

Aggiornamento guida Fisac “Salute e sicurezza”

È stata pubblicato l'aggiornamento della guida Fisac Cgil relativa a salute e sicurezza.

La guida è disponibile in formato PDF a questo [link](#)

Ricordiamo che tutte le guide Fisac sono disponibili sul nostro sito, nella sezione Guide e manuali

Baseotto al Senato: chiusura sportelli dà nuovo spazio all'usura

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) – Roma, 17 mag – La trasformazione delle banche italiane da tradizionali a “fortemente commerciali” assieme alla spinta verso le concentrazioni “sta portando il sistema bancario ad abbandonare tanti territori dal Sud, alle aree interne con difficoltà reali di accesso al credito da parte di piccoli risparmiatori e piccole e medie imprese che non hanno più a disposizione, in alcuni casi, né il bancomat, né un operatore al quale chiedere consulenza”.

Secondo il segretario generale del sindacato Fisac Cgil Nino Baseotto “l'assenza di sportelli bancari sui tanti territori del nostro Paese rischia di essere uno dei segnali di abbandono dei territori stessi e potrebbe concorrere a dare

nuovo spazio all'usura ed alla criminalita' organizzata". Baseotto interviene in audizione davanti alla Commissione d'inchiesta sulle banche e aggiunge che la questione delle pressioni commerciali non va ridotta agli eccessi di singoli che vanno contrastati.

"Il problema è la trasformazione in banca commerciale che cambia il rapporto sul territorio; le ricadute sono i tanti lavoratori e lavoratrici che si dicono in difficoltà nel fare il loro lavoro.

Siamo convinti che la stragrande maggioranza di loro ha un bagaglio importante per il sistema Paese e ragionare per migliorare il clima aziendale e' un tema da affrontare".

L'intervento

Buongiorno.

Anzitutto grazie per l'opportunita' che ci date con questa audizione.

Il settore bancario italiano e' caratterizzato da una solida struttura di relazioni industriali, anche in ragione del fatto che circa il 75% delle lavoratrici e dei lavoratori sono iscritti alle Organizzazioni Sindacali che oggi avete deciso di audire.

Possiamo dire che come Sindacati di settore abbiamo l'orgoglio di essere fortemente radicati, ma nel contempo sentiamo anche la responsabilita' di rappresentare al meglio le colleghe e i colleghi.

E' con questo senso di responsabilita' che affrontiamo un tema, quello delle pressioni commerciali, diffusamente sentito tra le lavoratrici e i lavoratori del settore.

A premessa, e' utile richiamare come, con la profonda trasformazione del sistema bancario e finanziario italiano

che ha preso avvio negli anni '90, si sia determinato un marcato cambiamento di modello e di organizzazione, unitamente ad un diverso e piu' aggressivo approccio commerciale.

Questo dato deve portare a riflettere sul ruolo del sistema bancario/finanziario a sostegno della politica economica del Paese, alle regole necessarie per il corretto svolgimento di questo compito, anche con riferimento all'attuazione di quanto sancito dall'art. 47 della nostra Costituzione.

In se' stessi, i prodotti finanziari non sono buoni o cattivi.

La differenza e' data dalla diversa rischiosita', complessita', orizzonte temporale e adeguatezza al profilo di clientela a cui i prodotti vengono proposti e il sistema bancario sistematizza tutte queste caratteristiche rendendole adeguate alla diversa tipologia di cliente.

E' indubbio che il Decreto legislativo 231 del 2001 riguardante la disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, ha determinato un punto di svolta, nella misura in cui ha sancito la separazione tra la responsabilita' giuridica della banca da quella dei propri dipendenti.

Nel momento in cui, infatti, la banca dimostra di aver assolto alle prescrizioni previste dal Decreto legislativo 231 viene esentata da ogni responsabilita' diretta della quale, invece, viene investito il o la dipendente.

La segmentazione della clientela, politiche commerciali sempre piu' pressanti e diversificate e il legame di causa/effetto tra i sistemi incentivanti e i risultati conseguiti costituiscono oggi la realta' del "sistema" che puo' presentare effetti distorsivi.

Con riguardo ai modelli di business ed ai processi di

riorganizzazione e di ottimizzazione delle risorse, come Sindacato abbiamo piu' volte cercato un confronto con le singole Aziende.

Il vigente Contratto Collettivo Nazionale contiene la previsione di una procedura di confronto con le OO.SS. In tema di sistemi incentivanti, ma consente comunque all'Azienda di dare corso alle proprie determinazioni, qualora – alla conclusione di tale procedura – permangano pareri e valutazioni difformi con il Sindacato.

Inoltre, l'affidamento degli obiettivi commerciali anche quando si sostanzia piu' come assegnazione di "squadra" ha meccanismi e prassi di pressione diretta sui singoli dipendenti.

Il raggiungimento degli obiettivi – definiti dall'Azienda senza alcun passaggio di trattativa ne' collettiva, ne' individuale – diventa, nei fatti, condizione per il conseguimento della remunerazione-premio prevista dal sistema incentivante. Oltre al controllo e alla valutazione del diretto superiore gerarchico, sempre presente, bisogna ricordare che proliferano ormai moltissimi sistemi di rilevazione di ogni tipo di dato che va dalla programmazione dell'attivita' lavorativa della/del singola/o lavoratrice/tore (scandita con le agende elettroniche in condivisione fino alla previsione di prestazioni di 5 minuti), e del risultato economico conseguentemente atteso, fino alla consuntivazione del risultato giorno per giorno, risorsa per risorsa.

