

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



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

Di seguito un riepilogo dei principali elementi in esso contenuti.

ORARIO/FERIE/PERMESSI

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

dall'attuale 30% al 40%;

▪ **ferie:**

- sarà possibile il frazionamento di 5 giornate di ferie a ore per le giornate in presenza.

POLIZZA MALATTIE

- aumento del **massimale per anno assicurativo/nucleo familiare** di € 50.000 (per un totale di € 150.000);
- aumento dei **massimali per prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali** di € 400 (per un totale di € 7.000 per anno/nucleo familiare);
- introduzione di un massimale ulteriore di € 1.000 per **protesi acustiche e ortopediche**;
- il **check up** per gli over 50 è ora possibile effettuarlo **annualmente**; è stato, inoltre, accettato l'inserimento nel checkup dell'**ecografia mammaria**;
- per i funzionari sono state accolte le richieste di aumento per il **trasporto in ambulanza** a € 2.000, **eliambulanza** ad € 8.000 e l'aumento del **limite di età per gli occhiali ai figli**.
- equiparazione del **day-surgery** all'intervento chirurgico ambulatoriale ai fini della copertura delle spese relative sostenute nei 90 giorni antecedenti e nei 120 giorni successivi all'intervento;
- non sarà più necessario fornire la **cartella clinica** da parte dei familiari, analogamente a quanto già avviene per i dipendenti;
- **lenti a contatto**: in caso di variazione del visus e in alternativa agli occhiali, rimborso di € 200 (€ 250 per i funzionari) ripetibile anche per l'anno successivo a quello di variazione del visus;
- in caso di utilizzo della rete convenzionata (Salmoiraghi, Ottica Amica, ecc) una riduzione dello scoperto del 10% sull'acquisto delle **lenti** e la prestazione in **forma diretta**;
- **dentarie** aumento del massimale di € 100 al primo

familiare, di € 150 per il secondo e per i successivi familiari; in caso di utilizzo delle strutture in convenzione, aumento del massimale di € 500.

MUTUO CASA

- aumentato il valore massimo ottenibile del **mutuo a € 175.000**, elevabile a **€ 190.000** nel caso di acquisto di immobile in classe energetica A;
- estensione del finanziamento al **box pertinenziale** se acquistato contestualmente all'abitazione;
- disponibilità a concedere un **mutuo trentennale ai dipendenti con età inferiore ai 35 anni**, purché l'alloggio sia in classe energetica A, e **venticinquennale** per i dipendenti **con età inferiore ai 40 anni** senza vincolo di classe energetica;
- tolta l'esclusione per ottenere il mutuo per coloro che erano in possesso di proprietà immobiliari con valore superiore a € 90.000;
- per i Funzionari **elevato lo stanziamento annuo a € 1.500.000**.

ALLOGGI IN LOCAZIONE

- **aumento degli alloggi destinati ai dipendenti** di 3 nuove unità (108 in totale);
- attivazione di una **bacheca elettronica** dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;
- disponibilità di **alloggi equivalenti** in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;
- **le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA**;
- **i criteri di calcolo per i nuovi canoni di affitto per le colleghe e i colleghi che faranno richiesta di un alloggio non si baseranno più sul vecchio "equo canone"**.

Per ragioni di semplicità e trasparenza, il nuovo parametro di calcolo si baserà sul **“canone concordato”**, frutto della mediazione tra Comuni, **sindacati degli inquilini e associazione dei proprietari**, pubblicato sui siti dei Comuni stessi. Il canone concordato prevede un range di valore per mq definito da un minimo e da un massimo. Le nuove condizioni del CIA stabiliscono **uno sconto sul valore minimo del canone concordato**, modulato in modo tale da rendere equivalenti i canoni calcolati col vecchio e col nuovo metodo;

- è stato messo un tetto massimo all'**indicizzazione** del canone di affitto pari all'1.5%;

FONDO PENSIONE E GARANZIE ACCESSORIE

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

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

DIFESA DELLA SALUTE

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

PARI OPPORTUNITA'

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

MOBILITA' SOSTENIBILE

- accolta la nostra istanza ad **elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici**;
- disponibilità ad esplorare ulteriori soluzioni innovative, in aggiunta a quelle già esistenti, volte ad incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work);
- istituito uno stanziamento annuo di € 30.000 per l'acquisto di **automobili e motoveicoli elettrici e auto plug-in** a cui possono accedere i funzionari, con un limite di € 300 richiedibile una sola volta per la vigenza contrattuale.

