri. Può sembrare un dettaglio, ma è invece un aspetto molto importante. Dire "*dovete **obbligatoriamente** fissare 5 appuntamenti al giorno*" come abbiamo visto fare in diversi territori implica che possano esserci **conseguenze** per chi non si adegua. E infatti sono numerosi i casi di persone redarguite per non aver riempito a sufficienza la loro agenda.

Molto si è dibattuto sulla reale funzione dell'agenda elettronica: per l'Azienda un valido strumento di lavoro, per noi anche un mezzo per effettuare un controllo a distanza particolarmente invasivo. Segnali di forzatura arrivano da tutta Italia, portandoci ad affermare che il controllo a distanza rappresenti il principale scopo perseguito dal semicentro attraverso lo strumento Salesforce. Un esempio: Salesforce e il calendario di Outlook non riescono sempre a dialogare correttamente, tanto che alcuni appuntamenti, inseriti dalla filiale, potrebbero non essere visibili al semicentro. Anche su questo i colleghi sono stati redarguiti: "*Se non inserite correttamente gli appuntamenti, noi come facciamo a vederli?*" E noi, nel riportare l'episodio, abbiamo chiesto all'Azienda: "**Perché dovrebbero vederli?**"

La posizione aziendale è che delle procedure si debba fare un uso legittimo sulla base delle normative esistenti, che comportamenti difformi vadano considerati abusi, che la condivisione degli appuntamenti serve a conoscere gli spazi occupati e quelli liberi per pianificare riunioni congiunte. Se lo scopo è questo, potrebbe essere resa evidente solo l'occupazione degli spazi, senza che si possa accertare dall'esterno se l'occupazione è dovuta ad appuntamenti, riunioni, formazione o impegni di altro genere. Ma **su questa proposta di Fisac l'azienda si è espressa in termini di totale contrarietà.**

Gli effetti delle segnalazioni

Il quadro che emerge è quello di un diffuso peggioramento del clima; rileviamo, però, che laddove ci arrivino segnalazioni da colleghe e colleghi, riusciamo ad incidere, potendo effettivamente riscontrare gli effetti dell'intervento da parte dell'Azienda. Le segnalazioni arrivano in numero crescente, ma rappresentano ancora una goccia nell'oceano di tutto ciò che di spiacevole accade ogni giorno nei nostri luoghi di lavoro.

Possiamo affermare con soddisfazione che in tutte le segnalazioni che inoltriamo riusciamo a tutelare pienamente l'anonimato, e che **nessuno ha mai avuto problemi per averci riferito quanto stava accadendo.**

Per questo riteniamo che la strada sia quella giusta, ma abbiamo bisogno dell'aiuto di tutte e tutti per percorrerla. Vi chiediamo quindi di continuare ad inviarci le segnalazioni sulla casella (**non accessibile** all'azienda, ma solo a rappresentanti sindacali Fisac)
politichecommercialifisac@bper.it

Un'ultima raccomandazione. In questi giorni tanti colleghi e colleghe stanno ricevendo un questionario avente come scopo un'analisi di clima nei nostri posti di lavoro.

E' molto importante che emerga un quadro realistico di tutto il disagio che viviamo quotidianamente.

Per questo vi esortiamo a rispondere al questionario con la massima sincerità, ricordando che le risposte sono totalmente anonime.

Fisac Cgil Coordinamento Gruppo Bper



Bcc: positiva visione piano Iccrea, fondamentale coinvolgere sindacati

“Ci aspettiamo che i risultati positivi registrati dal gruppo Bcc Iccrea, insieme alle ottime previsioni, vengano trasmessi alla contrattazione. Per la stessa attuazione del piano e gli ambiziosi obiettivi presentati diventa fondamentale coinvolgere in tutte le fasi le organizzazioni sindacali”. Così il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Riccardo Sanna**, nel corso del suo intervento oggi alla presentazione del piano industriale 2024-2026 del gruppo Bcc Iccrea alle organizzazioni sindacali alla presenza del direttore generale di Iccrea Banca, **Mauro Pastore**.

