

Gruppo Unipol: fruizione ferie

A distanza di diversi mesi dalla pubblicazione nella Intranet aziendale della COM/UGH/DGARU0/05-2018 del 6/3 u.s. attraverso la quale veniva **illegittimamente** indicato il termine del 31/10 per fruire delle ferie pianificate, abbiamo approfondito e chiarito gli elementi della problematica legata ad una materia che rimane estremamente complessa, in virtù del coacervo di disposizioni di legge, di normative contrattuali e fiscali ad essa connesse.

Nel confronto è emersa la presenza di saldi residui\anni precedenti estremamente elevati, che vedono **svariate centinaia di lavoratori aventi dai 30 ai 50 giorni da smaltire, con punte anche di 100 giornate.**

Ricordiamo che una quota parte delle ferie, laddove non godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, **viene assoggettata al versamento dei relativi contributi Inps** che si sostanzia per il lavoratore in un prelievo in busta paga e per l'Azienda – in termini complessivi – in un accantonamento annuale di alcune decine di milioni di euro. Tale contributo viene restituito soltanto nel momento in cui vi è l'effettiva fruizione.

Inoltre, si evidenzia che in molteplici casi, a tutt'oggi, **non risulta assolto l'obbligo di legge di fruizione di 10 gg di ferie annue**, sia per l'anno in corso sia per il 2017.

A fronte delle condizioni sopra descritte, ma soprattutto allo scopo di tutelare ogni lavoratore dalle maldestre e indiscriminate iniziative unilaterali che l'Azienda ha posto in essere soprattutto negli ultimi mesi, abbiamo sottoscritto un Verbale di incontro, del quale invitiamo a prendere visione (allegato): in esso sono contenute le misure necessarie per un

graduale smaltimento delle ferie residue per i casi previsti, in base agli adempimenti di legge e alle previsioni contrattuali.

Nel succitato Verbale abbiamo altresì previsto l'estensione di quanto regolato dall'art. 22 del CIA di Gruppo, circa la **possibilità di cedere a titolo gratuito giorni di ferie a favore di colleghi**, per assistere i propri cari che versano in particolari condizioni di salute.

Nell'ambito della discussione abbiamo chiarito nuovamente come nella programmazione, riprogrammazione e fruizione delle ferie, **occorra tenere debito conto delle reali esigenze di recupero** psicofisico dei lavoratori e del pieno rispetto e tutela della personalità: elementi che il datore di lavoro è tenuto a garantire. In tale ottica, la Direzione del Personale sarà garante che nei vari uffici i lavoratori vengano messi nelle condizioni di utilizzare le ferie, anche secondo quanto previsto dal Verbale in oggetto, in base alle loro effettive necessità.

A garanzia di quanto sopra, abbiamo previsto che qualora dovessero insorgere difficoltà di carattere collettivo incontreremo nuovamente l'Azienda, ribadendo nel contempo la facoltà del singolo lavoratore – nel caso di problematica individuale – di essere supportato dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato. Nel mese di febbraio del prossimo anno prevista una verifica sull'andamento complessivo.

L'applicazione e la corretta gestione della normativa sulle ferie, così come per tutti gli istituti contrattuali, dovranno vedere la massima attenzione nel confronto tra le Parti, soprattutto nell'ambito della prossima contrattazione integrativa aziendale, allo scopo di evitare ulteriori forzature unilaterali da parte dell'Azienda.

Invitiamo i colleghi che necessitassero di approfondimenti e/o

di supporto su questo tema, così come su qualsiasi altro argomento, a contattare i Rappresentanti sindacali aziendali di riferimento oppure a scrivere a questo indirizzo e-mail.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Scarica il verbale fruizione ferie 2018

Polizze dormienti: 3,5 miliardi ai beneficiari. Ora Ivass allarga l'indagine

Il dato definitivo comunicato dall'istituto conferma le stime anticipate dal presidente Salvatore Rossi a fine giugno: "risvegliati" 187.493 contratti.

Dopo il periodo 2012-2016 ora sotto la lente di ingrandimento finirà il quinquennio 2001-2006.

Ora il numero è preciso al centesimo: l'**Ivass**, l'istituto di vigilanza sulle assicurazioni, tra la fine del 2017 e il 2018 ha "risvegliato" 187.493 polizze dormienti, polizze cioè che pur avendo maturato il diritto al pagamento non vengono rimosse da nessuno perché gli aventi diritto o i loro familiari non sono a conoscenza. Un risveglio che ha portato una montagna di risorse inaspettata alla platea degli ignari beneficiari: 3 miliardi e 356 milioni di euro sono stati infatti versati alle compagnie ai legittimi destinatari. Il dato era stato anticipato a fine giugno dal presidente

Salvatore Rossi ma ora l'Ivass ha diffuso i dati completi, suddivisi anche per categoria, anticipando una novità importante.

L'indagine, che per le polizze con scadenza ha riguardato il periodo 2012-2016 e che ha fatto emergere (e pagare) 1,865 milioni di euro, ora verrà estesa anche al periodo 2001-2006 e al 2017, con l'obiettivo così di far emergere altri contratti dimenticati, a vantaggio dei beneficiari inconsapevoli. Per portare avanti questa attività, le imprese dovranno comunicare all'Ivass i codici fiscali entro il 30 ottobre 2018.

