

CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3^{AP} 4^L) in tre tranches:
 - 1/1/2020 – € 80,00;
 - 1/1/2021 – € 70,00;
 - 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.
- **INQUADRAMENTI:** fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i

propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1^ e 2^ A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.

- **FOC:** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME:** rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI:** rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE:** nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comporta, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.
- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività.
- **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50%

le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).

- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

Le Segreterie Nazionali

Popolare di Bari: interrotte le relazioni sindacali

Una banca in **estrema difficoltà**, quale il Gruppo BPB, anziché presentare, ai dipendenti ed al mercato, un piano industriale, ovvero un progetto che indichi le modalità per invertire la rotta, dopo aver consumato una brutale lotta fratricida, **non trova niente di meglio da fare che scaricare sul personale l'inefficienza, passata e presente del proprio management.**

Del resto, eccezion fatta per qualche figura, le persone sono quasi tutte le stesse, ora come allora.

Il personale, prima vessato sulla marginalità viene ora umiliato sul credito.

Fino allo scorso anno, il motto era "l'importante è vendere, lasciate perdere gli aspetti amministrativi e formali" ora il segno del – fasullo – cambiamento è dato dalle **umiliazioni e criminalizzazioni** – anche con strumentali contestazioni disciplinari usate con fine persecutorio e monitorio – per come, in passato, è stato concesso il credito.

Ma le posizioni, quelle più rilevanti, quelle che potrebbero mettere in difficoltà un'azienda, chi le ha approvate? Forse gli stessi che oggi si propongono come nuovi?

E se alla parte operaia della banca arrivano contestazioni disciplinari e lettere di richiamo, alla "gerontocrazia" aziendale cosa dovrebbe toccare?

E quali sono gli strumenti organizzativi che l'attuale Governance fornisce per raggiungere la marginalità?

Qual è il progetto per governare il credito vecchio e nuovo?
Il più volte denunciato deficit formativo quando sarà sanato?

Su quest'ultimo punto: già sono partiti alcuni corsi ma con quali finalità? Con quali criteri sono stati selezionati i partecipanti?

Anche qui nessuna informazione formale e ufficiale al sindacato.

C'è forse un legame tra le dichiarate, solo alla stampa, idee di costituire una SIM e la creazione di consulenti in luogo delle varie figure di gestori presenti nelle filiali?

E' questo solo un esempio delle iniziative unilaterali della banca: attivazione di un riassetto organizzativo e funzionale per non incappare nelle maglie procedurali del CCNL, verosimilmente.

In sintesi, in una situazione difficilissima, **mentre a parole si richiama al dialogo ed alla condivisione, dall'altro si evita, nei fatti, il confronto REALE** e soprattutto, non vi è chiarezza progettuale e si prosegue con **gli stessi beceri modi di sempre.**

Per queste ragioni, le scriventi organizzazioni sindacali hanno deciso di interrompere le relazioni industriali e di avviare una serrata campagna di assemblee di cui invieremo calendario.

Bari, li 15 ottobre 2019

**Segreterie di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA/UIL UNISIN Gruppo Banca
Popolare di Bari**

Scarica il volantino

Alleanza: “Tutto va bene?”

Si è tenuto il giorno 15 luglio u.s. un incontro con i vertici aziendali per l'informativa annuale sul Bilancio e sullo stato dell'azienda, come contrattualmente previsto.

Alleanza, d'accordo con le altre OO.SS., continua a ricevere la Fisac (il primo sindacato in azienda come numero di iscritti ed in costante crescita) al “secondo tavolo”, separatamente e dopo avere incontrato gli altri, ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive purtroppo in azienda e tra le varie sigle da quando il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato l'accordo per il rinnovo del CCNAL dello scorso ottobre.

Ricordiamo nuovamente che il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato quell'accordo per i motivi riportati nei comunicati diffusi in questi mesi e che potete trovare sulla nostra pagina Facebook.

L'azienda conferma che i risultati d Bilancio sono positivi e che, come al solito, **“tutto va bene”**.

Abbiamo fatto rilevare che, invece, il numero dei dipendenti complessivo continua a diminuire, anche se di poche unità annue, ma è un indebolimento costante e non viene compensato nemmeno il turn over. Dati preoccupanti avvalorati dal forte aumento dei settori scoperti. Segno che perdiamo troppi titolari di settore, distratti dalla concorrenza o demotivati da promesse di assunzioni a lungo termine, senza dimenticare che il nuovo CCNAL non firmato dalla Fisac aziendale prevede fino al 2022 retribuzioni vergognose per i neoassunti a parità di mansione.

A fronte delle assunzioni che l'azienda sta avviando, con

criteri quantomeno poco trasparenti, stanno arrivando decine di lettere di contestazione in tutta Italia per "improduttività". Anche qui si teme che Alleanza voglia compensare i neoassunti con possibili licenziamenti di vecchi assunti.

NON LO ACCETTIAMO.