TRATTAMENTO IN TRASFERTA

- **la diaria senza pernottamento** passerà da € 28 ad € 30 e per quanto riguarda il **pernottamento** l'indennità passa da € 50 ad € 52;
- In caso di attività svolta all'esterno della Sede, che comporti ritardo in entrata o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita;

- per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera (l'intervallo si presume di 60 minuti).

POLIZZE DIPENDENTI

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

LIVELLO VI QUADRO

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

AUTO AZIENDALI

- **Car list:** è stata presentata da parte aziendale una car list di 15 veicoli con diverse motorizzazioni, non solo plug-in, ma anche mild-hybrid, full-hybrid e, soprattutto, diesel, che permetterà ai colleghi una scelta più idonea alle proprie esigenze (di servizio e personali) e che consentirà la gestione del percorso di transizione ecologica con maggiore gradualità;
- **Installazione wallbox per la ricarica (auto aziendale):** è stato concordato un contributo per l'installazione domestica di impianto di ricarica avente determinate caratteristiche, pari al 50% con il massimo di € 600 (l'installazione della wallbox prevede inoltre le agevolazioni fiscali previste dalla norma);
- **Rimborsi/consumi:** premesso che i km effettuati in

servizio devono essere rimborsati, per facilitare la gestione dei maggiori consumi di carburante (rispetto a quelli dichiarati dalle case automobilistiche) è stata ampliata la tolleranza chilometrica (dal 10% al 20%).

- È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica.
- Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.
- **Servizi e assistenza ai colleghi:** l'Azienda ha comunicato la creazione di un servizio centralizzato per la gestione delle autovetture aziendali e delle segnalazioni da parte dei colleghi; tale modalità dovrebbe consentire una migliore gestione delle segnalazioni e delle varie problematiche e permetterà una redazione di report periodici che potranno essere oggetto di confronto con le OO.SS.

ECONOMICO

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

Il rinnovo di un Contratto Integrativo rappresenta un passo

importante per le lavoratrici e i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

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

C'è da essere soddisfatti e anche orgogliosi di essere riusciti a portare a casa miglioramenti su una molteplicità di contenuti, dal normativo all' economico: un passo in avanti significativo in direzione di una maggiore serenità e fiducia per noi tutti. Ce n'era davvero bisogno!

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

Alleghiamo copia dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta.

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

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

Scarica l'ipotesi d'intesa

ISP: Agosto in Filiale



“Agosto in filiale” = la dimostrazione della grave carenza di organico

La necessità di potenziare la rete è improcrastinabile, ad oggi le nuove assunzioni sono solo una goccia nell’oceano.

Anche quest’anno Intesa Sanpaolo ripropone l’iniziativa denominata **“Agosto in filiale”**.

Viene richiesta la disponibilità di colleghe/i di governance ad effettuare l’accoglienza nelle filiali New Concept.

A nostro avviso questa iniziativa rappresenta una palese ammissione: **l’organico** della rete filiali, cronicamente ridotto all’osso, è **inadeguato** e, si va in crisi anche solo in relazione alla ordinaria fruizione delle ferie.

Da tempo le OO.SS. denunciano che organici inadeguati comportano carichi di lavoro sempre più elevati, aumentano i rischi operativi, contribuiscono ad elevare lo stress lavoro-correlato.

Ed incidono negativamente sulla qualità del servizio alla clientela.

Il rinvio delle uscite per esodo, i continui trasferimenti del personale per coprire buchi aprendone altri e le poche assunzioni effettuate, delle quali troppo poche destinate alle filiali fisiche, non bastano ad invertire il trend sono:

una goccia nell'oceano

La fase di transizione, che anticipa i prossimi grandi cambiamenti, non può essere gestita solo con l'abnegazione di colleghe/i e con iniziative tampone.