“Abbiamo apprezzato la dettagliata presentazione del piano – ha aggiunto Sanna -, la valorizzazione degli elementi

distintivi del credito cooperativo, a partire dalla presenza nei territori a sostegno di questi ultimi. Condividiamo gli obiettivi di fondo, soprattutto a fronte di previsioni in termini di occupazione date in crescita e di assenza per ora di esternalizzazioni, sulle quali continueremo a prestare la massima attenzione”.

Per questo, ha aggiunto il dirigente sindacale, *“è importante rilanciare sul fronte dell’investimento sulle competenze interne e future, a partire dall’It e dal giusto riconoscimento professionale. Ed è per questo insieme di ragioni che i risultati positivi devono essere trasmessi sul fronte della contrattazione anche sul versante dell’organizzazione del lavoro, incluso lo smart working, dei progetti di digitalizzazione e degli obiettivi di sostenibilità, che possono e devono riguardare anche le lavoratrici e i lavoratori. Negli elementi di sostenibilità definiti dagli indicatori Esg, più volte richiamati nell’illustrazione dell’arcopiano, la governance è importante tanto quanto l’impatto sociale e la decarbonizzazione”*, conclude Sanna.

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

MPS: nuove assunzioni. È online l’avviso di selezione

È online – sul sito istituzionale – l’avviso di selezione per assunzioni in Banca Monte dei Paschi di Siena:

<https://lavoraconnoi.mps.it/careersection/ex/jobdetail.ftl>

(Se il link diretto non funzionasse, cliccare su “tutte le

offerte disponibili” per essere ricondotti al bando)

La partecipazione è aperta a tutti i possessori di un diploma (liceale o tecnico), di lauree triennali o specialistiche.

Il concorso è strutturato su più bandi territoriali ad ambito regionale.

Ogni candidata/o potrà sceglierne soltanto uno a cui partecipare.

Il termine per l’inserimento delle candidature è fissato per le 18,30 del 23 aprile 2024.

Per informazioni la segreteria di coordinamento Fisac CGIL MPS ha istituito apposito indirizzo email da contattare:

info.cgil.assunzionimps@fisacmps.it

Fisac: bene piano Mediocredito, vigileremo su riorganizzazione

“Un piano industriale con elementi che ci lasciano ben sperare, ora sarà importante valutare, nel tavolo di confronto sindacale che si aprirà a breve, dettagli e impatti su lavoratrici e lavoratori coinvolti nelle operazioni di accentramento mediante distacco (350) da Bdm Banca e CariOrvieto verso Mcc”.

Così la Fisac Cgil Gruppo Mediocredito Centrale commenta il piano presentato dal Gruppo alle Organizzazioni Sindacali di Mcc, di **Bdm Banca ex Banca Popolare di Bari** e di Cassa di Risparmio di Orvieto il Piano industriale 2024-2027.

L’Ad del Gruppo Mcc Minotti, fa sapere la Fisac Cgil Mcc, *“ha confermato che non sono previsti esuberanti di personale o chiusure di filiali, ha prospettato un piano di sviluppo e crescita, basato sulla centralità delle persone, sulla parità di genere, sull’innovazione tecnologica e sulla sostenibilità,*

dandosi fra gli obiettivi quello della coesione sociale e territoriale con importante attenzione alla crescita del Mezzogiorno e sviluppo del brand MCC”

*“Saremo vigili su ogni aspetto della riorganizzazione di Bdm Banca e di CariOrvieto – afferma il segretario generale della Fisac Cgil Puglia e delegato della Fisac Cgil nazionale per il gruppo Mcc, **Francesco Balducci** – affinché ogni cambiamento sia accompagnato da adeguati percorsi di formazione. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di chi sarà interessato dai distacchi o sarà riassegnato a nuovi incarichi in Mcc, Bdm e CariOrvieto, sarà al centro del nostro impegno. Le organizzazioni sindacali hanno apprezzato la volontà di integrare al meglio le aziende del Gruppo Mcc, ma hanno evidenziato che su questa strada è necessario e opportuno che, anche in virtù delle modifiche previste all’orario di lavoro dal Ccnl sottoscritto pochi mesi fa, si possa rivedere l’applicazione dell’accordo di solidarietà vigente in Bdm Banca”, conclude Balducci.*

