

Troppo freddo in ufficio? Hai diritto ad andartene senza perdere la retribuzione.

L'arrivo dell'inverno ripropone, come ogni anno, il problema del riscaldamento: molte filiali, agenzie o uffici presentano impianti datati o inaffidabili, con il rischio concreto di ritrovarsi a lavorare al freddo

Proprio in previsione di questi casi particolari, la legge ci viene incontro **consentendoci l'astensione dal lavoro senza vedere neanche un euro sottratto dal nostro stipendio**. Questo discorso vale nel caso in cui l'ambiente lavorativo risulti molto freddo ma anche se, al contrario, fosse troppo caldo.

L'**articolo 2087** del Codice civile, infatti, impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare salute e integrità fisica e morale del proprio dipendente adottando *"tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica"* si rendono necessarie a garantirle.

A rafforzare questo orientamento interviene anche il **T.U. 81/2008** sulla salute e sicurezza del lavoratore che obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e per la sicurezza del lavoratore che possono derivare dall'esposizione ad agenti fisici quali, ad esempio, un rumore eccessivo oppure le condizioni climatiche.

Nella redazione del documento per la valutazione dei rischi **il datore è quindi obbligato a tenere in considerazione anche il clima sul luogo di lavoro**.

La legge non stabilisce in modo preciso quali siano le temperature ammesse in ufficio. Un decreto del 2008 dice che

“la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all’organismo umano”.

L’INAIL raccomanda di mantenere all’interno degli uffici **una temperatura tra i 18 e i 22 gradi in inverno**, mentre in estate la differenza tra temperatura interna ed esterna non dovrebbe superare i 7 gradi.

Nel caso in cui la temperatura si discosti in modo significativo da questi valori si può parlare di **inadempienza da parte del datore di lavoro**, con conseguente diritto dei lavoratori ad **astenersi dal lavoro senza alcuna penalizzazione**.

La giurisprudenza non lascia spazio a dubbi a tal proposito.

Nel 2015 la Cassazione rigettò il ricorso di un datore contro un gruppo di dipendenti che si erano rifiutati di restare in ufficio a causa del freddo intenso dovuto alla rottura della caldaia. Ad aggravare la situazione, la temperatura esterna molto bassa e l’apertura temporanea di un varco da cui passava aria fredda, necessario a realizzare un’uscita di sicurezza.

Il datore fu comunque costretto a versare ai dipendenti lo stipendio completo senza trattenute: questo perché, secondo la Suprema Corte, *“al lavoratore non possono derivare conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore”*.

A proposito di freddo, leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/assenze-per-maltempo-va-provata-limpossibilita-di-recarsi-al-lavoro.html>

Gruppo UBI: accordo politiche commerciali

Con il nuovo accordo sulle politiche commerciali in UBI l'occasione per una svolta concreta e positiva

Nella serata di venerdì è stato raggiunto in UBI l'accordo in tema di politiche commerciali. L'occasione per una nuova intesa è stata creata dall'accordo nazionale 8 febbraio 2017, che aveva stabilito la possibilità di effettuare un "restyling" degli accordi aziendali precedenti. *«L'intesa ribadisce la validità dell'accordo sottoscritto nel Gruppo già dal 2010 che per molti versi ha anticipato nei temi quello nazionale del 2017 e rispetto al quale mostra ancora oggi elementi di maggiore concretezza»* ha dichiarato il Coordinatore di Gruppo della FISAC CGIL **Pierangelo Casanova**. *«Con il nuovo accordo abbiamo inteso accentuarne gli aspetti pratici e quindi l'esigibilità, ma soprattutto abbiamo "rotto il ghiaccio" rispetto al tema sanzioni, introducendo il principio secondo cui possono essere considerati sanzionabili da parte aziendale gli odiosi comportamenti vessatori nei confronti dei colleghi: ci auguriamo che questa forma di deterrenza possa agire a beneficio di dipendenti e clienti.»* Di seguito gli aspetti principali dell'intesa.

Fine della reportistica "fai da te", strumento di indebite pressioni

Nel nuovo accordo è ribadito e meglio precisato che la rilevazione dei dati deve in generale avvenire mediante il sistema informativo aziendale; appena il sistema sarà a regime (al più tardi entro i primi di febbraio) la possibilità di richiedere la compilazione manuale di report risulterà drasticamente ridotta. Si conferma che non è permessa la divulgazione non solo di graduatorie, ma neppure di elenchi che consentano comunque comparazioni (quindi elenchi con dati non in ordine crescente/decescente). Non è più ammessa la

richiesta di previsioni riguardanti la vendita di prodotti.

Fine dei budget “gonfiati” e di breve o brevissimo periodo

Vengono precisate le modalità e i tempi di comunicazione degli obiettivi commerciali, affinché in futuro sia impedito diffondere messaggi fuorvianti con budget “gonfiati” in una logica di breve o brevissimo periodo.

Misure utili ad assicurare corrette modalità di comunicazione

I contatti aziendali (telefonate, mail, ecc.) dovranno essere improntati al rispetto della normativa (anche in materia di orario di lavoro) e quindi del diritto di disconnessione. Dovranno essere evitati gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni; esplicitamente vietate espressioni offensive, intimidatorie, pretestuose e lesive della dignità personale e professionale.