Riteniamo che la banca debba pianificare un percorso coerente con gli obiettivi attesi, la rete deve essere dotata di organico adeguato.

Le filiali prossime alla chiusura non devono essere abbandonate alla sola buona volontà di colleghe/i chiamate/i a produrre risultati improbabili e provare a gestire la clientela basita.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono che vengano effettuate immediate assunzioni in rete per garantire la sopravvivenza delle/dei colleghe/i ed un adeguato servizio alla clientela come auspicato nel vigente piano di Impresa e promosso con l'iniziativa "Agosto in filiale"!

Milano, 11 luglio 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

BNL: se questo è lavoro



Ci stiamo chiedendo da un mesetto oramai, se questo è lavoro, se c'è un limite al peggio, se in fondo al tunnel ve ne sia un altro. Non pensavamo di cadere più in basso di così, eppure pare stiamo sprofondando senza dignità.

La pandemia ci aveva già abituati a certe scene, ci aveva già insegnato che le mele marce sono marce. Perché non approfittare di una pandemia, tragedia assoluta mai vista, e cogliere l'attimo proponendo ai clienti la polizza salute?!

Guerra in corso a un tiro di schioppo da casa nostra e cosa ci dicono? Questo è il momento dell'opportunità, fate investire i vostri clienti!!

Pensavamo qualche tempo fa di averle viste e sentite tutte, eppure pare che i nostri manager siano pieni di risorse e inventiva, ne escogitano sempre di nuove!

I lavoratori non accettano prese in giro a danno della loro dignità, a danno dei clienti!!

Siamo saturi delle pressioni che quotidianamente i gestori, i direttori, gli assistenti, gli analisti, gli addetti tutti sono costretti a vivere, e non basta fare salti mortali per tenere aperte le agenzie, per mandare avanti la baracca... per arrivare a fine giornata senza perdere il senno!

Evitiamo di cadere nel ridicolo con richieste improponibili e

fuori da ogni logica: non ricevere i clienti preoccupati per i loro risparmi che ci fanno solo perdere tempo; darsi una mossa con c-ready, attivazione preconto, cuf full, oc prestiti e quant'altro.

E ovviamente se il budget non si chiude a fine giornata è il direttore che non è in grado di gestire le sue risorse e si cazziano risorse e direttori!!!

Noi proponiamo questo: egregi manager, dateci un esempio concreto, illuminateci con la vostra scienza e lungimiranza, scendete a sporcarvi le mani, venite a vedere come si lavora nelle agenzie, nei poli direct,

negli uffici Corporate, SME, analisti, assistenti, addetti MLT, nei CRSC e poi parliamo di produzione!

E dietro l'angolo c'è anche lo spettro del piano ferie...

Cari colleghi, non rischiate la vostra salute per le millemila mail che vi arrivano ogni giorno, con toni più o meno consoni... nessuno si curerà di voi quando decideranno di cedervi all'accenture di turno, continueranno a farci credere che siamo stronger together finché serviamo al padrone, e poi avanti il prossimo!

Cari colleghi, ribellatevi alle pressioni che vi arrivano dall'alto: attenetevi scrupolosamente alla normativa perché nel momento in cui al padrone arriva la notizia di un danno non vi darà alcun sostegno! E se tutto va bene forse arriva la pacca sulla spalla, forse vi ringraziano per il premio certo che riceveranno.

Cari colleghi, ribellatevi al lavoro durante le ferie: non cadete nell'errore di dimostrare responsabilità nel lavoro. Nel momento in cui al padrone arriva la notizia di un danno non vi darà alcun sostegno! E se tutto va bene forse arriva la pacca sulla spalla, forse vi ringraziano per il premio certo

che riceveranno.

Cari colleghi, il Sindacato siamo noi tutti e la difesa della dignita` nel lavoro passa attraverso tutti noi.

Rivolgetevi al vostro RSA nel caso in cui siete vittime o assistete ad atti di pressione sotto qualunque forma, siano esse commerciali, improprie o di richieste fuori normativa o di lavoro durante il sacrosanto periodo di ferie o permessi di qualsivoglia tipo.