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

“Adesso basta!": manifestazione nazionale il 20 aprile a Roma

Sabato 20 aprile a Roma è in programma una manifestazione organizzata da Cgil Nazionale e UIL Nazionale per rivendicare salute e sicurezza, diritto alla cura e sanità pubblica, riforma fiscale e tutela dei salari e delle pensioni.

Il concentramento è fissato per le ore 9.00-9.30 presso Piazzale Ugo La Malfa (Circo Massimo) e la partenza del corteo

è prevista da Viale Aventino per le ore 10.30. Il comizio conclusivo si terrà in Piazzale Ostiense con **Maurizio Landini**, Segretario generale nazionale CGIL e Pierpaolo Bombardieri, Segretario generale nazionale UIL.

Questo il percorso del corteo:

- Piazzale Ugo La Malfa
- Via del Circo Massimo
- Viale Aventino
- Piazza Albania
- Viale della Piramide Cestia
- Piazza di Porta San Paolo
- Piazzale Ostiense.

La manifestazione si concluderà alle ore 13.30 circa.

Saranno organizzati pullman e treni dalle principali località abruzzesi e molisane. Contattate il vostro rappresentante Fisac per prenotarvi.

Per approfondire le ragioni della mobilitazione:

Cgil e Uil, giovedì 11 aprile sciopero generale di 4 ore per tutti i settori privati

Vite in subappalto

Anche quando tutto è per così dire in regola, cioè quando non ci sono lavoratori clandestini senza carte presi a giornata, morti che da vivi chiamavi solo per nome, Mustafà, Karima, Gezim, ché non ne hai mai saputo il cognome. Anche quando sono subappalti, esternalizzazioni, contratti a progetto a norma di legge vigente: quando insomma l'azienda madre preferisce far fare ad altri un lavoro che in origine faceva fare ai suoi. Ecco: anche quando è tutto a posto **c'è qualcosa, in questo sistema, che non va.**

Bisognerebbe fermarsi un momento, mettersi seduti e ragionarci in modo semplice, chiaro. **Quello che conviene all'azienda madre non è detto che convenga ai lavoratori (quasi mai) né ai consumatori, a noi.**

Paghiamo forse meno le bollette, le prestazioni mediche, i libri o i giornali da quando le aziende – pubbliche o private – hanno deciso di chiudere interi comparti, mandare a casa decine di dipendenti e affidare a ditte esterne il lavoro che prima facevano gli interni?

Non i pare. Non mi pare che il ticket per un'ecografia costi meno se a farla è un medico contrattista, cioè un medico che guadagna di più a fare da esterno (chiamato a contratto, anche giornaliero) la stessa cosa che faceva o avrebbe fatto da interno. Noi paghiamo lo stesso prezzo, il medico prende di più a giornata ma perde in garanzie, in continuità assicurazione pensione, tutele. Lavora a cottimo, diciamo. Meglio un uovo oggi, eccetera.

L'azienda spende meno e ci guadagna, almeno apparentemente: almeno fino a che non arriva un disastro, un'inchiesta, una domanda di risarcimento milionaria. **Il lavoro è più precario. Il servizio è meno accurato.**

In certe aziende editoriali e culturali, il settore che conosco meglio, storici editori e produttori hanno da molti anni chiuso comparti come l'archivio, ora automatizzato, la

moderazione dei commenti (prima era la risposta alle lettere), la produzione di video, la post produzione (montaggio, suono, colore), la correzione dei testi, la traduzione, la segretaria organizzativa e a volte la produzione stessa di eventi dal vivo. Si affidano a professionisti esterni. Ottimo, no? Perché così lavorano persone che non avrebbero mai lavorato, nessuno ti assume più come interno se non con la pistola del sindacato puntata alla tempia e sempre in cambio di prepensionamenti più o meno "volontari", il cosiddetto "snellimento" della forza lavoro.