Canali per la segnalazione e la rimozione di comportamenti impropri

Con l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica i singoli dipendenti disporranno di un ulteriore canale per segnalare (direttamente o attraverso i propri rappresentanti sindacali) i comportamenti impropri, nel rispetto del diritto alla riservatezza. Le segnalazioni saranno analizzate dalla Commissione bilaterale sulle politiche commerciali, e i comportamenti in contrasto con i principi dell'accordo saranno oggetto di valutazione da parte aziendale sotto tutti gli aspetti di competenza del datore di lavoro, ai fini della loro rimozione. I provvedimenti assunti dall'azienda saranno resi noti alla Commissione.

FISAC CGIL Gruppo UBI

Scarica il volantino

Il testo dell'accordo

BPER muove su Unipol Banca

Entra nel vivo la trattativa tra Bper e Unipol per l'acquisizione di Unipol Banca.

Secondo quanto risulta a *MF-Milano Finanza*, il gruppo modenese guidato da **Alessandro Vandelli** avrebbe conferito mandato all'advisor Citi per lavorare al dossier. Bologna invece (che in passato ha lavorato proficuamente con Mediobanca) dovrebbe selezionare l'advisor finanziario in tempi brevi e comunque entro la fine del mese.

L'obiettivo insomma sarebbe definire le condizioni del deal in tempi rapidi per poter procedere nella prima metà dell'anno.

Unipol Banca è stata ripulita dai crediti deteriorati grazie alla drastica azione di pulizia annunciata l'anno scorso. Oggi l'istituto è insomma un'opportunità di acquisto per BPER (di cui Unipol è azionista al 15,06%) che avrebbe così la possibilità di allargare la propria rete commerciale e stringere ulteriormente l'alleanza industriale con il gruppo guidato da **Carlo Cimbri**.

L'ipotesi allo studio dei consulenti prevederebbe un'acquisizione dell'istituto che verrebbe poi fuso dentro BPER Banca. Il prezzo dovrebbe essere versato in contanti piuttosto che in azioni visto che Unipol è di fatto già azionista di maggioranza relativa del gruppo modenese e non avrebbe ragione per salire ulteriormente nel capitale in tempi brevi.

I dettagli tecnici dell'operazione comunque non sono ancora stati definiti ed è possibile che si debba aspettare fino al prossimo anno per avere un progetto definito.

Se non ci fossero intoppi, **l'operazione potrebbe essere annunciata nell'ambito del nuovo piano industriale di Bper**

atteso tra la seconda metà di gennaio e l'inizio di febbraio. Non a caso la presentazione del documento è stata posticipata rispetto all'iniziale scadenza di settembre proprio per chiudere alcune importanti operazioni straordinarie.

Oltre a Unipol Banca, la banca guidata da Vandelli starebbe infatti definendo anche l'acquisto di Arca Holding, la società che controlla **Arca Fondi Sgr**. Da tempo il 40% del capitale della holding detenuto dalle ex banche venete è sul mercato, e il compratore più probabile sembrano gli altri due maggiori azionisti, cioè Bper Banca e la stessa Popolare di Sondrio (che controllano rispettivamente il 32,7 e il 21,3%).

Al momento comunque non ci sono novità sulle negoziazioni che potrebbero concludersi sola all'inizio del 2019.

Nell'ambito del piano Bper dovrebbe annunciare anche l'acquisto del 49% delle azioni della controllata **Banco di Sardegna**, oggi in mano alla Fondazione omonima.

L'operazione potrebbe avvenire attraverso uno swap che consentirebbe all'ente cagliaritano di ottenere azioni della Capogruppo. I dettagli sarebbero ancora oggetto di confronto tra la banca e i vertici della Fondazione, ma lo schema sembra ormai incardinato.

Per quanto riguarda i target del piano (messo a punto con l'advisor Boston Consulting), la banca potrebbe ridurre di 1,9 miliardi i non performing loan, una cifra che non comprende i processi attualmente in corso.

Il tema del derisking è del resto molto caro ad Unipol. L'amministratore delegato Cimbri vuole che la partecipata ripulisca in maniera decisa l'attivo per liberarsi dalle legacy del passato e liberare capitale.

Grande attenzione andrà anche al taglio dei costi visto che il cost/income dovrebbe scendere sotto il 60% con **un'ulteriore riduzione del numero di filiali**.

Un'ulteriore ricognizione generale del piano e delle operazioni straordinarie è prevista per il prossimo CdA,

fissato il 20 dicembre

**Articolo di Luca Gualtieri pubblicato su MilanoFinanza del
7/12/2018**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/gruppo-bper-il-piano-ch-e-verra.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/unipol-banca-fusione-bancaria-si-vediamo-mentale-e-fisica-no.html>

Polizza dipendenti banche, esattorie e finanziarie per l'anno 2019

La FISAC CGIL Nazionale ha sottoscritto, anche per l'anno 2019, una convenzione con la società AMINTA Srl, con sede in Torino, per la copertura dei rischi connessi all'attività lavorativa nel settore banche ed esattorie.