Per quanto riguarda invece le polizze a vita intera, cioè che vengono liquidate al momento della morte dell'assicurato e quindi maturano in ogni caso il diritto al versamento, l'indagine ha permesso di "risvegliare" 30.857 contratti, facendo sì che le compagnie pagassero agli aventi diritto 1 miliardo e 671 milioni di euro.

All'appello mancavano ancora, a maggio 2018, circa 900 mila polizze, per le quali le compagnie non avevano ancora svolto gli accertamenti necessari. Si tratta nella maggior parte dei casi (577.024) di polizze temporanee caso morte, cioè non è stato ancora possibile incrociare il codice fiscale dell'intestatario e i dati sul suo eventuale decesso per stabilire se è avvenuto prima o dopo la scadenza della polizza, e quindi se questa vada liquidata o meno.

COSA FARE PER VERIFICARE L'ESISTENZA DI UNA POLIZZA DORMIENTE

L'Ivass ricorda che per verificare se un familiare deceduto aveva stipulato una polizza vita, si può utilizzare il Servizio ricerca coperture dell'ANIA, inviando un modulo di richiesta, oppure rivolgersi all'intermediario assicurativo, alla banca o all'impresa di assicurazione di cui si serviva il familiare. Altrimenti è attivo il Contact Center Consumatori dell'IVASS, al numero **800-486661** (dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 14.30).

Appalto assicurativo: nuove coperture per i lavoratori

Con il rinnovo, in data 18 dicembre 2017, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera (Appalto Assicurativo) da parte delle OO.SS. First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Fna con l'Associazione datoriale Anapa, tra le nuove previsioni acquisitive sono state concordate, senza alcun contributo aggiuntivo a carico, due nuove coperture assicurative per le lavoratrici e per i lavoratori del settore, che si sommano a tutte le altre prestazioni di assistenza sanitaria già in precedenza ottenute nell'ambito del CCNL stesso.

Nello specifico, si tratta di una copertura **LONG TERM CARE (LTC)** con massimale di Euro 15.000 per dipendente e di una copertura **TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)** con massimale di Euro 10.000 per dipendente, che sono attualmente operative secondo quanto previsto dal CCNL; tali coperture sono state stabilite per le annualità 2018 e 2019 e verranno verificate, nel corso della valenza contrattuale, per valutare anche una eventuale proroga e/o analizzare ulteriori opportunità di prestazioni aggiuntive.

POLIZZA LTC

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei

dipendenti assicurati, intervengono qualora insorga nell'Assistito (il dipendente) uno stato di "non autosufficienza permanente" (ai sensi delle condizioni di polizza) e, in sintesi, prevedono l'erogazione di servizi di assistenza sanitaria oppure l'erogazione di un massimale a risarcimento del danno subito e a rimborso delle eventuali spese sanitarie sostenute.

POLIZZA TCM

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei dipendenti assicurati, operano, in sintesi, in caso di "Decesso per qualsiasi caso dell'Assicurato" (salvo i casi di carenza ed esclusioni previste dalle condizioni di polizza) attraverso la corresponsione al/ai Beneficiario/i della somma prevista.

Si tratta di importanti acquisizioni che migliorano le previsioni contrattuali a favore dei dipendenti e integrano le funzioni di assistenza contrattuale che vengono svolte, sulla base di quanto previsto dalle Parti nel CCNL, per mezzo dell'ENBAss, Ente Bilaterale per i Lavoratori dipendenti delle Agenzie di assicurazione in gestione libera.

Ricordiamo, inoltre, che, sempre sulla base di quanto previsto dal CCNL rinnovato il 18.12.2017 (ex art. 3 comma 6), i datori di lavoro che applichino tale CCNL ma non versino le quote di contribuzione ad ENBAss, necessarie per garantire le prestazioni di assistenza sanitaria come previsto dal CCNL (ex. art. 3 comma 2), dovranno corrispondere ai propri dipendenti, a partire dal 1° gennaio 2018, un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile pari a Euro 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

Siamo a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione o approfondimento.

Roma, 24 luglio 2018

Le Segreterie nazionali
First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca

Scarica il volantino

Assicurazioni Generali: fioccano i provvedimenti per scarso rendimento

LECCE- Il rendimento è definito scarso e la conseguenza è che per molti dipendenti sono giunti i provvedimenti disciplinari.

È la denuncia che arriva dalla Fisac Cgil Lecce nei confronti delle **Assicurazioni Generali** per le difficoltà in cui molti dipendenti, soprattutto produttori, si trovano ad operare a causa delle condizioni ritenute “penalizzanti” e imposte dalla compagnia relativamente alla vendita di prodotti assicurativi.

Per il sindacato, infatti, *“l'imposizione di obiettivi di vendita non sempre compatibili con il contesto socioeconomico e le continue pressioni commerciali rappresentano causa di stress e di forte demotivazione per le lavoratrici ed i lavoratori Generali, sottoposti non di rado a procedimenti disciplinari per scarso rendimento e per produttività inferiore ai prefissati obiettivi aziendali”*.