In questo meccanismo si inseriscono le "pressioni commerciali" effettuate con qualsiasi mezzo informatico (comprese le comparazioni tra persone e/o strutture) o persino diretto e personale ma e' chiaro che, al di la' del comportamento piu' o meno pressante dei singoli, e' il sistema che induce ad un rapporto "aggressivo" con la clientela che si sente utilizzata piuttosto che tutelata e che ha perso fiducia nel sistema bancario nel cui

comportamento non legge piu' la funzione sociale e di sostegno che dovrebbe svolgere.

Da questa pur sommaria descrizione dei meccanismi e delle prassi generalmente in atto, si desume facilmente che la lavoratrice o il lavoratore e' oggettivamente posto in una condizione spesso difficile e di piu' o meno grande disagio.

Non sono infrequenti fenomeni di assunzione di ansiolitici da parte di quelle lavoratrici o di quei lavoratori che piu' avvertono forme molto pressanti di controllo a livello individuale ed anche collettivo.

Misure e pressioni che, come e' evidente, possono variare da singolo a singolo, da gruppo a gruppo, da area ad area.

Nel febbraio 2017, e' stato sottoscritto tra ABI e le Organizzazioni Sindacali di settore un "Accordo sulle politiche commerciali e l'Organizzazione del Lavoro" che favorisce il rispetto di valori etici fondamentali e promuove comportamenti coerenti con i valori etici a cui devono ispirarsi politiche commerciali responsabili e sostenibili in termini di tutela del risparmio, soddisfazione della clientela, rispetto della dignita' di lavoratrici e lavoratori.

Un accordo che e' stato declinato in moltissime aziende/gruppi del settore e che prevede anche segnalazioni in caso di difformita' nei comportamenti.

Un accordo che e' unico a livello europeo e che ha avuto per Abi e le associate un rilevante effetto "vetrina".

Come Organizzazioni Sindacali rivendichiamo il merito e la valenza di questo accordo, frutto anche di relazioni sindacali avanzate.

Non possiamo pero' sottacere il fatto che le segnalazioni sono molto inferiori rispetto a quanto viene continuamente denunciato, attraverso comunicati, dalle Rappresentanze Sindacali dei vari territori.

Cio` si spiega, a nostro parere, con il fatto che l'anonimato della denuncia – previsto dall'accordo – nei fatti viene a mancare quando poi in Commissione si esamina il caso specifico, anche quando denunciato dalle sole Organizzazioni Sindacali.

Questa oggettiva difficoltà` ingenera nelle lavoratrici e nei lavoratori diffidenza, scarsa fiducia nello strumento della denuncia, anche se agito in forma anonima.

Va sottolineato che le segnalazioni hanno riguardato spesso comportamenti offensivi o aggressivi singoli e non l'organizzazione ed il clima aziendale.

Per quanto riguarda, poi, i percorsi professionali, essi sono previsti dal vigente Contratto Nazionale di settore e vengono definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Sono, dunque, diversi per articolazione e struttura in ragione del modello organizzativo di ogni singolo gruppo o azienda e dei relativi accordi esistenti. Se, però, i percorsi professionali sono "contrattualizzati" e quindi "trasparenti" perché regolamentati (e lo sono diffusamente nel settore), è pur vero che gli avanzamenti di carriera o, talvolta, di salario possono comunque verificarsi anche al di fuori dei percorsi professionali contrattualizzati, perché restano nell'alveo della discrezionalità dell'azienda e dell'esercizio della libertà` di impresa.

Cio` determina il rischio che, in alcuni casi, la valutazione e la relativa remunerazione della professionalità` tendano in buona parte a limitarsi ai risultati commerciali conseguiti. Ho cercato di tratteggiare brevemente alcuni aspetti problematici se non critici legati al tema delle pressioni commerciali.

A nostro parere, il problema di fondo è` quello che si è` accennato all'inizio di questo intervento.

In assenza di attenzione sulle politiche creditizie e finanziarie nei confronti del sistema Paese, si assiste da

tempo (e oggi e` ancor piu` evidente) ad una trasformazione da banche tradizionali a banche fortemente commerciali.

Se si leggono attentamente i bilanci, i ricavi da commissioni sono ormai una parte importante del margine di intermediazione e, di fatto, risultano piu` consistenti del margine di interesse.

Questa trasformazione, unitamente alla spinta verso le concentrazioni, sta portando il sistema bancario ad abbandonare tanti territori: dal Sud, alle aree interne ed a quelle montane, con difficolta` reali di accesso al credito da parte di piccoli risparmiatori e piccole e medie imprese che non hanno piu` a disposizione, in alcuni casi, ne' il bancomat, ne' un operatore al quale chiedere consulenza.

L'Italia e` un Paese che presenta, oggi, alcuni aspetti peculiari: una rete di amministrazioni locali molto vasta e frammentata con i nostri oltre 8.000 comuni; un sistema produttivo e terziario fortemente caratterizzato dalla piccola e media impresa; uno sviluppo delle reti digitali non omogeneo e caratterizzato da vaste aree territoriali trascurate, se non in alcuni casi, dimenticate. L'assenza di sportelli fisici nei quali recarsi non aiuta alla costruzione di un sistema virtuoso nel quale anche le banche dovrebbero inserirsi per sostenere sviluppo e crescita del Paese.

La progressiva riduzione della presenza di sportelli bancari sui tanti territori del nostro Paese rischia di essere uno dei segnali di abbandono dei territori stessi e potrebbe concorrere a dare nuovo spazio alla piaga dell'usura ed alla criminalita` organizzata.