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

Le condizioni di polizza sono allegate alla presente comunicazione e sono inoltre reperibili sul sito

www.amintafisaccgil.com al quale sarà necessario accedere per la sottoscrizione della polizza.

Di seguito segnaliamo, in sintesi, le caratteristiche principali delle polizze ricordando che è possibile scegliere la copertura del rischio di cassa, della responsabilità civile per perdite patrimoniali o di ambedue in mix.

Riteniamo utile consigliare i cassieri ad una attenta valutazione dell'opportunità di aderire alla polizza ammanchi + r.c. professionale anche in considerazione delle nuove coperture che la polizza prevede per l'anno 2019.

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

Quale che sia la polizza – o combinazione di polizze – sottoscritta è prevista **GRATUITAMENTE** la copertura assicurativa RC del Capofamiglia (limite massimale annuo € 200.000,00, € 50.000,00 per sinistro, scoperto 10% con franchigia fissa € 500,00).

Per coloro che sottoscriveranno la polizza e andranno in pensione nel 2019 o saranno esodati, rimendo iscritti al sindacato è prevista GRATUITAMENTE la copertura RC Professionale fino al 31 dicembre 2020.

RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale €. 6.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: €. 115,00,
franchigia per evento: €. 80,00 elevata a €. 155,00 a partire dal terzo sinistro denunciato.
2. Il massimale è inoltre **augmentabile a €. 10.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: € 135,00,

franchigia per evento: € 100,00 elevata a € 200,00 a partire dal secondo sinistro denunciato.
(vedi allegato FISAC convenzione ammanchi 2019)

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

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI IN COMBINAZIONE CON IL RISCHIO DI CASSA

Di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio; Vi preghiamo comunque di verificare nel dettaglio l'allegato:

FISAC Convenzione ammanchi + RC professionale 2018

1. **Massimali: differenziati** (come da tabella di combinazioni riportata nelle condizioni di polizza e nella scheda di adesione) tra € 75.000,00 (limite per sinistro 25.000,00) e € 120.000,00 (limite per sinistro € 60.000,00), oppure € 100.000,00 (limite per sinistro € 100.000,00).
2. **Premio annuo compreso tra € 137,00 ed € 206,00** a seconda della tipologia e delle combinazioni con altre coperture rischio cassa scelte.
3. **Franchigia per assicurato: 10% del sinistro con un minimo di € 125,00 ed un massimo di € 7.500,00**

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI SENZA RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale da € 120.000,00** (con il limite di € 60.000,00 per sinistro) a € 2.000.000,00 per anno e per sinistro;
2. **Premio compreso tra € 61,00 e € 445,00** in base al massimale;

3. Franchigia per assicurato: **10% del sinistro** con un **minimo di € 150,00** ed un **massimo di € 5.000,00**
(vedi allegato FISAC convenzione RC professionale 2019)

CONVENZIONE RC PROFESSIONALE DANNI ERARIALI – Sezione E

La convenzione è riservata ai dipendenti dei **settori Riscossioni e Tributi**.

Le polizze RC Professionale danni erariali sono rivolte sia agli impiegati che ai quadri e funzionari del settore riscossione tributi, di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio:

OPZIONI	MASSIMALI PER SINISTRO E PER ANNO ASSICURATIVO	PREMIO BASE 2019	PREMIO COMPRENSIVO CONDIZIONI SPECIALI (1)	FRANCHIGIA
1E	€ 3.000.000 impiegati	€ 71,00	€ 82 opzione 1ES	€ 500
2E	€ 3.000.000 funzionari e quadri	€ 150,00	€ 180 opzione 2ES	€ 500

(1) condizioni speciali:

- a. Estensione D.Lgs. 81/2008;
 - b. Perdite Patrimoniali derivanti dall'attività di cui al D.Lgs. 196/2003 La garanzia copre i danni cagionati in violazione dell'art. 11 del D.Lgs 196/2003 e comportanti un danno patrimoniale, anche ai sensi dell'art. 2050 c.c., e un danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 2059 Codice Civile.
- Vi preghiamo di verificare nel dettaglio le condizioni di polizza nell'allegato:

Convenzione FISAC RC danni erariali

INFORMAZIONI UTILI

La sottoscrizione delle polizze potrà essere effettuata direttamente dal sito www.amintafisaccgil.com autenticandosi con il proprio account e seguendo le istruzioni proposte. Chi non fosse già registrato dovrà provvedere anche alla creazione di un account personale. La conferma della sottoscrizione della polizza si concluderà con la assegnazione di un codice individuale che dovrà essere riportato nella causale del bonifico che verrà successivamente effettuato.

Per ottenere la copertura assicurativa dal 31/12/2018 iscriviti il prima possibile effettuando il relativo bonifico.

L'iscrizione effettuata dopo il 31/12/2018 avrà invece efficacia dalle ore 24 del giorno di valuta del bonifico al beneficiario.

Nell'area riservata potrai trovare tutte le informazioni relative allo storico dei tuoi ordini ed allo stato di avanzamento della tua posizione.

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

Chi fosse impossibilitato ad effettuare l'adesione online, dopo aver verificato dal cartaceo la condizione di polizza ed aver effettuato il relativo bonifico, può inviare copia del bonifico stesso direttamente al broker al fax n° **011/3299805** indicando nella descrizione la polizza sottoscritta e la mail dove ricevere modulistica ed istruzioni da parte del broker stesso.