In questo modo, **si scaricherebbe su di loro il rischio di**

impresa, *“anche in virtù di una normativa interna sul conflitto di interessi, i cui effetti anziché ricadere sulla compagnia, si ripercuotono negativamente sui lavoratori, in termini di mancato recupero provvigionale”*.

Il riferimento è al caso in cui, a fronte di un disinvestimento di un prodotto da parte di un cliente (prima della decorrenza prevista) con contestuale sottoscrizione di un altro prodotto, vengono ridotte anche le provvigioni al lavoratore, mentre il nuovo contratto si considera pienamente valido ed efficace per l'azienda.

“Ci si chiede – continuano ancora dalla Cgil – se l'IVASS, cui è affidata la sorveglianza sul rispetto di tale normativa, sia a conoscenza di queste dinamiche”.

Fonte: TeleRama News

Scarica il volantino della FISAC/CGIL Lecce

CCNL ANIA: l'articolato ufficiale

In allegato pubblichiamo l'articolato ufficiale del CCNL rinnovato in data 22/2/2017.

Scarica il contratto in formato PDF

Scarica il contratto in formato ePub

Ecco in sintesi i contenuti dell'accordo:

AREA CONTRATTUALE

– art. 2

Impegno ad applicare il CCNL ANIA alle Società anche non di proprietà dei Gruppi assicurativi che svolgono attività di contact center; per queste società che già svolgono tali attività disciplinate da altri contratti nazionali si prevede la graduale applicazione del CCNL ANIA.

AISA

Impegno congiunto delle parti ad avviare un processo di inclusione del CCNL AISA nel CCNL ANIA (coinvolti circa 2.000 lavoratori)

ALLEANZA

Richiamo al contratto nazionale Alleanza in una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva assicurativa. In tale senso si prevede l'intervento delle Segreterie Nazionali in occasione del rinnovo del CCNL Alleanza (per la prima volta nella storia dei CCNL ANIA, Alleanza rientra nell'alveo dell'area contrattuale (coinvolti oltre 2.000 lavoratori).

FUNZIONARI

Introduzione del profilo professionale del Funzionario. Gli attuali 3 gradi previsti confluiranno in 2 profili:

- Business (attuali F2 e F1)
- Senior (attuale F3)

Piena salvaguardia della retribuzione in corso e le sue dinamiche di sviluppo tabellare. Esclusione del demansionamento a 6 Quadro per F3 e F2 ed impegno stringente anche per gli F1.

Per il SESTO QUADRO s'introduce un profilo di alta professionalità.

Sono previsti aumenti delle indennità di carica: 0,5% per gli F2 e F3 e 1% F1. ORARIO DI LAVORO (art.101)

L'attuale distribuzione nazionale dell'orario di lavoro NON CAMBIA.

Si conferma in sede aziendale, con tempi di confronto certi ed a fronte di specifiche e comprovate esigenze aziendali, la possibilità di affrontare il tema della flessibilità con il raggiungimento d'intese a livello delle singole imprese.

Nel caso di mancato accordo l'Azienda potrà procedere con limiti e vincoli previsti dal art. in oggetto per garantire l'operatività attraverso due seguenti modalità ALTERNATIVE TRA LORO:

- A) Fermo restando l'attuale distribuzione oraria, potranno essere richiesti con programmazione, un massimo di 23 venerdì pomeriggio fino alle ore 17 per singolo lavoratore dell'intera popolazione aziendale. Tali ore, nell'ipotesi vengano lavorate, dovranno essere recuperate entro la fine di ciascun quadrimestre in una o più giornate; nei casi di mancato recupero tali ore saranno retribuite su base ordinaria.
- B) Fermo restando le 37 ore settimanali, l'orario sarà ripartito in uguale numero di ore per i cinque giorni lavorativi, con ingresso alle 8, pausa pranzo minimo 45 minuti e uscita alle 16,15, ferme le flessibilità orarie previste dai CIA aziendali.

Tale modalità riguarderà massimo i 2/3 dei lavoratori appartenenti ai settori che sono stati oggetto del confronto che non ha prodotto intesa con una logica di rotazione.

Per entrambe le modalità sono esclusi i lavoratori con particolari, gravi e comprovate situazioni personali e l'azienda ricercherà in via prioritaria il consenso dei lavoratori appartenenti ai settori coinvolti.

Sempre per entrambe le modalità è previsto, dopo un anno, un confronto aziendale con le OO.SS. per un monitoraggio/verifica dell'attività lavorativa svolta, con possibile ricerca di un'intesa.

CONTACT CENTER

Nell'ottica dell'evoluzione delle professionalità degli addetti ai contact center, è stata definita nella parte prima del CCNL, accanto alla sezione "uno per amministrativi" e sezione "due per funzionari", la sezione "terza per i contact center". Tale regolamentazione costituisce una delle più alte espressioni nel mondo del lavoro italiano.