Nessuno intende sottovalutare il fatto che le banche sono imprese private che hanno come obiettivo quello di produrre risultati e utili per i propri azionisti.

Al contempo, pero`, non puo` e non deve perdere forza e fattualita` il ruolo che l'art. 47 della Costituzione assegna

loro, quando prescrive che “la Repubblica disciplina, coordina e controlla l’esercizio del credito”.

Soprattutto oggi, nella difficile transizione oltre la crisi pandemica e le sue implicazioni profonde e di fronte alle conseguenze economiche e sociali indotte dalla sciagurata guerra di Putin, c’è bisogno di determinare i presupposti per una ripresa caratterizzata dalla sostenibilità’.

Le banche devono essere parte di questo processo, attraverso una loro presenza diffusa e la capacità di sostenere l’economia, separando le attività di banca tradizionale da quelle di tipo esclusivamente finanziario.

Non si può prescindere dalla tutela del risparmio: ciò passa anche dal riconoscimento e dalla valorizzazione delle capacità professionali delle addette e degli addetti del settore, attraverso un’organizzazione scevra dal produrre tensioni dannose e un peggioramento del clima aziendale.

In questa ottica, e a conclusione del mio intervento, tengo a rimarcare una volta di più come il fenomeno delle pressioni commerciali, se non deve essere affrontato in modo strumentale, non può nemmeno essere ridotto solo a comportamenti eccessivi e distorsivi di singoli, ma deve comportare una equilibrata correzione di aspetti non secondari dei modelli organizzativi oggi in essere.

Nell’interesse delle persone che rappresentiamo, dei clienti e della credibilità stessa del nostro sistema bancario.

Intesa Sanpaolo: di più? Non

basta mai...

Ci sembra che questa azienda abbia ormai la presunzione di essere talmente forte e grande da potersi slegare completamente dal contesto attuale. Che ci siano guerre, pandemie o qualunque altro evento sociopolitico, la musica non cambia: INTESA SANPAOLO deve pagare grandi dividendi agli azionisti, e per farlo i dipendenti devono mettersi il paraocchi e vendere di tutto a tutti.

In queste settimane si sentono riecheggiare per le filiali frasi di questo tipo:

"I mercati vanno male? la gente ha paura? Vendetegli la tutela"

"Se i mercati scendono è il momento di comprare senza pensare e se i clienti non lo capiscono è solo colpa vostra perché non trasmettete abbastanza sicurezza"

"Allora ste liste prioritarie?? E non provate a mettere esiti interlocutori, dovete incontrare tutti i clienti entro fine mese!!, così vuole il capo mercato!!!!"

"E' facile vendere quando i mercati vanno bene, ora si vedono i gestori con le palle, noi abbiamo prodotti per tutti e per tutte le esigenze, se non vendete nulla è colpa vostra"

"Voglio 3 appuntamenti di tutela al giorno, e dopo ogni incontro vieni qui a rendicontare come è andata"

"Bisogna far saltar fuori dei preventivi per quando verrà in filiale l'esperto di tutela!"

E la nostra area non vuole essere da meno, anzi...

Riceviamo quotidianamente testimonianze di colleghi sempre più allo stremo, stressati da una lotta tra poveri scatenata da chi, invece di coordinare l'Area, preferisce governarla con i modi di un despota tiranno. Pensare che con la paura e le minacce si possano ottenere grandi risultati e mantenere la propria poltrona è da irresponsabili. Siamo a due anni esatti

dall'inizio della pandemia, due anni in cui le colleghe e i colleghi hanno dimostrato una professionalità senza eguali, sopperendo anche alle gravi mancanze della Banca con il loro spirito di iniziativa e senso di responsabilità.

Non ci stanchiamo di invitare colleghe e colleghi a segnalarci puntualmente ogni abuso da parte di chi ormai si è arrogato il diritto di rendere la vita impossibile a tutti quanti, con continue velate minacce, pressioni e richieste fuori da ogni logica.

Imperia 17/03/2021

DIRIGENTI SINDACALI FISAC CGIL PROVINCIA DI IMPERIA

fai click qui per scaricare il comunicato

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

A.A.A. Cercasi banche in Provincia dell'Aquila

	
---	---

Dovremmo esordire con “noi lo avevamo detto”. Lo avevamo detto che ai grandi gruppi bancari non interessano più di tanto il Centro-Sud e l'Abruzzo, e ancor meno gl'interessa la nostra

Provincia.

Noi lo avevamo detto che le grandi banche, che nel tempo avevano incorporato gli istituti creditizi locali, avrebbero progressivamente abbandonato il nostro territorio.

Poi sono arrivati i numeri a confermare quello che andiamo dicendo: nel 2020 in Abruzzo sono state chiuse il 5,7% delle filiali bancarie, contro un dato nazionale del 3,4%. Nella nostra Provincia la percentuale di chiusure è stata dell'11,1% in un solo anno, quasi il quadruplo del dato nazionale (*dati Banca d'Italia*).

Siamo in attesa che vengano pubblicati i dati relativi al 2021; nel frattempo, il 2022 porta con sé l'annuncio delle nuove chiusure decise dal gruppo Bper. In provincia dell'Aquila saranno altre 5 le filiali che abbasseranno le saracinesche. Non considerando gli sportelli leggeri, il 7,5% delle chiusure decise da Bper su tutto il territorio nazionale riguarderà la nostra Provincia.