In caso di denuncia di sinistro, che va effettuata on line nella sezione dedicata del sito www.amintafisaccgil.com, è **OBBLIGATORIO** inviare comunque la documentazione cartacea ad **Aminta S.r.l. Corso Correnti 58/A 10136 Torino**, indicando sulla busta "*Convenzione FISAC*".

Documentazione cartacea da inviare obbligatoriamente:

- Fotocopia della carta di identità dell'assicurato;
- Fotocopia del codice fiscale dell'assicurato;

Inoltre **solo per i sinistri di RC AMMANCHI** è necessario inviare:

1. Dichiarazione in originale che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta refusione dell'assicurato, su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, sottoscritta da un responsabile;
2. Copia della nota d'addebito interno operata dall'istituto di Credito nei confronti del dipendente;
3. Foglio cassa del giorno dell'ammanco
4. Per gli ammanchi superiori ad euro 1.000,00 è obbligatorio indicare i presunti motivi che hanno determinato l'ammanco compilando un apposito modulo che verrà inviato all'assicurato.

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

Intesa Sanpaolo: versamenti al Fondo Pensione oltre € 5.164,57

Versamenti al Fondo Pensione oltre i 5.164,57€: particolare attenzione per i colleghi che hanno aderito alla Capitalizzazione Cassa Previdenza San Paolo

Ti ricordiamo che i contributi che il lavoratore versa nel

Fondo Pensioni sono oneri deducibili dal reddito complessivo imponibile ai fini IRPEF nel **limite massimo annuo di € 5.164,57.**

Ai fini del computo del limite di € 5.164,57 si deve tener conto di tutti i versamenti che affluiscono alle forme pensionistiche, collettive e individuali e quindi anche:

- i contributi versati dall'azienda;
- l'eventuale versamento del buono pasto;
- gli eventuali versamenti in piani previdenziali individuali;
- gli eventuali contributi versati a favore dei familiari fiscalmente a carico.

Sono invece escluse le eventuali quote di TFR versato al fondo pensione e l'eventuale utilizzo come Contribuzione aggiuntiva ai Fondi di previdenza complementare del PVR destinato a Conto Sociale.

Quindi, qualora vengano versati contributi superiori al limite di € 5.164,57, **la parte eccedente non sarà deducibile e di conseguenza verrà assoggettata ad imposizione fiscale progressiva (scaglioni IRPEF).** Quando il lavoratore andrà in pensione, la prestazione in capitale o rendita corrispondente a questi contributi non sarà più tassata. Per ottenere tale detassazione i lavoratori che hanno avuto una parte di contributi esclusi dalla deduzione fiscale, devono inviare al fondo pensioni, entro il 31 dicembre dell'anno successivo, un'autocertificazione (nella propria Area Riservata del sito del Fondo Pensioni è disponibile la funzione WEB) per evitare la doppia tassazione al momento dell'erogazione della prestazione. E' comunque possibile comunicare al Fondo gli eventuali contributi che hanno superato il limite di deducibilità in un particolare anno, anche successivamente, purché ciò avvenga prima della chiusura della propria iscrizione.

Alla luce di tutto quanto sopra, è importante che i colleghi che hanno aderito all'offerta di Capitalizzazione della Cassa di Previdenza San Paolo verifichino se l'incremento della contribuzione aziendale derivante da tale scelta (incremento del 4% della retribuzione mensile che si somma al 3,5% già versato precedentemente e al circa 0,50% derivante dal cosiddetto "ristoro" della Contribuzione al Fondo Sanitario) non abbia determinato lo "sforamento" del limite di deducibilità € 5.164,57. In questo caso dovranno procedere all'autocertificazione di cui sopra per il 2018 ed eventualmente valutare una riduzione della propria contribuzione volontaria, effettuabile entro il 31 dicembre.

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

La triste storia dell'Ufficio Ricostruzione BPER

La fine è nota: da oggi **l'Ufficio Ricostruzione post sisma è trasferito dall'Aquila a Modena**. In realtà era nota da oltre 3 anni. A tanto risale la decisione contro la quale le Organizzazioni Sindacali si sono battute in tutti i modi.

Facciamo un minimo di chiarezza.

La decisione di spostare l'ufficio dall'Aquila è a nostro avviso **sbagliata**: non ha alcun senso, dopo aver costruito in quasi dieci anni di esperienza un bagaglio di competenze tali da divenire un punto di riferimento per l'intero territorio, disperderlo per ripartire da zero da un'altra parte. E' evidentemente **una scelta che non va nella direzione**

dell'efficienza, ma risponde a logiche differenti, che non riusciamo a comprendere.

Tuttavia, da un punto di vista formale, la scelta è legittima: purché rispetti le norme, un'azienda può decidere liberamente il suo assetto organizzativo. Cosa può fare a quel punto il sindacato? **Molto.**

Una volta preso atto dell'irremovibilità della decisione, dopo aver tentato fino all'ultimo di spiegare perché la si ritiene sbagliata, dopo aver fatto tutto il possibile per rinviare il trasferimento, la priorità diventa **la difesa dei lavoratori.**

E' importante mantenere il contatto con la realtà: in quello che è oggi il mondo del lavoro, la chiusura di un ufficio comporta di solito perdita di posti di lavoro, trasferimenti di centinaia di chilometri, demansionamenti....