Ai nuovi, vecchi manager, alle risorse umane (esistete ancora o siete state esternalizzate?), chiediamo un incontro immediato per parlare di tutti i problemi che stanno creando a chi lavora, a chi ogni giorno ci mette la faccia per arginare e superare i numerosi ostacoli che trova lungo il cammino.

Fisac BNL Toscana e Umbria

Leggi anche :

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/bnl-la-banalita-del-male.html>

Quarantena dopo le ferie

all'estero: si rischia il licenziamento

Una sentenza del Tribunale di Trento sancisce la possibilità di essere licenziati a causa dell'isolamento domiciliare dopo il rientro dalle ferie

Un dipendente che trascorre le ferie all'estero e al rientro del viaggio deve trascorrere un periodo di quarantena per effetto delle misure anti-Covid **può essere licenziato?** Una recente ordinanza del Tribunale di Trento ha stabilito di sì, suscitando le critiche non solo nell'opinione pubblica, ma anche tra gli addetti ai lavori nel campo del diritto del lavoro.

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: la sentenza

L'isolamento domiciliare obbligatorio di 14 giorni, in determinati casi anche in assenza di positività da Covid-19 verificata attraverso il tampone, è previsto per il ritorno da buona parte dei Paesi stranieri riconosciuti dal ministero della Salute ad altro rischio epidemiologico e **ripartiti dal Dpcm del 14 gennaio in diversi elenchi, con le rispettive limitazioni.**

La sentenza del Tribunale di Trento riguarda **una lavoratrice che aveva deciso di trascorrere le vacanze in Albania**, consapevole che la scelta di passare le ferie all'estero avrebbe comportato al suo rimpatrio, l'isolamento

fiduciario a casa per 14 giorni.

La dipendente era già dunque a conoscenza del fatto, o avrebbe dovuto esserlo, che non avrebbe potuto riprendere l'attività alla data concordata con il datore di lavoro. Il giudice ha per questo classificato il periodo di quarantena come **assenza ingiustificata e ritenuto quindi la condotta passibile di licenziamento.**

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: i motivi

Di fronte alle **aspre polemiche di una limitazione indebita del diritto alle ferie**, le motivazioni del Tribunale di Trento spiegano come la lavoratrice avrebbe dovuto evitare di trovarsi nelle condizione di non poter riprendere il lavoro alla data prevista.

Come ogni altro cittadino italiano costretto a rispettare dall'inizio della pandemia le numerose e rigide limitazioni imposte dalle misure anti-contagio, a giudizio del Tribunale, la protagonista della vicenda avrebbe dovuto scegliere con maggiore criterio la destinazione delle sue vacanze, **compiendo anche un sacrificio sulla propria decisione**, alla luce delle conseguenze che avrebbe comportato per la propria occupazione.

Un compromesso che, ancora il Tribunale di Trento, ritiene molto più accettabile rispetto alle restrizione della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili che ha dovuto subito l'intera popolazione in questo ultimo anno.

Con questa sentenza il giudice richiama al **senso di responsabilità**, in particolar modo in una situazione di emergenza, implicito tra le parti in un rapporto di lavoro, nella quale non rientra la scelta di programmare delle vacanze

all'estero, già sapendo che al rientro non si potrà tornare al lavoro per altri 14 giorni.

Fonte: www.quifinanza.it

Unicredit: giorni di ferie aggiuntivi

Il giusto riconoscimento

“Il giusto riconoscimento per chi ha lavorato in prima linea”, così si intitolava un comunicato unitario uscito nel pieno della prima fase pandemica: era il 4 aprile, i positivi in quei giorni si attestavano sugli 88.000, i morti erano oltre 700 al giorno. Le nostre filiali erano chiuse al 70%, corporate e private svolgevano la propria attività in presenza ma a rotazione.

È bene ricordare quei mesi, marzo e aprile 2020, durante i quali chi veniva a contatto con la clientela era senza dubbio soggetto a un rischio maggiore, non erano ancora chiarissimi i protocolli di sicurezza, la clientela era ancora restia a rispettare le norme a tutela della propria e altrui salute. Insomma chi l'ha provato sa di cosa parliamo.