La definizione della sezione terza parte prima prevede:

- possibilità di crescita professionale per gli addetti al contact center svolgendo, nei casi di esigenze/riorganizzazioni aziendali, attività riconducibili al terzo livello amministrativo con conseguenti adeguamenti normativi retributivi.

Non è prevista nessuna fungibilità tra 3 livelli amministrativi e contact center.

Si prevede fungibilità piena tra il personale addetto al contact center sinistri, assistenza, back office e vendita con salvaguardia economica; in questo ambito si prevedono demandi aziendali applicativi tecnici.

Da un punto di vista economico questa nuova sezione consente incrementi economici così articolati:

- Addetto sezione 1 dall'attuale 91,70% al 95% del terzo livello amministrativo.
- Addetto sezione 2 dall'attuale 58% al 60% del terzo livello amministrativo.

Questi incrementi, che saranno erogati al 1/1/19, si aggiungono agli incrementi economici già previsti per tutto il

personale.

Entro la vigenza contrattuale le Parti s'incontreranno per valutare e definire gli adeguamenti normativi e retributivi relativi al completamento del passaggio dalla parte terza alla parte prima.

PASSAGGI DI PERSONALE INFRAGRUPPO

Esclusione della normativa del jobs act in caso di mobilità infragruppo per i dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del dlgs n.23/2015, con conseguente mantenimento delle garanzie contro i licenziamenti ingiustificati.

DICHIARAZIONE SU APPALTO ASSICURATIVO

L'ANIA riconosce, riportandolo nel testo del CCNL, un ruolo di primaria importanza alle OO.SS del settore assicurativo anche nel comparto della contrattazione collettiva riguardanti i lavoratori delle agenzie in appalto.

ANIA s'impegna a rappresentare tale dichiarazione alle imprese del settore (circa 200.000 addetti).

LCA – LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE

Impegno di riservare il 3% delle assunzioni al personale licenziato dalle imprese poste in LCA comprendendo anche i lavoratori ancora in servizio di FARO – NOVIT – PROGRESS, compagnie attualmente in liquidazione.

ECONOMICO

Aumento a regime nella vigenza contrattuale 103,00€ mensili 4° livello 7 classe.

Per il periodo 1 luglio 2013 31/12/2014 gli arretrati saranno corrisposti a titolo di UNA TANTUM 400€ 4° livello 7 classe.

L'UNA TANTUM, a scelta del lavoratore, potrà essere versato in previdenza e in tal caso l'importo ammonterà a 489€ NETTI

perché esente da imposte.

Arretrati in tabella dal 1/01/2015 al 31/03/2017 pari a 720,00 € 4° livello 7 classe. Tali importi saranno presumibilmente erogati nel mese di maggio 2017 e quindi un dipendente inquadrato al 4° livello 7 classe percepirà l'importo di 1.120,00€ calcolato alla data del 31/03/2017.

Scadenza contrattuale 31/12/2019

Tutti gli articoli non ricompresi nell'accordo sono rimasti invariati.

Il welfare aziendale è una iattura

Riceviamo spesso dai lavoratori richieste di consigli in merito all'opportunità di destinare al welfare aziendale le somme derivanti dai premi di produttività.

A questa domanda risponde **Alberto Perfumo** con il volume **"Il welfare aziendale è una iattura"** (dal quale abbiamo tratto il titolo del post).

L'autore è responsabile di un'azienda che si occupa di consulenza in materia di welfare aziendale; tuttavia, invece di sostenere a spada tratta i vantaggi del welfare, riferisce correttamente anche **dati e informazioni negative**. Che la sua opinione sia controcorrente si comprende sin dall'introduzione, della quale riportiamo un estratto:

"Il welfare aziendale è una iattura", mi ha detto un candidato durante un colloquio, riportando la frase di un amico impiegato presso una grande azienda. Ma come? Durante la selezione per una società che offre servizi e

consulenza in ambito welfare aziendale e mentre in giro non si parla d'altro, un lavoratore dice che si tratta di "una iattura"?

In realtà, l'affermazione non mi ha sorpreso: da mesi rifletto sul boom del fenomeno welfare aziendale. Con i miei 16 anni di esperienza nel settore ho sentito la necessità di una riflessione seria sull'argomento. E mi piace pensare che questa riflessione possa essere utile ad altri.

Si è ormai affermata, da più parti, la convinzione che il welfare aziendale sia la soluzione ideale per tutti e che convenga ad aziende e dipendenti.

In realtà il welfare aziendale è ingannevole: vengono sbandierati **vantaggi fiscali e contributivi**, ma nel complesso la **scelta è economicamente in perdita**.

Nel settore privato le aziende premono affinché i lavoratori destinino al welfare i premi variabili di risultato anziché riceverli in busta paga. Apparentemente, per chi fa questa scelta ci sono vantaggi tangibili.

Incassare i premi direttamente in busta paga significa pagare il **9,19%** di contributi previdenziali e il **10%** d'imposta (comunque ridotta rispetto all'aliquota ordinaria **Irpef** che va dal **23%** al **43%**.)

Destinarli al welfare significa evitare ogni contributo o imposta. Ecco perché questa seconda opzione è apparentemente quella più conveniente.