Ma il risultato della dieta non è sempre lo stesso. Un conto è alzare il telefono e parlare con qualcuno che ne sa più di te perché in azienda fa quel mestiere da anni, ti orienta e ti tutela, un altro è mandare una mail a Kevin che oggi non è di turno e ti risponderà domani Loredana che però non è al corrente del problema perché non era di turno ieri, e comunque è ormai troppo tardi, il rullo corre, è andata com'è andata e speriamo bene.

Il prezzo finale del prodotto, ripeto, non cambia. Anzi talvolta aumenta: La sua qualità s'impoverisce. I lavoratori sono a cottimo. **Chi risparmia è uno solo.**

"La sicurezza sul lavoro è un dovere. Non è un costo né un lusso" ha detto il cardinale **Matteo Maria Zuppi** a Bologna a proposito della tragedia di Suviana.

Meno male che Zuppi c'è, citando. La sicurezza, la continuità, le tutele. Quello che conviene all'azienda – **pagare gente fuori per non tenere gente dentro** – non è detto, vedete, che convenga a chi lavora.

Non dico che, se fossero stati interni, i sette lavoratori morti nell'esplosione della centrale di Bargi non sarebbero morti. Dico che avrebbero avuto , le famiglie , più semplice e diretta tutela legale. Pensione, assicurazione legale, risarcimento. Per quel che conta, e conta molto, sarebbe stata l'azienda a farsene carico. Non un'inchiesta giudiziaria che dovrà appurare, nei tempi biblici della giustizia,

responsabilità e regolarità dei subappalti: **è sempre qualcun altro il colpevole.**

C'era un tempo, me lo ricordo bene perché mio nonno lavorava in fabbrica, in cui se qualcosa ti capitava era l'azienda a prendersi cura di te, della tua famiglia, dei figli a cui talvolta la ditta assicurava la continuità negli studi e persino un lavoro. Era un altro mondo, lo so.

Ma era peggiore di questo? **Siamo andati verso un progresso sociale, collettivo, con le esternalizzazioni e le liberalizzazioni o solo verso l'interesse economico dell'imprenditore?**

Non so se avete visto le immagini del luogo del disastro, a Bargi. Sono le stanze degli incubi. Ventimila leghe sotto il lago. Una miniera – minatori – ma sott'acqua. Senza luce naturale, senza aria viva, la pressione del lago alle pareti. Lavoravano a 54 metri sotto la superficie. A meno otto, meno nove sono esplose le turbine (o quel che è successo, l'inchiesta dirà).

Erano tutti esperti, erano quasi tutti esterni. Uno dei morti, Mario Pisani, aveva 73 anni. Era andato in pensione e ora lavorava come consulente con una sua società. Va bene così?

“Non c'è nessun problema nell'affidare lavori in subappalto” ha detto il Procuratore che indaga. E' previsto dalla legge, si può. Resta da chiedersi perché, a vantaggio di chi.

Se vendo dieci pezzi a cento euro o dodici pezzi a novanta guadagno lo stesso, sempre mille sono. Ma mi conviene venderne dieci a cento, perché altrimenti dovrei lavorare di più; dodici manovre sono più di dieci, costano turni, personale. contributi. Se subappalto un collaudo spendo meno.

Poi ci sono le vite. **Il ricatto del lavoro**, o così o niente, ci sono le famiglie, le storie ferite, i lutti con cui per sempre d'ora in avanti fare i conti.

Ci siamo noi. Il mondo che abbiamo immaginato, quello che abbiamo lasciato diventasse. Senza protestare troppo perché in fondo – persino ventimila leghe laggiù sott'acqua – o così o

niente.

Che terribile orizzonte di speranza stiamo lasciando a chi arriva.