Abbiamo, proprio in quei mesi, iniziato a chiedere all'Azienda che si esprimesse con un segnale di gratitudine verso le persone che fornivano un servizio a contatto diretto con la clientela.

Quel riconoscimento è arrivato sotto forma di cinque giorni aggiuntivi di ferie (due da usare nel 2021, due nel 2022 e uno

nel 2023): le prime due giornate sono già state caricate sulla posizione individuale di colleghi e colleghe, tra questi anche coloro che andranno in esodo.

Il perimetro del riconoscimento è costituito dalle Colleghe e Colleghi delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano lavorato almeno il 40% del proprio tempo "in presenza" nel periodo marzo/maggio 2020 rivestendo i ruoli che vedete elencarti in calce.

Sono 43 ruoli Retail, Corporate Private, un perimetro molto più ampio di quello pensato in origine, grazie certo alle nostre insistenze, poiché il servizio in presenza nelle strutture aperte al pubblico non può tollerare distinzioni di trattamento.

1 febbraio 2021

Segreterie di Coordinamento di Gruppo UniCredit

I RUOLI DESTINATARI DEL RICONOSCIMENTO:

- ADDETTO OPERATIVO DI AREA
- ADDETTO OPERATIVO DI AREA SENIOR
- ADDETTO TESORERIA
- ANALISTA BUSINESS
- AREA MANAGER CORPORATE
- AREA MANAGER PRIVATE
- AREA MANAGER PUBLIC SECTOR
- AREA MANAGER REAL ESTATE
- AREA MANAGER RETAIL
- ASSISTENTE CORPORATE
- ASSISTENTE PUBLIC SECTOR
- ASSISTENTE REAL ESTATE
- CONSULENTE
- CONSULENTE BUSINESS
- CONSULENTE FIRST
- CONSULENTE PERSONAL

- CONSULENTE SMART PERSONAL
- COORDINATORE COMMERCIALE BUSINESS
- COORDINATORE SMART PERSONAL
- DIRETTORE
- DIRETTORE DI FILIALE
- EXECUTIVE PRIVATE BANKER
- GESTORE CORPORATE
- GESTORE CORPORATE SENIOR
- GESTORE PUBLIC SECTOR
- GESTORE REAL ESTATE
- GESTORE REAL ESTATE SENIOR
- HEAD OF CASSA CENTRALE REGIONE SICILIA
- PRIVATE BANKER
- RESP.SPORTELLO CASSA/TESOR.
- RESPONSABILE AREA SMART PERSONAL
- RESPONSABILE OPERATIVO DI AREA
- RESPONSABILE OPERATIVO PRIVATE
- SENIOR BANKER FINANZIAMENTI
- SENIOR BANKER INVESTIMENTI
- SENIOR BANKER PROTEZIONE
- SENIOR BANKER SMALL BUSINESS
- SENIOR PRIVATE BANKER
- TEAM ASSISTANT
- VICE AREA MANAGER CORPORATE
- VICE AREA MANAGER PUBLIC SECTOR
- VICE AREA MANAGER REAL ESTATE
- VICE DIRETTORE DI FILIALE

dal sito Fisac Unicredit

Unicredit: accolta nostra richiesta di 5 gg di ferie extra ai Colleghi di filiale

Accogliendo quella che è stata una richiesta formulata unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali, UniCredit ha comunicato di voler "premiare" **il senso di responsabilità ed abnegazione dei Colleghi che durante, soprattutto, la prima fase della pandemia hanno continuato a svolgere la propria attività lavorativa nelle Agenzie del territorio.**

Coloro che dal 9 marzo al 4 maggio scorsi hanno prestato servizio in agenzia per almeno il 40% (deciso dall'azienda) delle giornate lavorative, avranno a disposizione **5 giornate di ferie aggiuntive.**

Le giornate, che non saranno monetizzabili, potranno essere utilizzate in tre blocchi: 2 giornate nell'anno 2021, 2 giornate nel 2022 ed 1 nel 2023.

Una comunicazione aziendale sarà inviata direttamente ed unicamente agli aventi diritto.