In questo caso, nulla di tutto ciò è avvenuto. Nessuno dei lavoratori interessati è stato trasferito presso un'altra sede di lavoro; alcuni di loro continueranno per il momento a svolgere le medesime mansioni, e il responsabile dell'Ufficio continuerà a tenere i contatti con gli Enti locali ed a fornire consulenze in merito alle normative, quindi senza nessun danno concreto per la città.

Possiamo quindi affermare che, al di là dell'alto valore simbolico di questa chiusura, si sia di fronte ad una vicenda nella quale i sindacati hanno fatto bene il loro lavoro, limitando al minimo i danni. E allora, perché parlare di **triste storia ?**

Esattamente un anno fa la chiusura dell'Ufficio Ricostruzione sembrava cosa fatta, al punto che gli addetti avevano già ricevuto le lettere di trasferimento.

La questione fu portata all'attenzione dell'opinione pubblica da un comunicato stampa pubblicato dalla CISL. Nessun dubbio sul fatto che gli autori del comunicato fossero animati dalle migliori intenzioni: si cercava di sensibilizzare su questo ed altri problemi occupazionali quelle istituzioni locali che in

tutte le vertenze legate all'assorbimento delle CARISPAQ in BPER non hanno mai brillato per la loro vicinanza ai lavoratori del nostro comprensorio, nonostante sia stato pesantemente penalizzato. Purtroppo, gli effetti del comunicato stampa si rivelarono assai diversi dalle aspettative.

Subito dopo la pubblicazione della notizia si scatenò **un'autentica gara a mettere in mostra quanto di peggio i politici e le autorità locali sanno produrre**: protagonismo, opportunismo, approssimazione.... Una corsa a rilasciare dichiarazioni, spesso del tutto sconclusionate, che avevano come unico obiettivo la conquista del classico quarto d'ora di celebrità. Non mancò l'irresponsabile invito a boicottare la BPER, nonostante si tratti di una delle realtà occupazionali più importanti della Provincia, mostrando così una totale indifferenza ai danni che un attacco tanto strumentale avrebbe potuto creare.

Pur consapevoli del rischio di alzare ulteriori polveroni, decidemmo di pubblicare a nostra volta un comunicato stampa, chiedendo a tutti gli interlocutori più o meno istituzionali di avere rispetto per i lavoratori BPER.

Non mancò neanche il colpo di scena finale: **l'annuncio dell'ultim'ora con l'annullamento delle lettere di trasferimento e la decisione di lasciare all'Aquila l'Ufficio** a seguito – a quanto si disse – di un intervento in Zona Cesarini da parte della Fondazione Cassa di Risparmio dell'Aquila. Nessun dettaglio, nessuna spiegazione furono forniti per motivare un ripensamento tanto repentino: già da allora la sensazione fu che si trattasse di **un contentino di breve durata, basato su logiche che non ci è dato di conoscere ma nelle quali stentiamo a credere che possa entrare l'interesse verso i lavoratori interessati**.

In questa **gara ad esprimere il peggio di sé** i vincitori sono purtroppo risultati, di gran lunga, alcuni rappresentanti sindacali. Venuti a sapere in anteprima della sospensione del

trasferimento, hanno fatto in modo di attribuirsi il merito lasciando credere che la decisione fosse conseguente ad un loro intervento: prima con l'ennesimo comunicato stampa, poi con un volantino diffuso dai lavoratori dal titolo che non lasciava spazio a dubbi: **"FATTI NON PAROLE -UFFICIO RICOSTRUZIONE L'AQUILA?? SI !!!"**.

Stando a quanto riferito dagli addetti all'Ufficio, sembra che alcuni di coloro che avrebbero dovuto tutelare i loro interessi non si siano fatti scrupoli a raccontargli della vere e proprie favole. Storie in cui i buoni, con abnegazione e sprezzo del ridicolo, cavalcano fino al tetro maniero dei cattivi e lo occupano militarmente, rifiutandosi di andarsene senza prima aver strappato l'ambito editto ai perfidi tiranni.

Peccato che, nel successivo incontro chiarificatore da noi richiesto all'Azienda, **quegli stessi rappresentati sindacali abbiano fatto una frettolosa marcia indietro, affermando di non aver mai detto di aver effettuato interventi disgiunti dalle altre Organizzazioni e di essere stati fraintesi.**

La sconcertante vicenda fu da noi raccontata in un volantino diffuso insieme ad altre sigle.

Rivisti a posteriori, gli eventi di 12 mesi fa lasciano ancor più amareggiati. **Nei giorni scorsi abbiamo scritto agli stessi protagonisti di un anno fa per informarli di quanto stava per accadere, senza ricevere risposte.**

Dove sono tutti coloro che sembravano pronti a qualsiasi mossa pur di impedire il trasferimento? Dove sono i consiglieri comunali, dov'è la Fondazione? Va dato atto al Sindaco **Biondi**, l'unico a non aver ignorato la nostra ultima comunicazione provando a darle un minimo di seguito.