Articolo di Concita De Gregorio su Repubblica del 14/4/2024

Alleanza: incontro per il rinnovo del CCNAL



Carissime/i Lavoratrici/ori,

Martedì 9 abbiamo incontrato nuovamente l'azienda sul tema del rinnovo del CCNAL.

Visto che i vertici Alleanza, con quello che ci è sembrato come un assenso da parte delle altre OO.SS., continua a voler discutere solo della sua contro piattaforma, abbiamo presentato con grande senso di responsabilità le nostre modifiche al documento inviatoci nelle scorse settimane, anche se ribadiamo la nostra assoluta contrarietà sia nella forma che nella sostanza a questo tipo di impostazione.

In apertura dei lavori abbiamo dovuto respingere un tentativo scorretto dei vertici aziendali di discutere solo del documento inviato anticipatamente ad Alleanza dalle altre tre OO.SS. senza consentirci di presentare le nostre modifiche e richieste. Infatti, le altre sigle avevano spedito nei giorni

precedenti l'incontro il loro documento all'azienda. Noi abbiamo preferito, invece, presentare le nostre modifiche e richieste, come accade normalmente durante i rinnovi contrattuali, per poterle argomentare dettagliatamente e tecnicamente.

Abbiamo superato questo sgradevole momento, ricordando ai vertici Alleanza che non abbiamo mai assistito a scorrettezze simili nel Gruppo Generali e che continuano a dare un'impostazione anomala senza precedenti allo svolgimento delle trattative.

Abbiamo, di conseguenza, respinto le richieste di peggioramento degli art. 87 e 156 bis del CCNL Ania concernenti la produttività, le performance individuali ed i tempi di passaggio a ruoli superiori poiché irricevibili sia perché non possiamo modificare un testo definito su altri tavoli e sia perché scorretto e peggiorativo per i lavoratori di Alleanza.

Per quanto riguarda le modifiche all'art. 80 in merito ai doveri degli impiegati amministrativi, visto che l'azienda vuole aggiungere la partita delle verifiche, abbiamo dichiarato una disponibilità sul tema poiché gli impiegati svolgono già di fatto questa attività se l'azienda arriverà finalmente a fornire risposte sulla nostra piattaforma, ma eliminando la richiesta di registrazione delle telefonate poiché quest'ultimo tema è oggetto di un accordo già stipulato tra le parti due anni fa per le acquisizioni produttive e solo se ci verrà dettagliato esattamente a quale inquadramento inserire la modifica (visto che non si possono mettere le verifiche genericamente per tutto l'art. 80 che disciplina le figure impiegatizie dall'agente generale passando per gli I.A. fino agli uscieri). Su questo tema abbiamo anche preteso il mantenimento delle mansioni per i produttori che svolgono attività di verifica e conservazione del portafoglio ancora oggi in organico e l'eliminazione di una nota a verbale che l'azienda vorrebbe inserire poiché la rimozione di questa

figura professionale non ha nulla a che vedere con i cambiamenti tecnologici.

Accesa è stata la discussione sulla richiesta aziendale di peggiorare i doveri dei produttori all'art. 105. Alleanza, infatti, vorrebbe inserire la norma contenuta nel regolamento Ivass n. 40/2018 all'art. 54. Le altre OO.SS. hanno dichiarato la loro disponibilità, noi invece non siamo d'accordo poiché l'azienda vorrebbe inserire nel nostro CCNAL una norma già scritta sui regolamenti Ivass e non comprendiamo per quale motivo dovrebbe essere messa nel nostro Contratto di Lavoro, visto che non è mai accaduto in passato e certo non si possono fare simili operazioni ogni volta che Ivass emana un regolamento, così come non è mai successo in Ania o per i nostri colleghi produttori del Gruppo Generali. Inoltre, questa norma risulta contraddittoria col comma 2 dello stesso art. 105 che stabilisce che il produttore deve seguire le direttive ed i programmi impartiti dai responsabili. Abbiamo anche ricordato a tutti che ciò sarebbe in contrasto con l'accordo di Gruppo del dicembre 2020 che, oltre ad introdurre per la prima volta il premio di produttività, tutela i lavoratori in tema di responsabilità civili e penali. Di conseguenza, non può oggi Alleanza tentare di scaricare le proprie responsabilità d'impresa sui dipendenti.