C'è però un aspetto che può sfuggire al lavoratore. Versando il premio di produzione nel welfare, anche il datore di lavoro è **esentato dal versare la sua quota di contributi previdenziali, pari all'incirca al 24% della retribuzione**.

Ricapitolando: destinando i premi di risultato al Welfare il lavoratore si trova una maggiorazione immediata del 19% **(subito vanificata nel caso la somma venga utilizzata per spese mediche o per altre spese potenzialmente detraibili, che a quel punto non possono essere detratte perdendo il beneficio fiscale che ammonta esattamente al 19%).**

Così facendo però **perde contributi INPS nella misura complessiva del 33%.**

Per invogliare i lavoratori a scegliere di utilizzare comunque il welfare, **le aziende tendono ad offrire maggiorazioni** a chi sceglie questa opzione, che possono arrivare al 10-15%: comunque inferiori al risparmio ottenuto dal mancato versamento dei contributi.

E' bene ricordare che i contributi previdenziali non sono soldi persi: più contributi versati comportano una pensione più alta.

Perfumo cita uno studio secondo cui mille euro l'anno in welfare per 37 anni causano una **decurtazione della pensione** di 873 euro l'anno.

Quindi qual è la scelta migliore?

Se si riesce ad utilizzare il welfare per sostenere **spese che non beneficerebbero di detrazione fiscale** (es. acquisto di libri scolastici) ed in presenza di incentivi aziendali, la scelta tra welfare e incasso in busta paga è pressoché equivalente **se il bonus per chi opta per il welfare arriva al 15%.**

Ragionando con un'ottica di lungo periodo, e comunque in tutti i casi in cui le somme accantonate dovrebbero essere destinate a spese potenzialmente detraibili, appare preferibile incassare il premio in **busta paga.**

Al momento della scelta va tenuto conto anche del fatto che i soldi destinati a welfare non si recuperano subito, e può non essere semplicissimo utilizzarli tutti.

*In passato avevamo sviluppato l'analisi dell'argomento **welfare** giungendo alle medesime conclusioni. Anche se riferito in parte ad uno specifico Istituto Bancario, invitiamo tutti coloro che volessero approfondire la questione a rileggere il post*

.

Unipol sale in BPER Banca: compra il 5,2% e arriva al 15%

Operazione da quasi 120 milioni. Il gruppo guidato da Cimbri non esclude di salire fino al 19,9 per cento.

MILANO – Unipol sale in Bper banca. Il gruppo assicurativo ha comunicato “la propria intenzione di acquistare un ammontare complessivo di n. 25.000.000 di azioni” dell’istituto modenese “pari a circa il 5,2% del capitale della Banca”. Unipol fa sapere di aver dato mandato a J.P. Morgan, Mediobanca ed Equita per acquisire il pacchetto azionario attraverso una procedura di reverse accelerated bookbuilding, mettendo sul tavolo 4,72 leuro per azione ovvero un premio del 6% circa rispetto al prezzo di chiusura dell’azione Bper di oggi. L’operazione è da avviare immediatamente e “Unipol si riserva di chiuderla in qualsiasi momento”. A conti fatti, dunque, si tratta di un **investimento da quasi 120 milioni**.

Il gruppo guidato da **Carlo Cimbri**, che dispone dell’autorizzazione delle authority a salire sopra il 10% del capitale di Bper, detiene già il 9,87% della banca modenese ma **non esclude la possibilità di un “ulteriore incremento”** della partecipazione, fino al limite del 19,9 per cento.

Nella nota si dettaglia che l’offerta sarà rivolta a soli investitori qualificati e investitori istituzionali esteri, e che

raggiungere le 25 milioni di azioni Bper è “condizione vincolante ai fini del buon esito dell’Operazione; tuttavia, Unipol si riserva di accettare offerte per un numero complessivo di Azioni inferiore a quello sopra indicato”.

“L’operazione”, si dettaglia ancora, “si inquadra nella strategia di Unipol, quale investitore istituzionale, finalizzata a contribuire ai piani di sviluppo nel medio-lungo periodo della Banca, con la quale è, peraltro, in essere una *partnership industriale* pluriennale nel comparto della bancassicurazione danni e vita.

Nel corso dei prossimi sei mesi – anche in coerenza con le autorizzazioni in proposito ottenute – **Unipol valuterà l’eventuale ulteriore incremento della propria partecipazione in Bper** in una o più volte e comunque nei limiti della Partecipazione Massima Autorizzata (appunto il 19,9%, *ndr*), alla luce di quelli che saranno i piani e le prospettive di sviluppo della stessa Bper e le condizioni generali del mercato”.

Fonte: www.repubblica.it

Licenziati per un commento sui social

Si moltiplicano le sentenze sui lavoratori per i post contro le proprie aziende: “Rompono la fiducia col datore”.