Ma soprattutto: dove sono i cavalieri senza macchia e senza paura? Oltre ai **FATTI** (in realtà mai avvenuti) sono finite anche le **PAROLE** ?

La vicenda è triste, perché **in questa storia hanno perso tutti.**

Ha perso la BPER, che si è inutilmente privata di un'autentica eccellenza che aveva ricevuto unanimi apprezzamenti dal territorio.

Ha perso la città, che ha avuto l'ennesimo segnale della poca attenzione verso le sue problematiche da parte della BPER.

Ha perso il sindacato, nonostante **l'ottimo lavoro fatto al tavolo negoziale**, perché quanto è accaduto finisce con lo squalificare l'intera Istituzione.

Ma soprattutto **hanno perso i lavoratori dell'ex Ufficio Ricostruzione**, finiti loro malgrado ad attirare l'attenzione solo di chi ha visto in loro niente di più che l'occasione per uno spot promozionale a buon mercato.

Gruppo BNL: riconoscere e combattere le pressioni commerciali

Il 22 dicembre 2016 venne sottoscritto tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali del Gruppo BNL/BNPP un Protocollo sulle politiche commerciali e delle possibili pressioni commerciali, in seguito affiancato dall'accordo nazionale dell'8 febbraio 2017 sullo stesso tema.

Dopo diverse doverose riunioni per cercare di far funzionare al meglio un così importante strumento capace di impattare positivamente sulla vita di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, nonché sulla futura immagine della nostra azienda ed infine sul tentativo di riacquistare, per tutto il sistema del credito, fiducia da parte della clientela dopo le ben note recenti scandalose vicende che hanno interessato diverse

banche, è arrivato il momento di compiere il necessario balzo in avanti e rendere concreto il contenuto dei protocolli sottoscritti.

Cominciamo col dire che **l'obiettivo primario è fare in modo che cessino nella loro totalità quelle pressioni commerciali che continuano ad essere presenti nel nostro gruppo e che comportano uno stress particolarmente insopportabile da parte di tutti i nostri colleghi con conseguenti ricadute sulla clientela e con danni rilevanti alla salute psico-fisica di chi lavora.** È necessario "svoltare" e dare concretezza agli importanti contenuti del protocollo sottoscritto con l'Azienda il 22 dicembre 2016, anche alla luce dei sempre più numerosi comunicati di denuncia di episodi di pressioni commerciali indebite sottoscritti da tutte le Organizzazioni Sindacali unitariamente che ormai da tempo tutte Rappresentanze Sindacali dei territori stanno distribuendo ai colleghi.

Cominciamo, quindi, con la descrizione del corretto iter per fare in modo che la Commissione composta da Sindacati ed Azienda possa attivarsi al fine di analizzare e risolvere situazioni che localmente non hanno trovato adeguata soluzione. □

- Il primo indispensabile passaggio riguarda i **LAVORATORI** che subiscono o presumono di avere subito delle **PRESSIONI COMMERCIALI**. □
- I colleghi possono **IMMEDIATAMENTE** portare a conoscenza dei propri sindacalisti di fiducia quanto da loro subito allegando possibilmente quegli "elementi probatori" (e-mail, comunicati, testimonianze di dichiarazioni avvenute durante briefing e riunioni etc.) che possono facilitare l'intervento dei rappresentanti sindacali aziendali nei confronti della **DIREZIONE LOCALE**. □
- Qualora l'intervento delle RSA nei confronti delle **DIREZIONI** locali non dovesse condurre a nessun miglioramento della situazione denunciata, i Sindacalisti che sono stati interessati e che si sono

attivati indirizzeranno alla propria **DELEGAZIONE DI GRUPPO** ed alla **SEGRETERIA** dell'Organo di Coordinamento un resoconto dettagliato del proprio intervento allegando gli elementi che possano aiutare il Sindacato a provare la **PRESSIONE COMMERCIALE**. □

- La **DELEGAZIONE DI GRUPPO** o la **SEGRETERIA DELL' ODC** interverranno presso le sedi opportune al fine di far cessare e/o rimuovere le iniziative, gli atteggiamenti e/o i comportamenti che hanno concretizzato la **PRESSIONE COMMERCIALE**. □
 - Qualora anche in questa sede non si dovesse trovare l'accordo necessario, il Sindacato porterà la **PRESSIONE COMMERCIALE** con relativa documentazione ai **COMPONENTI DELLA COMMISSIONE SULLE PRESSIONI COMMERCIALI**: organismo paritetico composto da esponenti sindacali e aziendali. □
- Laddove nemmeno la **COMMISSIONE** dovesse riuscire ad intervenire con successo al fine di risolvere la problematica, si valuterà l'escalation alla **COMMISSIONE NAZIONALE SULLE POLITICHE COMMERCIALI**, composta da esponenti dell'**ABI** e dei **SINDACATI NAZIONALI**, sottoponendo alla stessa le casistiche irrisolte.

In ogni caso, il **SINDACATO** valuterà sempre l'opportunità di assumere tutte le iniziative necessarie a sensibilizzare il management e la clientela sulla gravità del fenomeno e, qualora tutti questi interventi non dovessero produrre soluzioni tangibili, considererà concluso il confronto e attiverà le sedi competenti.