Nel nostro documento, infine, abbiamo inserito la parte che riguarda le richieste contenute nella nostra piattaforma di aumento dell'assegno ad personam per i CSA e dell'indennità territoriale per gli IPA. Abbiamo anche puntualizzato all'azienda che la sua "apertura" sul piano assunzioni, accordo a latere del nostro rinnovo contrattuale, non è "scambiabile" con un peggioramento dei doveri dei lavoratori e soprattutto, sul tema, abbiamo ricordato che in piattaforma abbiamo chiesto il ritorno a tre mesi per il passaggio dei neo-assunti da PrimoAsa a CSA così com'era prima del 2018, visto che gli attuali 18 mesi significano "affamare" i nuovi dipendenti.

Invece, la partita degli aumenti economici tabellari per tutti i lavoratori, e che Alleanza continua a vantare come una grande apertura, è dovuta dall'azienda proprio per la parificazione economica che abbiamo al CCNL Ania dal 2008 e che è stata già quantificata in Ania e pagata ai lavoratori del settore dall'inizio dello scorso anno, soldi che fino ad oggi per i dipendenti Alleanza sono rimasti nelle tasche dell'azienda a fruttare interessi.

Come se non bastasse, ricordiamo che il Gruppo Generali e Alleanza macinano utili vertiginosi, mentre l'azienda continua a tagliare provvigioni sistematicamente al grido di "è l'Ivass che ce lo chiede".

La piattaforma sindacale, che evidentemente qualcuno ha dimenticato, è stata fatta in modo responsabile contenendo richieste esigue al solo scopo di accelerare il rinnovo contrattuale e concedere un po' di ristoro alle fasce più deboli e penalizzate come ASA, CSA e IPA.

In conclusione dei lavori, a fronte di tutto questo dibattito i vertici di Gruppo hanno dichiarato che l'azienda si prenderà qualche giorno in più per valutare meglio tutti i documenti presentati dalle diverse OO.SS. e le richieste sindacali.

Ci attendiamo, quindi, dal prossimo incontro le risposte che tanto auspichiamo.

Ci scusiamo se il comunicato è più lungo del solito, ma abbiamo valutato di entrare maggiormente nel dettaglio dei temi trattati durante l'incontro, per rispondere alle numerose richieste pervenuteci.

Milano, 15 aprile 2024

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – FNA

Le stragi sul lavoro, morti per conto terzi: è il profitto, bellezza

A ogni strage sul lavoro ci domandiamo come scriverne, cosa dire che non sia già stato detto centomila volte, come andare oltre la rabbia e l'indignazione, il cordoglio e la vicinanza ai parenti delle vittime. È successo ad agosto, quando a Brandizzo 5 operai sono morti travolti da un treno in corsa, poi a febbraio quando altri 5 lavoratori sono stati schiacciati da una trave nel cantiere dell'Esselunga a Firenze.

Martedì un'esplosione nella centrale idroelettrica di Bargi, nel bacino artificiale di Suviana, sull'appennino Tosco-emiliano, si è portata via Mario, Vincenzo e Pavel, ma il bilancio non è ancora definitivo: ci sono quattro dispersi, otto feriti di cui uno in gravi condizioni. Li chiamano "incidenti" perché sono eventi inattesi, ma nei primi due mesi del 2024 si sono registrate 119 vittime rispetto alle 100 del primo bimestre 2023 (5 vittime in più rispetto al 2022, 15 in più sul 2021 e 11 rispetto al 2020) all'elenco dei caduti mancano ancora quelli di marzo e aprile. Le chiamano morti bianche perché il bianco è il colore della purezza, il contrario del nero, il colore del lavoro sommerso. Le chiamano morti bianche perché sennò dovrebbero definirle "**omicidi sul lavoro**".