Il ruolo di Bper nell'economia provinciale è fondamentale, se non altro perché nel 2013 ha assorbito due banche storiche come Carispaq e BLS, fortemente presenti e radicate sul territorio. Per questo motivo, le scelte di questo Istituto sono inevitabilmente destinate ad incidere più di altre.

Fin dall'inizio, purtroppo, il Gruppo Bper non si è dimostrato innamorato del nostro territorio, come testimonia una serie di scelte effettuate nel corso degli anni:

- la chiusura della Direzione Territoriale – prima all'Aquila, poi a livello regionale – trasferita ad Ancona, privando così l'Abruzzo di qualsiasi centro decisionale
- lo smantellamento progressivo di quasi tutti gli uffici presenti in città con conseguente chiusura del Centro Direzionale Strinella 88
- il trasferimento dell'Ufficio Ricostruzione post sisma

2009, sradicato dalla sua sede naturale

- la chiusura di una ventina di filiali dall'incorporazione delle due banche, con almeno 6 comuni – tutti ubicati in aree interne – privati di qualsiasi servizio bancario
- assunzioni limitate a un giovane ogni 15 dipendenti cessati in occasione dell'ultima manovra sul personale, a fronte di un accordo nazionale che prevedeva assunzioni nel rapporto di 1 a 5.

...e l'elenco potrebbe continuare. Su queste decisioni le opinioni possono essere discordanti, ma un fatto è innegabile: sono tutte scelte che hanno impoverito, ed impoveriranno ancora in futuro, il nostro territorio.

A colpire maggiormente è il fatto che il disimpegno dei grandi gruppi bancari dalla nostra provincia sia avvenuto, e continui ad avvenire, **nella più totale indifferenza della politica locale.**

Si dirà che le Banche sono aziende private, e che in un regime di libero mercato non si possa interferire con le loro scelte. Ma quello applicato alle banche è uno strano tipo di libero mercato. Un mercato libero solo quando c'è da guadagnare, nel quale le banche devono essere libere di desertificare le zone economicamente meno appetibili, di escludere intere fasce della popolazione dai servizi bancari, di dedicarsi sempre meno alla concessione del credito perché vendere polizze è più redditizio, di tagliare pesantemente i posti di lavoro. Gli introiti sono assolutamente **privati**.

Ma quando ci sono perdite da ripianare, quelle diventano immediatamente **pubbliche**: quindi via a “bad banks”, ricapitalizzazioni, banche risanate e regalate al prezzo di un euro. Tutto a a spese della collettività, cioè di tutti noi.

Non possiamo accettare questa visione distorta del mercato, nata ed alimentata con la complicità di una classe politica che pure avrebbe l'obbligo, previsto in Costituzione, di

vigilare sul credito e sul risparmio. Sarebbe ora che, per quanto tardivo, arrivasse finalmente un segnale di reale interessamento al territorio da parte della politica locale. Un segnale che non sia soltanto uno slogan elettorale.

L'Aquila, 17/3/2022

CGIL L'Aquila Il Segretario Provinciale Francesco Marrelli	Fisac/Cgil L'Aquila Il Segretario Provinciale Luca Copersini
---	---

Aggiornamento Guida Fisac: "Il danno nel rapporto di lavoro

Nel corso degli anni questo tema ha costituito oggetto di un notevole travaglio giurisprudenziale con riferimento a entrambi gli istituti giuridici in esso implicati. Da un lato **il danno**; dall'altro le conseguenze dell'**inadempimento da parte del datore di lavoro** delle obbligazioni a suo carico nascenti dal rapporto di lavoro.

Un travaglio che coinvolge la Corte Costituzionale e che ha sullo sfondo la Costituzione della Repubblica Italiana.

In ogni caso, il problema del danno alla persona del prestatore di lavoro si inquadra in quello, più ampio e generale, relativo alla configurabilità e risarcibilità del danno alla persona

⇒ Scarica la guida

Ricordiamo che questa guida è disponibile nella sezione **Guide e Manuali** del sito

Polizza Dipendenti banche – Convenzione Fisac Abruzzo con Rela Broker

Siamo lieti di comunicare che, per l'anno 2022, la Fisac Abruzzo ha stipulato una convenzione con Rela Broker che si aggiunge alla convenzione nazionale con Aminta, consentendo di ampliare le possibili opzioni di scelta, a tutto vantaggio degli iscritti.

A seconda delle esigenze può essere conveniente scegliere l'una o l'altra compagnia; per questo vi invitiamo a confrontare le offerte prima di scegliere, eventualmente consultandovi con un rappresentante sindacale.

Precisiamo le principali caratteristiche della polizza, per la cui sottoscrizione non è richiesta alcuna registrazione: sarà sufficiente compilare la scheda di adesione e spedirla via email a convenzionebancari@gmassicurazioni.it (o via fax al numero 010/8562299 unitamente alla copia del bonifico. **Il bonifico deve riportare nella causale l'opzione scelta e il codice fiscale del sottoscrittore.**

La collegata polizza RC del Capo Famiglia non è gratuita ma richiede il pagamento di un premio annuo di € 10 per iscritto a fronte di un massimale di € 250.000 per sinistro ed anno assicurativo, elevabile ad

€ 500.000 con premio di € 20.