Roma, 29/11/2018

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN

Scarica il documento completo

Banca del Fucino, via libera alla fusione con Igea Banca

Accordo lampo per Banca del Fucino, la più antica banca privata romana fondata dai principi Torlonia ai primi del '900 ed attiva perlopiù fra Lazio ed Abruzzo.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato infatti il progetto di **integrazione con Igea Banca** ed esaminato le principali guidelines del nuovo piano industriale già deliberato da Igea Banca. Con quest'ultima era stato infatti siglato la scorsa settimana un accordo in esclusiva di due mesi, ma già si attendeva la chiusura veloce dell'operazione entro pochi giorni.

Lo schema dell'operazione prevede la creazione di un nuovo gruppo bancario, nascente dall'integrazione delle due banche: **Igea specializzata nel digitale e Fucino attiva nel private banking.**

La famiglia Torlonia, già azionista della Banca del Fucino, sarà azionista di minoranza della nuova banca, ma con una quota significativa, dopo aver partecipato all'aumento di capitale. Nel capitale entreranno anche alcune **fondazioni bancarie ed altri investitori istituzionali**, espressione del mondo industriale e finanziario italiano ed internazionale alcuni dei quali già oggi soci di Igea Banca. In tale contesto, anche gli attuali azionisti di banca del Fucino continueranno a supportare la Banca nel suo percorso di crescita futuro, per garantire il consolidato rapporto fiduciario con la clientela.

L'operazione prevede, come elemento caratterizzante e significativo, anche il **deconsolidamento dell'intero portafoglio di crediti deteriorati (NPE) di Banca del Fucino, per un importo stimato in circa 300 milioni di euro** e la valorizzazione del ramo fintech di IGEA Banca.

Fonte: www.ilmessaggero.it

BPER: la buona volontà non può bastare all'infinito

Mentre attendiamo l'uscita del Piano Industriale, che sembra rinviata a febbraio 2019 e che comunque a nostro avviso non sarà la panacea di tutti i mali, proviamo a fare il consuntivo sulle riunioni dei Comitati territoriali incentrate maggiormente sul dimensionamento degli organici anche in relazione ai carichi di lavoro.

Nell'incontro riepilogativo l'Azienda ha illustrato un prospetto sulla situazione del personale da cui emergerebbe addirittura un'eccedenza di 47 risorse. **Peccato che per arrivare a questo risultato, si contino le teste e non gli FTE (full time equivalent) e vengano considerati anche 188 somministrati che, al momento, non fanno parte dell'organico e per i quali non smetteremo mai di chiedere la stabilizzazione.**

Nel corso del dibattito con l'azienda sono state ribadite le criticità emerse nelle singole riunioni territoriali, in particolare: la carenza di organici che in alcune Direzioni Territoriali diventa addirittura drammatica, i carichi di lavoro sempre più impegnativi, le pressioni commerciali sempre

più insistenti, le procedure informatiche gravemente inadeguate, la carenza di formazione/addestramento/affiancamento che espone spesso a rischi operativi e limita la capacità di interagire con una clientela sempre più competente e agguerrita nei confronti degli operatori bancari.

La situazione che abbiamo rappresentato ai vertici aziendali genera una **sempre maggiore sofferenza** nella rete e negli uffici di centro e semicentro con ripercussioni sullo stato di salute dei colleghi; senza dimenticare che queste criticità vanno a discapito della qualità del servizio offerto alla clientela che sempre più spesso manifesta nei confronti dei colleghi allo sportello o all'operatore del contact center di turno, insoddisfazione ed insofferenza.

Oggi, di fronte a tutto ciò, **non è più tollerabile ascoltare dichiarazioni riduttive, che riconducono le difficoltà nell'ambito di casi sporadici.** La soluzione non è continuare a sfruttare il senso di appartenenza, la responsabilità e la buona volontà dei lavoratori evocando esuberanti. Riteniamo non più sopportabile per tanti colleghi lavorare sempre in emergenza; questo porta inevitabilmente a commettere errori ed a subire le conseguenti contestazioni disciplinari, in continuo e preoccupante aumento.

Prima di tutto chiediamo ai lavoratori di segnalare comportamenti anomali e anche pressioni commerciali, lesive della propria dignità di lavoratori, utilizzando quanto ottenuto e previsto con la recente sottoscrizione dell'accordo sulle politiche commerciali, ossia tramite la casella di posta elettronica della propria organizzazione sindacale e nel rispetto dell'anonimato.

Inoltre è indispensabile abbandonare consuetudini che non possono essere la regola, quindi: **BASTA** lavorare senza segnare le ore di straordinario, **BASTA** seguire i corsi di formazione on line fuori dall'orario di lavoro o facendo scorrere

distrattamente le schermate mentre si tratta con un cliente, **BASTA** aprire le agenzie con un solo addetto, perché non ci sono sostituzioni, **BASTA** partecipare a riunioni, sovente non retribuite, indette al di fuori dell'orario di lavoro, in pausa pranzo o addirittura di sabato e spesso a distanze notevoli dai luoghi di residenza. Invitiamo i Colleghi a segnalarci qualsiasi prassi irregolare.

BASTA insomma farci del male!