Alla fine è arrivata la sentenza della Cassazione: **licenziamento per giusta causa** nei confronti di una impiegata di Forlì che sul suo profilo Facebook si era lasciata andare a uno sfogo contro la sua azienda:

“Mi sono rotta i coglioni di questo posto di merda e della proprietà”

è il post riportato sulla sentenza. Secondo i giudici, di carattere diffamatorio e tale da aver definitivamente incrinato il rapporto di fiducia tra dipendente e datore di lavoro. Non è però la prima volta né l'unico caso di licenziamenti e sanzioni disciplinari dovuti ai social network. Basta una breve ricerca per rintracciare una esplicativa casistica, come quella riportata dal sito Workengo, che si occupa di reputazione online. Ma partiamo da Forlì.

La vicenda risale al 2012. La donna pubblica sul suo profilo Facebook un post che nella sentenza della Cassazione viene riportato tra virgolette: *“Mi sono rotta i coglioni di questo posto di merda e della proprietà”*. Tra i suoi amici virtuali, però, c'è anche un collega nonché il legale della società. La donna **cancella il post** ma viene licenziata e la sanzione viene confermata in primo e in secondo grado.

“La diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca Facebook integra un'ipotesi di diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone – scrivono i giudici della Suprema Corte – pertanto la condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo”. Giusta causa, dunque. La difesa ha provato a spiegare che la donna, 43 anni e invalida al 67%, non era consapevole della eco che avrebbe avuto il suo sfogo, che credeva corrispondesse a una chiacchierata con un gruppetto di

amici. La fine del rapporto di fiducia, spiegano i giudici, c'è indipendentemente dalla natura colposa della diffamazione. **E anche se l'azienda non era citata direttamente, il destinatario era facilmente identificabile.**

A Nichelino (Torino) nel 2015, una dipendente di una mensa scolastica condivide sul proprio profilo Facebook il post di un politico che denuncia il ritrovamento di insetti nella purea servita agli alunni. Si limita a commentare:

“Mah... io una polenta con aggiunta di scarafaggi non la mangerei volentieri”.

L'azienda se ne accorge e la licenzia (guadagnava 370 euro al mese) nonostante non avesse nominato la mensa in cui lavorava direttamente e nonostante avesse condiviso il post in un profilo con impostazioni di privacy private.

Nel 2014 era toccato invece a una dipendente della Perugina, licenziata per aver criticato un capo-reparto con un post su Facebook. Nel messaggio raccontava di aver sentito che diceva a un collega che per lui era necessario il collare. Nonostante le proteste sindacali, l'azienda non si era scomposta e, contro la dipendente (che era oltretutto una sindacalista) aveva sostenuto che il caporeparto stesse riprendendo il dipendente per la scarsa osservazione delle norme di sicurezza e igiene. “Da un esponente sindacale – aveva spiegato la Nestlé – che ha la responsabilità di rappresentare centinaia di persone che lavorano nel più grande stabilimento del Gruppo Nestlé in Italia, ci si attendeva il sostegno e non la critica agli sforzi rivolti a salvaguardare la sicurezza sul posto di lavoro, l'igiene e la qualità del prodotto”.

E ancora. Nel 2012 un operaio abruzzese era stato adescato su Facebook dal proprio capo "sotto mentite spoglie". Il titolare aveva creato un falso profilo femminile sulla piattaforma e si era accorto che il dipendente aveva preferito chattare invece di occuparsi di una lamiera incastrata sotto una pressa. **La Cassazione aveva riconosciuto legittimo lo strumento di "investigazione"** anche perché il lavoratore avrebbe avuto anche in precedenza atteggiamenti d'allarme: *"Il lavoratore – si legge nella sentenza – era stato sorpreso al telefono lontano dalla pressa cui era addetto ed era stata scoperta la sua detenzione in azienda di un dispositivo elettronico utile per conversazioni via Internet"*.

I motivi dei licenziamenti a causa dei social sono, comunque, molti. **"Attenzione anche a usare troppo i social durante l'orario di lavoro, non è una grande idea"**, si legge su Workengo.

L'esempio è una sentenza del 2016 del Tribunale di Brescia in cui il datore di lavoro aveva calcolato che la sua dipendente ogni tre ore effettuava circa 16 accessi a Facebook sottraendo, secondo il giudice, tempo all'attività lavorativa e incrinando così il rapporto di fiducia tra lei e il suo datore di lavoro.

"Se poi siete assenti dal lavoro e pubblicate foto mentre fate aperitivo o siete al mare invece di essere sotto le coperte e stravolti dalla febbre come avevate assicurato – spiegano ancora gli esperti di Workengo – beh... non si può dire che il vostro licenziamento sia immotivato da molteplici punti di vista".

E ricordano il caso del **dipendente di Veneto Banca licenziato perché, dopo aver richiesto un permesso per stress psicofisico, era poi andato al concerto di Madonna.**

Articolo di Virginia Della Sala su "Il Fatto Quotidiano" dell'8/6/2018

Sullo stesso argomento leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/occhio-al-web-social-network-e-sanzioni-disciplinari.html>

MIFID 2: consigli pratici per gli addetti

Sul web e nei siti di informazione in questi mesi sono fioccate le informazioni, spesso molto teoriche ed accademiche, su cosa cambia per i risparmiatori con l'adozione della normativa che va sotto il nome di **MIFID II**. Nessuno invece si è occupato di dire cosa cambia per i lavoratori del settore.