Relativamente alla garanzia R.C. Ammanchi di Cassa queste sono le caratteristiche salienti

- Opzioni con massimali da € 8.000,00 – € 10.000,00 – € 15.000,00
- Sono incluse operazioni relative alla gestione del bancomat, bancomat evoluti, cassa assistita, cassa virtuale in remoto ecc.
- Nessuna franchigia sul primo sinistro
- Per lavoratori a tempo determinato, interinali, maternità, pensionamento ecc. è possibile stipulare polizze temporanee

Per la garanzia R.C. Perdite Patrimoniali segnaliamo:

- E' compresa l'attività di smart working
- Copertura per errori materiali involontariamente commessi sia con colpa grave che con colpa lieve
- Nessuna franchigia sul primo sinistro se di importo inferiore o pari ad € 3.000,00
- Garanzia retroattività di 10 ANNI
- Opzioni massimali fino a € 2.000.000 per sinistro e per anno assicurativo
- Attività recupero crediti
- Attività assicurativa
- Attività svolta all'esterno dei locali della banca
- Operazioni relative alla gestione del bancomat, bancomat evoluti ecc...
- Attività svolta dai dipendenti di banca presso società di recupero crediti
- Sono compresi i danni patrimoniali derivanti dalla violazione della normativa privacy fino ad un massimale di € 150.000
- Rivalsa dell'istituto di credito nei confronti del dipendente per l'omessa segnalazione di banconote false e negoziazione di assegni privi di clausola "Non

trasferibile" fino ad un massimale per sinistro ed anno assicurativo di € 5.000.

ATTENZIONE: solo per quest'ultima copertura non c'è retroattività; saranno risarciti solo sinistri relativi ad assegni negoziati dopo la sottoscrizione della polizza, a meno che la negoziazione non sia avvenuta in un'annualità nella quale il sottoscrittore era già coperto.

Per agevolare la scelta, pubblichiamo delle tabelle di confronto tra le due proposte.

Di seguito riepiloghiamo le possibili combinazioni di polizza tra cui scegliere

AMMANCHI DI CASSA			
AMINTA		RELA BROKER	
MASSIMALE	PREMIO ANNUO	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
6.000 per sinistro e per anno	€ 53		
7.500 per sinistro e per anno	€ 85	8.000 per sinistro e per anno	€ 70
10.000 per sinistro e per anno	€ 98	10.000 per sinistro e per anno	€ 90
15.000 per sinistro e per anno	€ 120	15.000 per sinistro e per anno	€ 115
FRANCHIGIA		FRANCHIGIA	

€ 0,00 per il primo sinistro, € 80 per il secondo, € 155,00 a partire dal terzo sinistro	Massimale € 8.000: € 0,00 per il primo sinistro, € 80 per il secondo, € 155,00 a partire dal terzo sinistro Massimali € 10.000 – 15.000 € 0,00 per il primo sinistro, €100 per il secondo, € 200,00 a partire dal terzo sinistro
POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA	POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA
Gratuita per polizze con massimale minimo di € 7.500. Massimale € 250.000	Premio annuo € 10 Massimale € 250.000. Premio annuo € 20 Massimale € 500.000.
ADESIONI IN CORSO D'ANNO	ADESIONI IN CORSO D'ANNO
Decorrenza 1/1 e 1/7	Decorrenza 1/1, 1/4, 1/7, 1/10

AMMANCHI DI CASSA + R.C. PROFESSIONALE	
AMINTA	RELA BROKER

MASSIMALE	PREMIO ANNUO	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
Ammanchi di cassa (7.500 per sinistro e per anno) + RC professionale e (25.000 per sinistro e per anno)	€ 114	Ammanchi di cassa (8.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (25.000 per sinistro, 75.000 per anno)	€ 85
		Ammanchi di cassa (10.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (25.000 per sinistro, 75.000 per anno)	€ 100
		Ammanchi di cassa (15.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (25.000 per sinistro, 75.000 per anno)	€ 125

		Ammanchi di cassa (8.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (100.000 per sinistro e per anno)	€ 120
Ammanchi di cassa (10.000 per sinistro e per anno) + RC professional e (60.000 per sinistro e per anno)	€ 137	Ammanchi di cassa (10.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (100.000 per sinistro e per anno)	€ 140
Ammanchi di cassa (15.000 per sinistro e per anno) + RC professional e (100.000 per sinistro e per anno)	€ 156	Ammanchi di cassa (15.000 per sinistro e per anno) + RC professionale (100.000 per sinistro e per anno)	€ 160
FRANCHIGIA		FRANCHIGIA	

Ammanchi di cassa: € 0,00 per il primo sinistro, €80 per il secondo, € 155,00 a partire dal terzo sinistro denunciato RC Patrimoniale Franchigia € 125,00, scoperto 10% con un massimo di € 3.000,00	Ammanchi di cassa Massimale € 8.000: € 0,00 per il primo sinistro, €80 per il secondo, € 155,00 a partire dal terzo sinistro Ammanchi di cassa Massimali € 10.000 – 15.000 € 0,00 per il primo sinistro, €100 per il secondo, € 200,00 a partire dal terzo sinistro RC Patrimoniale € 0,00 per il primo sinistro se inferiore o pari ad € 3.000 scoperto 10% con minimo di € 155 e massimo di € 2.500 per sinistri successivi o superiori ad € 3.000
POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA	POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA
Gratuita Massimale € 250.000	Premio annuo € 10 Massimale € 250.000. Premio annuo € 20 Massimale € 500.000.