Milano, 26/11/2020

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin**

dal sito Fisac Unicredit

Gruppo UBI: revoca delle ferie programmate



GRUPPO UBI

REVOCA DELLE FERIE: SCAMBIO DI LETTERE

Nella giornata di lunedì è proseguito il confronto con l'azienda conseguente all'iniziativa assunta da UBI di revocare le ferie programmate dal 20 al 31 luglio 2020: un atto grave, con conseguenze rilevanti sulla vita delle persone che senza alcun preavviso si sono viste negare la possibilità di fruire del periodo di riposo programmato e tanto atteso.

LE GIUSTIFICAZIONI ADDOTTE DALL'AZIENDA

Secondo quanto ci è stato illustrato, la decisione (su cui l'azienda si è detta fin da subito irremovibile) è nata dalle valutazioni delle competenti funzioni aziendali che hanno prospettato un incremento dell'afflusso dei clienti azionisti intenzionati ad aderire all'OPS di Intesa Sanpaolo, e hanno evidenziato la necessità di realizzare le condizioni per offrire un servizio adeguato: secondo quanto affermato dall'azienda una difficoltà nell'esecuzione delle operazioni esporrebbe UBI ad azioni di carattere sanzionatorio da parte degli enti preposti.

Da tale contesto è scaturita la scelta di trattenere in

servizio o richiamare dalle ferie i responsabili di filiale nonché le figure professionali a vario titolo coinvolte nell'operatività in titoli (consulenti premium e consulenti famiglie e privati) delle aree geografiche in cui il numero degli azionisti è più significativo, e inoltre i dipendenti di UBI Online impegnati nel c.d. inbound. Per le stesse ragioni non è stata esclusa l'eventualità di estendere la revoca alle assenze programmate per i primi giorni di agosto in caso di proroga del periodo dell'OPS.

Le filiali interessate sono circa 200, di cui:

- circa 100 a Bergamo e dintorni,
- circa 50 a Brescia e dintorni,
- circa 50 su Milano, Torino e Cuneo

e le restanti (una decina) su altre piazze, per un totale di 350-400 lavoratrici/tori della rete, a cui si aggiungono un centinaio di colleghe/i di UBI Online.

LA NOSTRA POSIZIONE

Abbiamo fin dall'inizio espresso la nostra totale contrarietà all'iniziativa aziendale che denota una assoluta incapacità organizzativa e gestionale per i tempi e per la scelta delle persone coinvolte (individuate in base al ruolo e senza una reale conoscenza della singola realtà operativa): una incapacità che avrà conseguenze pesanti sul benessere psico-fisico delle persone, già logorate dalle preoccupazioni connesse all'emergenza epidemiologica, considerato oltretutto che le aree territoriali interessate dalla revoca sono quelle stesse in cui la diffusione del contagio ha prodotto gli esiti più drammatici.

Pur nella consapevolezza che non vi potrà essere una compensazione adeguata per le lavoratrici e i lavoratori colpiti dalla revoca, nella giornata di venerdì avevamo avanzato all'azienda alcune richieste volte a:

♦ garantire una riprogrammazione in periodi graditi alla/al collega, stabilendo, qualora questa condizione non fosse realizzabile, il superamento dell'obbligo di esaurire le ferie

in corso d'anno (e quindi la possibilità di rinvio all'anno successivo se tale soluzione fosse stata preferibile per la/il dipendente);

♦ assicurare il pieno ristoro delle spese a vario titolo sostenute in conseguenza dell'annullamento/spostamento delle ferie.

A seguito delle sollecitazioni di parte sindacale l'azienda ha fatto pervenire una lettera che recepisce solo in parte le nostre richieste; la missiva esprime tra l'altro "riconoscenza alle persone che hanno affrontato questo periodo di particolare complessità con impegno, responsabilità e professionalità". Ne prendiamo atto, ma sarebbe stato preferibile che un apprezzamento fosse manifestato al di fuori di un contesto in cui si arrecano (come ammesso nella stessa lettera) disagi e complicazioni significative.

A fronte della lettera inviata dall'azienda (e della parziale insoddisfazione che ne traiamo) abbiamo ritenuto opportuno formalizzare unitariamente ulteriori considerazioni e ribadire alcuni aspetti che non hanno trovato positivo accoglimento, auspicando che da ciò scaturisca un'assunzione di responsabilità da parte di UBI nei confronti dei propri dipendenti: nelle pagine successive riproduciamo entrambe le missive.