Con questa nota noi intendiamo fornire invece un **primo strumento pratico di lavoro e di orientamento per tutti gli operatori bancari e assicurativi** che, dal 3 gennaio 2018, sono tenuti a muoversi all'interno dell'aggiornamento normativo noto come MIFID II.

Lo definiamo primo strumento, perché la pratica quotidiana porterà alle vostre segnalazioni (che vi sollecitiamo fin d'ora, prendendo come referente il vostro RSA di territorio) e queste, a loro volta, porteranno a successivi aggiornamenti. Inoltre, lo definiamo strumento pratico di lavoro per i colleghi, perché il suo scopo è prettamente quello di fornire (nei limiti del possibile) delle indicazioni concrete ai dipendenti; consapevoli come siamo, da operatori del settore, che **fra la**

teoria delle regole e la pratica quotidiana c'è un fossato, dentro il quale finiscono spesso, assieme alle buone intenzioni, anche i risparmi dei clienti e le carriere degli impiegati.

Scarica il Manuale Mifid 2 – Consigli pratici

N.B. il Manuale è disponibile anche nella sezione Guide e Manuali

Appalto assicurativo: rinnovato il contratto “pirata” dello SNA

Nelle scorse settimane è stato reso noto da parte dello SNA il “rinnovo”, avvenuto il 5 febbraio 2018, di quello che SNA definisce CCNL, ma che rappresenta nella realtà **un testo che nessuna Organizzazione sindacale veramente rappresentativa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ha mai sottoscritto.**

I “sindacati” che anche in questa occasione hanno condiviso con SNA la nuova “intesa” sono FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) e CONFISAL FISALS (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri): **entrambi già dal nome dimostrano quanto poco abbiano a che fare con il comparto delle agenzie di assicurazione e con la tutela di chi vi lavora.**

Non stupisce che SNA sul proprio sito definisca il nuovo testo un *“CCNL cucito su misura delle reali esigenze organizzative ed economiche delle agenzie”*: di fatto ammettono di esserselo fatti in casa, senza alcuna reale trattativa con chi dovrebbe rappresentare le istanze dei dipendenti delle agenzie.

Tutto ciò premesso e ribadendo **la nostra ferma opposizione a questo nuovo contratto “pirata”**, opposizione che stiamo concretizzando attraverso l’istruzione di cause pilota e richieste di ulteriori ispezioni attraverso DTL e Inps, riteniamo comunque utile sintetizzare in questa nota le variazioni contenute nel nuovo testo rispetto al precedente “accordo” destinate ad avere un effetto più diretto sulle condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori (di cui segnano sotto molti aspetti un ulteriore arretramento : solo a titolo di esempio vi segnaliamo l’art.47 che introduce l’arco temporale di 24 mesi per il superamento del periodo di comportamento).

Non sono pertanto oggetto di illustrazione quegli articoli che, seppure oggetto di modifiche, non determineranno un impatto immediato sui dipendenti, di seguito elencati:

Art. 4 – Commissione Paritetica Nazionale

Art. 5 – Commissioni Paritetiche Regionali

Art. 6 – Controversie collettive

Art. 7 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

Art. 8 – Formazione professionale

Art. 9 – Ente Bilaterale e Finanziamento Ente Bilaterale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa

Dal 1° aprile 2018 è **obbligatoria l’iscrizione di tutti le/i lavoratrici/tori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED.**

Hanno diritto all’iscrizione al Fondo i dipendenti, **non in prova**, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i part-time e gli apprendisti.

Per queste/i lavoratrici/tori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 **una contribuzione al Fondo pari a € 18,00 euro al mese** (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) **a totale carico dell’azienda.**

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza

annuale dovranno essere uniformati derivando ad ASSICURMED. Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non può essere sostituito da indennità.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i dipendenti della perdita delle prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto della/del lavoratrice/tore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

CONTRATTI A TERMINE

Art. 11/bis – Contratti a termine

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti diventa sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (quindi anche nel caso in cui ciò determini il superamento del limite del 30% degli occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva, stabilito nello stesso articolo).

PERIODO DI PROVA

Art. 16 – Periodo di prova

Il periodo di prova, in precedenza stabilito in 6 mesi per tutte le categorie di lavoratrici/tori è ora ridotto a 3 mesi nel caso della **1ª, 2ª, 3ª e 4ª Categoria** (confermati i 6 mesi per i Quadri e la 1ª Categoria Super).

INQUADRAMENTI

Art. 17 – Classificazione del personale

È stata cancellata la norma che prevedeva l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Viene introdotta la **4ª Categoria** a cui apparterranno le/i lavoratrici/tori **addetti a mansioni usiliarie** quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia. Il trattamento economico è pari al 70% di quello spettante alle/ai lavoratrici/tori inquadrati nella 3ª Categoria.