ADESIONI IN CORSO D'ANNO		ADESIONI IN CORSO D'ANNO	
Decorrenza 1/1 e 1/7		Decorrenza 1/1, 1/4, 1/7, 1/10	
R.C. PROFESSIONALE			
AMINTA		RELA BROKER	
MASSIMALE	PREMIO ANNUO	MASSIMALE	PREMIO ANNUO
		25.000 per sinistro 75.000 per anno	€ 20
		50.000 per sinistro e per anno	€ 40
120.000 per sinistro e per anno	€ 70	100.000 per sinistro e per anno	€ 60
		100.000 per sinistro 200.000 per anno	€ 100
260.000 per sinistro e per anno	€ 95		
520.000 per sinistro e per anno	€ 150	500.000 per sinistro e per anno	€ 150
		750.000 per sinistro e per anno	€ 200

1.000.000 per sinistro e per anno	€ 215	1.000.000 per sinistro e per anno	€ 300
2.000.000 per sinistro e per anno	€ 385	2.000.000 per sinistro e per anno	€ 400
FRANCHIGIA		FRANCHIGIA	
Franchigia € 125,00, scoperto 10% con un massimo di € 3.000,00		€ 0,00 per il primo sinistro se inferiore o pari ad € 3.000 scoperto 10% con minimo di € 155 e massimo di € 2.500 per sinistri successivi o superiori ad € 3.000	
POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA		POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA	
Gratuita Massimale € 250.000		Premio annuo € 10 Massimale € 250.000. Premio annuo € 20 Massimale € 500.000.	
ADESIONI IN CORSO D'ANNO		ADESIONI IN CORSO D'ANNO	
Decorrenza 1/1 e 1/7		Decorrenza 1/1, 1/4, 1/7, 1/10	
R.C. ATTIVITA' RECUPERO CREDITI			
RELA BROKER			
MASSIMALE		PREMIO ANNUO	

25.000 per sinistro 75.000 per anno	€ 150
FRANCHIGIA	
€ 0,00 per il primo sinistro se inferiore o pari ad € 3.000 scoperto 10% con minimo di € 155 e massimo di € 2.500 per sinistri successivi o superiori ad € 3.000	
POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA	
Premio annuo € 10 Massimale € 250.000. Premio annuo € 20 Massimale € 500.000.	
ADESIONI IN CORSO D'ANNO	
Decorrenza 1/1, 1/4, 1/7, 1/10	

Modulistica e prospetti informativi

Scheda adesione

Condizioni di assicurazione Rc Cassa – RC Patrimoniale 2022

DIP Base Rc Cassa Rc Patrimoniale

DIP Aggiuntivo Rc Cassa Rc Patrimoniale

Scheda adesione

Condizioni di assicurazione Rc Cassa – RC Patrimoniale 2022

DIP Base Rc Cassa Rc Patrimoniale

DIP Aggiuntivo Rc Cassa Rc Patrimoniale

Denuncia di sinistro 2022

RC Capo famiglia

Modulo Adesione Rc Capofamiglia 2022

Condizioni di Assicurazione Capofamiglia bancari 2022

Denuncia di sinistro RC capofamiglia 2022

Fisac e Uilca: INSIEME PER L'EQUITA' E LA GIUSTIZIA SOCIALE



*Lavoratrici e lavoratori bancari, assicurativi, della
riscossione, del credito cooperativo e delle Authorities*

INSIEME PER L'EQUITA' E LA GIUSTIZIA SOCIALE

Sciopero generale di 8 ore giovedì 16 dicembre 2021

La pandemia ha colpito duramente il nostro Paese, da un punto di vista economico e sociale.

Si sono persi un'enorme quantita`di posti di lavoro, tante imprese sono state costrette a chiudere, sono cresciute precarieta`e poverta`, si sono approfondite vecchie e nuove disuguaglianze.

I dati ufficiali dicono che i piu`colpiti sono stati il lavoro dipendente e le pensioni.

Il Parlamento sta discutendo la Legge di Bilancio predisposta dal Governo.

Alcune proposte avanzate dal Sindacato confederale sono state recepite, ma l'intervento piu`importante – quello in materia fiscale – è pericoloso nell'impostazione e sbagliato nel merito e non coglie il profondo disagio che si vive nel Paese, in particolare da parte di chi è piu`debole e piu`fragile.

Infatti, mentre sono stati destinati a sostegno delle imprese 170 miliardi, vengono destinati alla riduzione delle tasse solo 8 miliardi di euro, secondo questa logica:

- **1 miliardo** va a diminuire l'IRAP a carico delle imprese (il che equivale a 1 miliardo in meno per il Sistema Sanitario Nazionale)

7 miliardi sono destinati alla riduzione della pressione fiscale per le persone fisiche.

In tale ambito la manovra fiscale produce inoltre l'effetto di favorire notevolmente meno chi ha piu`bisogno infatti:

con un reddito tra i 20 e i 35.000€ lordi annui, si avra`un beneficio fiscale medio di 115€ all'anno. Per i redditi piu`bassi poco o nulla.

Inoltre:

- **Vengono ridotte da cinque a quattro le aliquote IRPEF con l'effetto che si andrà a premiare chi dispone dei redditi più alti, indebolendo ulteriormente il criterio della progressività della tassazione;**
- **nulla è previsto per la lotta all'evasione e all'elusione fiscale.**

Questo vuol dire non dare risposta alle attese di gran parte del lavoro dipendente e delle pensioni, con la conseguenza di aggravare le disuguaglianze.

È una legge di bilancio che va cambiata, va resa più giusta.

Il Paese ha bisogno di un fisco giusto, di una lotta concreta all'evasione fiscale, di soluzioni che puntano all'inclusione e alla giustizia sociale e di supportare concretamente tutto il lavoro dipendente e le pensioni, che garantiscono da sempre il pagamento puntuale delle tasse e il sostegno ai consumi.