Rimane immutato il nostro giudizio di ferma critica per un'iniziativa che rischia comunque di ledere irrimediabilmente il diritto a un meritato periodo di riposo e di recupero psico-fisico, in particolare per la difficoltà di far coincidere con le esigenze familiari le nuove pianificazioni.

Da parte nostra vigileremo affinché quanto ci è stato fin qui assicurato trovi pratica applicazione.

FISAC CGIL Gruppo UBI

ALLEGATI:

- Lettera dell'Azienda

Intesa Sanpaolo: focus su ferie aggiuntive ed erogazione 100€ D.L. 18/20

Abbiamo nuovamente chiesto all'azienda di procedere con l'assegnazione dei **6 giorni aggiuntivi di ferie** per i colleghi che hanno fornito la prestazione lavorativa in presenza durante l'emergenza Covid. L'azienda ha dichiarato che saranno disponibili a partire dalla prossima settimana e che il ritardo nel caricamento è stato dovuto alla scelta informatica di creare una sezione apposita per queste giornate, in modo da tenerle distinte dalle ferie ordinarie. La fruizione di queste ferie sarà possibile dal 1° agosto e fino al 30 novembre. Per la fruizione non sarà necessario l'inserimento in piano ferie, ma si passerà dalla "Segreteria on line" previa autorizzazione del responsabile. In caso di mancata fruizione entro il 30 novembre, fino a un massimo di tre giornate aggiuntive saranno automaticamente monetizzate; le ferie aggiuntive non fruito eccedenti le tre giornate monetizzate saranno perse.

Con l'occasione abbiamo anche chiesto conferma della data di

pagamento dell'**indennità di 100€ prevista dal DL 18/20** per i lavoratori che hanno fornito la prestazione lavorativa in presenza durante l'emergenza Covid (ne avevamo parlato qui). L'azienda ha confermato che il pagamento avverrà con la busta paga di settembre.

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

UBI. Ops Intesa Sanpaolo e revoca delle ferie: atto grave e unilaterale

Nel pomeriggio di ieri si è svolto un incontro in cui l'azienda ha comunicato ai Coordinatori delle Organizzazioni sindacali le soluzioni organizzative individuate per far fronte all'operatività derivante dall'OPS di Intesa San Paolo su UBI.

Tali soluzioni (rappresentate da una attività di collaborazione tra filiali limitrofe e nella creazione di unatask force) avrebbero avuto, tra l'altro, la finalità dichiarata di assicurare adeguati livelli di servizio senza dover intervenire (se non in limitatissimi casi) sui piani ferie.

A distanza di poche ore e senza che da parte aziendale fosse pervenuta nessuna ulteriore e diversa comunicazione, abbiamo iniziato a ricevere notizia direttamente dalle colleghe e dai colleghi coinvolti (responsabili di filiale, consulenti premium e famiglie/privati) di una **massiva revoca delle ferie** pianificate nel mese di luglio.

Riteniamo estremamente grave questa decisione che rischia di ledere irrimediabilmente il diritto a un meritato periodo di riposo e di recupero psico-fisico, la cui importanza, nell'anno dell'emergenzaepidemiologica (nonché dei rischi e dello stress che ne sono derivati) dovrebbe risultare evidente ed essere tenuta nella debita considerazione da UBI.

La revoca delle ferie (per quanto ovviamente accompagnata dal ristoro delle spese sostenute secondo quanto previsto dal Contratto nazionale – v. oltre) impedirà alla maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori di UBI di poter trascorrere il periodo di vacanza programmato in compagnia dei propri cari (a loro volta vincolati da piani ferie prefissati e ormai non modificabili).

Per la mattinata di oggi (17/7) è previsto un ulteriore incontro con l'azienda, sollecitato unitariamente dalle Organizzazioni sindacali per chiedere conto delle iniziative adottate da UBI, del cui esito vi daremo tempestivamente notizia.

Al momento non possiamo comunque non esprimere insoddisfazione rispetto al livello di interlocuzione con l'azienda, elemento che desta particolare preoccupazione nella fase che ci apprestiamo ad affrontare.