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 – Orario di lavoro

Nelle agenzie con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, il datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate esigenze organizzative, potrà richiedere (con almeno una settimana di preavviso) di effettuare la **prestazione lavorativa il sabato** (in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì). Per tali casi non è prevista alcuna maggiorazione del trattamento economico. Viene stabilita la **durata minima dell'intervallo** tra i due turni di lavoro che **non può essere inferiore a 30 minuti**.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 29 – Lavoro straordinario

Il **limite massimo** per il lavoro straordinario è **aumentato da 90 a 250 ore annue** per ciascun dipendente.

Viene rivista la base di calcolo per la **remunerazione del lavoro straordinario**: la retribuzione oraria (su cui si applica la maggiorazione percentuale) si calcolerà dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59 (rispetto al meccanismo di calcolo precedente ne conseguirà una **riduzione di circa il 16%**).

Il pagamento del lavoro straordinario avverrà contestualmente a quello della retribuzione

ordinaria per il mese di riferimento (anziché entro il 5° giorno del mese successivo). Si rammenta che la retribuzione ordinaria va corrisposta entro il 10 del mese successivo.

Nelle agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi lo svolgimento della prestazione lavorativa il sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante

PAGAMENTO DELLE FESTIVITÀ COINCIDENTI CON LA DOMENICA

Art. 30 – Festività

Il **riconoscimento economico** in caso di **festività cadenti di**

domenica viene previsto nella misura di 1/26 della retribuzione mensile fissa; il testo precedente stabiliva che si dovesse dividere la retribuzione annuale per 250: ne conseguirà una **riduzione di circa il 45%**.

PAGAMENTO DELLA TREDICESIMA E DELLA QUATTORDICESIMA

Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione

La **quattordicesima mensilità** sarà corrisposta entro il **30 giugno**, anziché entro il 15 giugno, la **tredicesima** in coincidenza con la **vigilia di Natale**, anziché entro il 15 dicembre.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Art. 34 – Premio aziendale di produttività

In relazione al premio di produttività si stabilisce che non sarà preso in considerazione l'incremento di produttività causato dall'acquisizione di nuovo portafoglio.

CALCOLO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 36 – Anzianità di servizio

Per il calcolo dell'anzianità le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi e le frazioni uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Rispetto al premio di anzianità, viene precisato che per il computo dell'anzianità di servizio si considererà anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia (*Art.33 – Premio di anzianità*).

FERIE

Art. 38 – Maturazione e godimento delle ferie

Per lavoratrici/tori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti saranno riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.

Non è più precisato il meccanismo di calcolo dell'indennità

sostitutiva delle ferie (viene cancellato il precedente riferimento all'art. 30, che stabilisce il criterio per il pagamento delle ex festività).

Art. 39 – Programmazione delle ferie

Viene stabilito che il periodo minimo di ferie spettanti non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono cancellati i commi che stabilivano la possibilità da parte del dipendente di scegliere tra il pagamento o la fruizione in caso di ferie maturate da oltre 24 mesi.

PERMESSI

Art. 42 – Permessi

Per i permessi per **visite mediche e terapie documentate** è introdotto il **limite di 16 ore annue**; la stessa misura era già prevista per permessi retribuiti per documentati motivi. Per entrambe le tipologie di permessi viene stabilito che siano proporzionalmente ridotti nel caso di lavoratrici/tori a part time.

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale

I periodi di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale durante i quali l'agente è tenuto a conservare il posto al dipendente (c.d. periodo di comportamento, pari a 6 o 9 o 12 mesi a seconda dell'anzianità) si calcoleranno avendo a riferimento un **arco temporale di 24 mesi** (in precedenza si consideravano le assenze dovute alla stessa malattia e separate da un intervallo inferiore a 6 mesi).

Art. 48 – Malattia: documentazione da produrre

Il protocollo identificativo del certificato medico telematico dovrà essere fornito al datore di lavoro già **dal 1° giorno di assenza** (in precedenza era indicato il 2° giorno di malattia, se la stessa era di durata superiore a un giorno).

CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA

Art. 66 – Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure
Al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro in essere presso l'assegnatario del portafoglio.

(Quindi, **in caso di trasferimento da un agente che riconosce il contratto ANAPA a un datore di lavoro che applica il contratto "pirata" SNA, potrà essere applicato quest'ultimo**).

VALIDITÀ CCNL

Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL

Il contratto (che diventa della **durata di 5 anni** anziché triennale) decorre dal **1° aprile 2018 e scadrà il 1° aprile 2023**.

In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 5 anni (in precedenza per 2 anni).

AUMENTI RETRIBUTIVI

Indennità di vacanza contrattuale

È previsto il riconoscimento di una tantum di **€ 60** per tutte le categorie a titolo di indennità di vacanza contrattuale e nessuna erogazione di arretrati.



In questa nota non si approfondiscono gli allegati:

1. **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**
2. **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**
3. **APPLICAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI N. 81/2008, 106/2009 E SUCCESSIVE MODIFICHE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Si segnala esclusivamente che nell'Allegato 1 (Apprendistato professionalizzante) si stabilisce quanto segue:

- L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per

l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base di almeno 120 ore complessive.

- La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato.

La Segreteria Nazionale Fisac/CGIL

La Delegazione

Nazionale Appalto Assicurativo

Scarica il CCNL Sna 2018