Dobbiamo uscire al più presto dalla pandemia e riprendere la via della crescita: lo dobbiamo fare unendo il Paese, riducendo precarietà e disuguaglianze, investendo sullo sviluppo dell'occupazione e su un lavoro dignitoso per tutte e tutti.

Per tutti questi motivi CGIL e UIL hanno deciso di proclamare lo sciopero generale nella giornata di giovedì 16 dicembre, e Fisac Cgil e Uilca sostengono la mobilitazione che riguarderà anche il settore del credito (Banche, BCC, Banca d'Italia, Authorities), tutto il comparto assicurativo e la riscossione.

Le iniquità delle misure fiscali previste e le incertezze che gravano sul futuro dei criteri pensionistici impattano in modo diretto anche sui nostri settori e serve un segnale chiaro di contrarietà a tale situazione.

Partecipiamo convinti portando le attese e le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori finanziari italiani.

Salari amari: disuguaglianze, retribuzioni, contrattazione

Sebbene sia sempre stato terreno di confronto, spesso aspro, all'interno del mondo politico ed accademico, l'interesse per la disuguaglianza economica si è intensificato in modo significativo a partire dalla grande recessione del 2008-2009.

Nel nostro lavoro ci siamo concentrati principalmente sulle due dimensioni analitiche classiche della disuguaglianza al singolare, rispettivamente disuguaglianza della ricchezza e disuguaglianza salariale. Siamo partiti dalle principali evidenze in termini di concentrazione della ricchezza a livello globale per poi entrare nello specifico del caso italiano e della sua comparazione con il livello europeo. Abbiamo, poi, riproposto la stessa tipologia di analisi concentrandoci però sulle disuguaglianze salariali. Il salario medio lordo annuale in Italia è circa 12.400 euro in meno rispetto alla Germania e oltre 9.000 euro in meno rispetto alla Francia. Questa distanza tra i salari di Germania e Francia rispetto a quelli italiani, preoccupante di per sé, è ulteriormente aggravata dalla lettura tendenziale. Negli ultimi venti anni i salari italiani sono stati pressoché stagnanti.

La crescita delle disuguaglianze è il frutto di scelte politiche: è da respingere una certa lettura deterministica delle disuguaglianze come male necessario che deve essere accettato e non corretto.

Pur avendo attirato maggiore attenzione negli ultimi tempi, ricchezza e distribuzione della ricchezza giocano un ruolo minore rispetto alla distribuzione del reddito nelle discussioni sulle disuguaglianze economiche. Tuttavia, il tema

della polarizzazione della ricchezza è, nella realtà dei fatti, uno snodo cruciale da affrontare se si vuole inquadrare correttamente il fenomeno della crescita delle disuguaglianze a livello globale degli ultimi decenni. Negli ultimi quarant'anni la ricchezza è cresciuta in misura nettamente superiore al monte salari complessivo e questa stessa ricchezza si è distribuita in modo disuguale a vantaggio di una quota molto piccola della popolazione.

Nella nostra riflessione, infine, proponiamo due elementi cruciali che aggravano e in parte rendono possibile l'affermarsi dell'odiosa e problematica disuguaglianza, collegati all'ascesa della finanza globale e alle modificazioni nella struttura della tassazione.

Programma – **scarica il PDF** – scarica la **versione orizzontale**

09,30 Video introduttivo

- Bruna **Belmonte**, Presidente Lab

09,45 Roberto **Errico**, Ricercatore Lab (contributo filmato con videografica)

09,50 Opinioni a confronto

conduce Natascha **Lusenti**, Giornalista

09,55 Primo panel

- Maria Grazia **Gabrielli**, Segretaria generale Filcams
- Maurizio **Martina**, Vice Direttore generale FAO
- Giovanni **Mininni**, Segretario generale Flai
- Mauro **Paccione**, Direttore Risorse Umane Reale Group
- 10,35 Nicola **Cicala**, Direttore Lab (contributo filmato con videografica)

10,40 Secondo panel

- Nino **Baseotto**, Segretario generale Fisac
- Ilaria **Dalla Riva**, Responsabile People & Culture Italia, UniCredit
- Stefano **Malorgio**, Segretario generale Filt
- Leonello **Tronti**, Docente di Economia e politica del lavoro, Università Roma Tre

11,20 Video

11,25 Tavola rotonda conclusiva

- Pierangelo **Albini**, Responsabile Relazioni Sindacali Confindustria
- Rosy **Bindi**, già Presidente Commissione Parlamentare Antimafia
- Maurizio **Landini**, Segretario generale CGIL
- Rev. José **Lombo**, Docente di Etica alla Pontificia Università della Santa Croce
- Patrizia **Luongo**, Economista, Forum Disuguaglianze Diversità
- Andrea **Orlando***, Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

*in attesa di conferma

Mal di budget tra i bancari: lo studio del Sole 24 Ore

Che succede sul fronte delle pressioni commerciali allo sportello? In piena estate è esploso il malessere tra i dipendenti di alcuni gruppi bancari italiani. Raffiche di comunicati hanno intasato le bacheche virtuali delle

principali sigle sindacali. Poi sono arrivate le convocazioni dalla commissione parlamentare di vigilanza delle banche, e anche la commissione nazionale banche-sindacati sul mal di budget ha finalmente riavviato i motori. Segnali importanti dell'elevato livello di attenzione in un settore molto delicato.