A parte le stragi, che invadono le prime pagine dei giornali, i morti sul lavoro del giorno per giorno sono al massimo dei trafiletti in cronaca: è un bollettino di guerra, e in guerra la morte è un'abitudine. Oggi, non solo a Bologna, ci saranno manifestazioni per chiedere più sicurezza, più ispezioni, più

garanzie.

Dopo Firenze, il governo ha introdotto con un decreto la patente a punti per le imprese, come quella dell'automobile: si parte con 30 punti, si può lavorare con un minimo di 15: se ti muore un operaio te ne tolgono 20, 15 in caso di infortunio grave. Ma, frequentando corsi di aggiornamento e formazione, si possono ripristinare 5 punti (con un morto più un corso di formazione, si arriva di nuovo a 15 punti e si può lavorare): i crediti riacquistati "non possono superare complessivamente il numero di quindici". **Una presa in giro**, soprattutto perché il decreto non ha toccato il nodo centrale dei subappalti, che proprio questo governo ha deregolamentato. Così, con i subappalti a cascata, la ditta che vince la gara può affidarsi a una serie infinita di altre aziende o ditte individuali; così i lavoratori a cascata spesso non hanno il contratto di categoria relativo alle mansioni che svolgono (e per i quali, come nell'edilizia, sono previsti presidi di sicurezza più stringenti) o magari nessun contratto. E questo accade, di fatto, anche negli appalti pubblici, sempre grazie al governo Meloni che ora promette di tornare indietro. Le aziende risparmiano sui costi del lavoro e della sicurezza, ci rimettono i dipendenti, anche se sarebbe meglio chiamarli schiavi visto che i diritti sono sempre meno e il salario pure.

L'unica logica è il profitto, a qualunque costo: guadagnare il più possibile, il resto non conta. Nemmeno le vite.

Su *La Stampa* di ieri si poteva leggere che la diga di Suviana (senza cui, quattro decenni dopo non si sarebbe potuta realizzare la centrale di Bargi) è stata costruita un secolo fa, negli anni Trenta del Novecento: i lavori di scavo della montagna, "portarono a movimentare 85.000 metri cubi di rocce e 45.000 metri cubi di materie alluvionali e terrose in questa zona allora impervia dell'alto appennino tosco-emiliano a cavallo tra Bologna e Pistoia, avevano comportato un grande sacrificio di vite umane. Tredici operai morti oltre a una

innumerevole quantità di infortuni". Cento anni dopo, nella Repubblica fondata sul lavoro, siamo più o meno nelle stesse condizioni.

Almeno gli operai degli anni Trenta sapevano per chi lavoravano e morivano, oggi sono morti per conto terzi.

Articolo di Silvia Truzzi su Il Fatto Quotidiano dell'11/4/2024

MPS: dopo risanamento ora riconoscere impegno dipendenti

"Dopo il decennale percorso di risanamento, frutto di uno straordinario impegno delle lavoratrici e dei lavoratori, e il raggiungimento di importanti risultati di bilancio per Mps, è arrivato il momento di riprendere il confronto tra azienda e sindacati. È necessario al più presto recuperare i ritardi accumulati sul fronte economico e normativo e riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori l'impegno profuso nei passati lunghi anni di crisi".

Ad affermarlo sono il coordinatore Fisac Cgil di Banca Mps, **Federico Di Marcello**, e il coordinatore Fisac Cgil del Gruppo Mps, **Stefano Carli**, alla vigilia dell'assemblea dei soci di Monte Paschi di Siena.

Inoltre, aggiungono i due dirigenti sindacali della Fisac Cgil, *"i risultati raggiunti, con il riscontro del positivo andamento sul mercato, stanno dimostrando come la Banca sia nelle condizioni di poter camminare sulle proprie gambe,*

avendo una strategia e un progetto preciso e uno stabile riferimento azionario. È il Mef che deve quindi dimostrare visione, nella consapevolezza dell'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori, per non disperdere il valore e la storia del Monte dei Paschi di Siena", concludono Di Marcello e Carli.

—

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

335.63.88.949