Dobbiamo pensare che finché continueremo a tamponare con i nostri sacrifici carenze organizzative e di personale, l'Azienda non si preoccuperà mai di porvi rimedio.

Cambiamo passo noi per primi e l'azienda si dovrà adeguare, anche perché i **lusinghieri risultati di bilancio sono merito di tutti i lavoratori!**

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER Banca
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

Unicredit: l'Azienda è sorda,

facciamoci sentire

Dal mese di settembre, consapevoli delle difficoltà organizzative e gestionali create in banca, abbiamo intrapreso un percorso negoziale che permettesse di individuare soluzioni condivise per migliorare un clima aziendale pesantissimo. Abbiamo trovato, invece, un'azienda "muro di gomma" che, pur ammettendo disservizi e disfunzioni, continua a ritenere che si può andare avanti così, **scaricando di fatto tutto il peso delle ristrutturazioni sulle spalle dei lavoratori.**

Nell'ultimo incontro, visto che l'azienda non ha di fatto riscontrato le nostre richieste di anticipare le assunzioni previste per il 2019 né di prorogare gli 80 lavoratori e lavoratrici stagionali che, al contrario, cesseranno il servizio entro dicembre, **abbiamo deciso unitariamente di intraprendere una mobilitazione nazionale con l'invio della richiesta di tentativo di conciliazione in ABI.**

Riteniamo infatti che, dopo una serie di mobilitazioni aperte in diverse province in tutta Italia, sia giunto il momento di unificare tutti gli sforzi locali in una vertenza nazionale all'interno della banca, riprendendo, quali parole d'ordine, le ben conosciute problematiche aziendali:

- Pressioni commerciali
- Carenze di organico
- Formazione carente e disorganizzata, malgrado le nostre ripetute segnalazioni
- Disfunzioni organizzative mai risolte, malgrado le nostre dettagliate segnalazioni per settore della banca, illustrate, nello scorso settembre, in sede di Commissione tecnica sulla Organizzazione del Lavoro.

Questi temi critici sono i medesimi emersi come esito della valutazione dello Stress Lavoro Correlato, concordata tra azienda e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed

eseguita nel 2017 attraverso un apposito questionario on line sulla piattaforma aziendale e cioè:

- Funzione e Cultura Organizzativa in merito alle Pressioni Commerciali;
- Sviluppo della Carriera
- Modalità di erogazione e fruibilità della Formazione;
- Organizzazione in merito ai carichi e ai ritmi di lavoro, alla gestione dell'organico e alla Comunicazione interna.

PRESSIONI COMMERCIALI

Per noi: non sono solo insistenti, ormai vanno oltre la normale sopportazione.

Per l'azienda: le pressioni semplicemente non esistono!

ORGANICI

Per noi: la carenza di organico è endemica, esito della applicazione di algoritmi costruiti con logiche sconosciute e avulse dalla realtà.

Per l'azienda: siamo abbastanza, anzi presto saremo persino troppi, grazie alla digitalizzazione e alle innovazioni tecnologiche.

FORMAZIONE

Per noi: carente nella qualità, ma soprattutto nella modalità di fruizione. Il codice PF0 non è bloccante, né lo sarà a breve, come l'azienda si era impegnata a rendere.

Per l'azienda: funziona benissimo, qualche milione di ore totali fruite ogni anno, il 95 % dei colleghi e delle colleghe la svolgono...dove sta il problema?

DISFUNZIONI ORGANIZZATIVE

Per noi: l'inefficienza, e il caos conseguente, sono enormi e impediscono di fornire un servizio adeguato alla clientela.

Per l'azienda: si tratta di normali problemi organizzativi che si risolverebbero usando in modo adeguato i "famigerati" ticket.

Sosteniamo, inoltre, la giusta aspettativa dei Lavoratori di un Premio di Produttività 2018 adeguato ai risultati che sono stati raggiunti soprattutto attraverso il sacrificio e l'abnegazione dei colleghi.

A tale proposito segnaliamo come il terzo trimestre confermi un trend produttivo di importante crescita, con i risultati del Commercial Bank Italy che sostengono l'intero Gruppo: un **Risultato Netto incrementato del 48%, un Margine Operativo Lordo a + 13%, un rapporto costi/ricavi al minimo storico (-5%) rispetto al 2017.**

Dopo mesi durante i quali come rappresentanti dei lavoratori abbiamo riportato, inascoltati, tutto il malessere, la sfiducia nei confronti di questa azienda, e richiesto segnali che indicassero un cambio di direzione, riteniamo sia giunto il momento di denunciare come UniCredit non sia "the best place to work". mediante l'apertura di **una vertenza nazionale che coinvolga tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori della Banca.**

Partiamo con la mobilitazione forti dei grandi risultati degli scioperi locali che hanno fatto da apripista e sono un termometro evidente di una febbre molto alta.

Già diverse assemblee nei posti di lavoro sono state effettuate, altre lo saranno nelle prossime settimane.

Partecipare numerosi è un nostro diritto! L'azienda è sorda, facciamoci sentire!

Milano, 26 novembre 2018

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit Spa**

Scarica il volantino

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/unicredit/unicredit-linsostenibile-pesantezza-del-lavoro-nelle-agenzie.html>