Il monitoraggio

A distanza di 5 mesi dalla recrudescenza del fenomeno, Plus24 ha deciso di realizzare un monitoraggio fra i 5 principali gruppi bancari italiani per numero di dipendenti. Chi pensava che i dati fossero facilmente disponibili, dovrà ricredersi: è stato complicato risalire alle segnalazioni inviate dai dipendenti alle commissioni che in ogni gruppo bancario si occupano di mal di budget. Grazie alla collaborazione delle organizzazioni sindacali del settore siamo riusciti a realizzare un primo bilancio post accordo ABI-sindacati del 2017, quando fu siglato il patto per la costituzione della commissione nazionale sulle pressioni commerciali. Ecco di seguito i risultati riassunti anche dalla tabella che segue.



Intesa Sanpaolo

E' la banca che ha confermato il dato fornito dai sindacati in totale trasparenza: 162 le segnalazioni pervenute alla casella iosegnalo@intesasanpaolo.com. Sono soltanto 118 però quelle che hanno passato il primo screening: 44 email sono state infatti escluse o per mittente anonimo o per assenza del modulo di segnalazione. Da sottolineare che Intesa Sanpaolo è il primo gruppo italiano con quasi 100mila dipendenti e giocoforza registra un maggior numero di casi. A parte la conferma dei dati, nessun commento da parte dell'istituto.

BancoBpm e Bper

La terza e la quarta banca in Italia per numero di dipendenti sono rispettivamente BancoBpm e Bper. La prima, secondo fondi sindacali, ha ricevuto quest'anno 90 segnalazioni di pressioni

commerciali; l'istituto con sede a Modena invece è a quota 130: da ricordare che quest'ultimo è reduce dall'acquisizione di 620 sportelli ex Ubi e Intesa.

Sia Banco Bpm che Bper non hanno voluto commentare i dati sulle segnalazioni.

Unicredit e Mps

Infine il secondo e il quarto gruppo bancario italiano. Qui tutto è più complicato. I sindacati non sono riusciti a fornire dati in merito. Dal canto loro, Unicredit e Mps affermano di non aver ricevuto segnalazioni di pressioni commerciali quest'anno.

Da Unicredit fanno sapere che *"la commissione, istituita con il protocollo Unicredit sulle politiche commerciali sottoscritto con le nostre organizzazioni sindacali, non ha ricevuto, nel corso del 2020 e 2021, alcuna denuncia per pratiche di pressioni commerciali. Sono state riscontrate solo alcune segnalazioni di singoli comportamenti non conformi alle previsioni contrattuali, gestite e risolte in modo costruttivo grazie ai 7 presidi locali (osservatori bilaterali azienda e sindacato) presenti sul territorio"*.

Le dimensioni di Unicredit sono molto simili a quelle di Intesa Sanpaolo: come mai non c'è stata nessuna segnalazione? Lo stesso interrogativo lo si può sollevare per Mps benché qui le dimensioni siano ben diverse da Intesa e Unicredit. Ecco il commento di Siena: *"In materia di politiche commerciali, in banca Mps è continuo il confronto nell'ambito dell'omonima commissione paritetica permanente (costituita sin dal 2015 con specifico accordo sindacale aziendale) anche in chiave programmatica e propositiva"*. E ancora: *"La commissione può anche essere sede di analisi di episodi specifici, su segnalazione da parte dei dipendenti o per il tramite dei rappresentanti sindacali, anche attraverso una casella di posta elettronica dedicata nel rispetto delle norme in materia di privacy. In tal senso, comunichiamo che nel 2021 non sono pervenute segnalazioni su casi specifici"*.

La posizione dei sindacati

Quali conclusioni si possono trarre dunque dal monitoraggio sulle segnalazioni di mal di budget a quattro anni dall'intesa nazionale sulle pressioni commerciali? *"In realtà, dopo l'accordo sulle politiche commerciali, le banche sono molto più raffinate rispetto al passato nel porre in atto politiche commerciali pervasive "* spiega **Susy Esposito**, segretaria nazionale Fisac Cgil e componente della commissione nazionale sulle politiche commerciali. *"Si pensi anche all'introduzione delle agende elettroniche per l'organizzazione degli appuntamenti della clientela che prevedono, molto spesso, dei report immediati rispetto all'esito dell'appuntamento. Politiche pervasive sono anche le frequenti previsioni di vendita e le correlate graduatorie comparative tra strutture. Il fenomeno è tutt'altro che scomparso."* A questo punto come bisogna muoversi per aiutare i dipendenti come il mal di budget? *"Le segnalazioni delle pressioni commerciali sono indispensabili per far emergere il problema e il disagio lavorativo, quindi è bene alimentare il senso di fiducia nell'accordo"* ricorda Fulvio Furlan, segretario generale Uilca. *"Dove non risulta che ne siano state risolte certe criticità in ambito gestionale con il sindacato e non serve arrivare a coinvolgere le commissioni preposte".*

Articolo di Valerio D'Angerio su "Il Sole 24 Ore" del 4/12/2021

Nuova guida Fisac: i Fondi di

Sostegno

Pubblichiamo una nuova Guida Fisac Cgil dedicata ai Fondi di Sostegno Di Settore del Credito, Assicurativi ed Esattoriali. La Guida è nata dalla collaborazione tra Fisac, Inca, Caaf e CGIL ed è stata presentata a Roma, lo scorso 20 ottobre, nel corso dell'evento "La FISAC e i servizi della CGIL".

Scarica la guida

Come sempre ricordiamo che la guida si può scaricare anche accedendo alla sezione **Guide e Manuali** del nostro sito