In conclusione riportiamo nel riquadro che segue quanto stabilito in materia di spostamento delle ferie dall'art. 55 del vigente CCNL.

Art. 55 – Ferie (estratto)

7. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.

8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.
9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Fonte: www.fisac-cgil.it

ISP: accordo per il sostegno a genitorialità e famiglie

--	--	--	--	--

In data odierna, a fronte della grave situazione derivante dall'emergenza Covid, abbiamo sottoscritto l'accordo per sostenere le esigenze di cura dei figli fino a 14 anni di età e dei familiari anziani o non autosufficienti, in applicazione dei Protocolli Nazionali sottoscritti tra ABI e Segretari Generali delle OO.SS.

L'accordo prevede l'introduzione di importanti misure straordinarie che saranno valide fino al 30 settembre 2020:

LAVORO FLESSIBILE

È previsto per tutti i dipendenti del Gruppo con figli nati a partire dal 1° gennaio 2006, in tutti i ruoli/mansioni inclusi quelli di filiale, **il diritto alla fruizione di almeno una giornata di Lavoro Flessibile da casa alla settimana**, se richiesto. Per le famiglie monogenitoriali sono previste ulteriori due giornate al mese.

La previsione si applica anche al personale portatore di handicap grave una volta effettuate le verifiche sulle dotazioni informatiche eventualmente necessarie.

L'Azienda fornirà entro la fine di giugno i personal computer a tutto il personale interessato. Per tali giornate, in attesa delle dotazioni informatiche, si potrà ricorrere ai permessi della Banca del Tempo oppure alla Formazione Flessibile da casa.

BANCA DEL TEMPO

Sono state introdotte **ulteriori casistiche** per la fruizione dei permessi della Banca del Tempo:

- per il personale che abbia necessità di assistere familiari anziani (75 anni) o non autosufficienti con certificazione medica
- per i genitori di figli minori disabili e per i genitori di figli di età fino a 12 anni che abbiano fruito completamente dei congedi straordinari Covid19 (retribuiti al 50%)
- per i genitori di figli tra i 12 e 14 anni di età che abbiano fruito del congedo straordinario Covid19 non retribuito.

Questi genitori potranno fruire di massimo 8 giorni al mese di permesso.

Comunque la somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e

straordinari non potrà superare il limite di 25 giorni all'anno.

In considerazione della situazione di emergenza sarà avviata una campagna straordinaria di donazione volontaria da parte dei colleghi che vedrà un pari versamento aziendale. Nel caso di superamento rispettivamente delle 25.000 e 50.000 ore, l'Azienda si è impegnata ad aumentare significativamente la propria quota.

FERIE A ORE

Nel secondo semestre è prevista la possibilità di fruire ad ore di 2 giornate delle ferie annualmente spettanti (i 3 giorni di ferie ad ore diventano quindi 5).

GIORNI DI FERIE AGGIUNTIVE

Nel corso dell'incontro abbiamo chiesto ed ottenuto i necessari chiarimenti per la fruizione dei 6 giorni di ferie aggiuntive.

Ne è destinatario il personale che alla data del 17 marzo era assegnato alle Filiali BdT, FOL, Filiali Remote e Divisione Private Banking nonché il personale che non era abilitato al Lavoro Flessibile e/o non era in possesso della dotazione informatica.

Le 6 giornate potranno essere fruite dal 1° agosto e tassativamente fino al 30 novembre 2020, con possibilità di monetizzare al massimo 3 giornate.

Per i part time verticali o misti i giorni di ferie aggiuntive saranno riproporzionati.

Ai colleghi che cesseranno per esodo o pensionamento nel mese di giugno o luglio verranno riconosciute 3 giornate di ferie, di cui 2 monetizzabili.

Al personale delle Filiali Monte Pegni saranno riconosciuti 3 giorni.

L'accordo sottoscritto mette a disposizione, in una situazione di straordinaria difficoltà per le famiglie, strumenti e permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge e agli accordi in essere nel Settore, anche in un'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori del Gruppo.

Scarica accordo – lettera a latere