Inoltre, non si può contestare ad un TS l'improduttività basata solo sulle medie produttive paragonandole a quelle degli altri settori dell'agenzia o dell'I.R. Poiché il TS ha un ruolo di coordinamento delle risorse (che contrattualmente non deve inserire ma gli devono essere affidate dall'agenzia) e di gestione del portafoglio aziendale, non si può ridurre tutto alle medie produttive, influenzate da dimensioni del settore e numero dei clienti, trasferimenti, mancanza di PL, "antipatie".

Come ripetiamo costantemente negli ultimi 15 anni, permangono gravi ed inaccettabili discriminazioni, che impediscono alle donne di ricoprire ruoli apicali. C'è equilibrio solo ai livelli più bassi, ma già ad esempio dal terzo livello in poi per i produttori si registra un crollo vertiginoso della presenza femminile.

L'azienda ha dichiarato che sta cercando di migliorare la situazione facendo cultura tra gli IR ed INT. **NON BASTA!** Va bene fare cultura, ma va fatta a tutti i livelli e richiede tempistiche troppo lunghe per ottenere un risultato. **BISOGNA INTERVENIRE CON FORZA PER INVERTIRE QUESTO STATO DI FATTO CRONICO da subito.**

I vertici di Alleanza continuano a sostenere che i guadagni di amministrativi e produttori sono in linea o in lieve incremento rispetto al 2017. Abbiamo già segnalato, ad esempio, che nel 2019 l'azienda vanta incrementi e risultati, ma registra anche una pesante e pericolosa diminuzione delle quote (100 milioni in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), ciò vuol dire diminuzione dei guadagni

per i TS. Abbiamo fatto notare che il ritorno di informazioni che la Fisac ha dai lavoratori non è in linea con quanto dichiarato dall'azienda e che, lungi dal volere mettere in dubbio la correttezza dei dati forniti, continuiamo a nutrire forti perplessità.

Abbiamo nuovamente affrontato il tema degli Impiegati Amministrativi e la forte preoccupazione dei dipendenti che dietro alla parola riqualificazione si nasconda, invece, un possibile cambio di mansione o anche peggio.

L'A.D. ha dichiarato che è innegabile che il futuro non preveda la presenza degli amministrativi, ruolo destinato purtroppo a sparire col progredire digitale e tecnologico.

Questo NON LO ACCETTIAMO.

Abbiamo ricordato all'azienda che necessiterebbero almeno due impiegati ad Agenzia per smaltire tutta la mole di lavoro e che il digitale, ad oggi, ha aumentato i carichi di lavoro per tutti, sia impiegati che produttori.

Senza parlare del fatto che spesso ci sono malfunzionamenti tecnici, come per il Digital Learning (non funziona e richiede tempi biblici per la fruizione dei corsi) o per la Privacy (Allnet inibisce la possibilità di caricare una proposta digitale col rifiuto di fornire i dati a terzi, come previsto invece dalla legge).

Infine, il CCNAL del 23 ottobre, non firmato dalla Fisac aziendale, prevedeva un premio di risultato che avrebbe consentito ai dipendenti di potere detassare al 10% un'incentivazione aziendale. Il problema è che Alleanza, non volendo istituire un nuovo premio, ne usa uno già esistente. Hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani sarà legato all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significa che i dipendenti potrebbero a fine anno pagare il

10% di tasse (anziché l'aliquota ordinaria) sul 15% del loro rappel, ma se non dovesse esserci l'incremento aziendale sui premi di nuova produzione (parametro non riscontrabile, gestito solo dall'azienda) rischierebbero di vedersi stornato a fine anno il 15% del rappel mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi**. Le altre sigle, incontinuità con quanto accaduto lo scorso ottobre, hanno accettato questa impostazione dell'azienda ed hanno firmato anche questo regolamento attuativo del CCNAL.

NON LO ACCETTIAMO.

L'applicazione del CCNAL conferma tutti i motivi di contrarietà (formali e sostanziali) che ci avevano spinto allora a non firmarlo e per i quali stiamo combattendo in tutte le sedi istituzionali, sindacali e legali affinché venga sancita la sua invalidità ed illegittimità. Ed iniziano già ad arrivare i primi risultati, anche se per ora solo all'interno della Fisac, dove esistono ancora democrazia e giustizia.

Purtroppo, si sta consolidando una prassi in base alla quale alcuni esponenti delle OO.SS. tentano in ogni modo di accreditarsi con le aziende. Spesso, intervengono anche livelli sindacali esterni all'impresa, a siglare accordi senza competenze specifiche in materia, in pratica pochi sconosciuti si ritrovano fra le mani l'esistenza lavorativa di migliaia di dipendenti.

Nel frattempo, l'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti: la carriera è quasi completamente "estinta", i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta insieme ad una programmazione dell'attività lavorativa dispendiosa (e, ricordiamo, non obbligatoria), gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.

Ognuno di noi deve essere consapevole dei propri diritti e dei

propri doveri e pretenderne il rispetto. Soprattutto, dobbiamo agire, non possiamo continuare solo a lamentarci o stare a guardare lo spettacolo dal balcone, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Generali ed Alleanza stanno approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci, “INSIEME SI VINCE”.

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare, denunciando (esiste il Codice di Condotta di Gruppo e gli uffici a cui segnalare le violazioni, oltre alle azioni legali) e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori.

Roma, 16 luglio 2019

Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/alleanza/direttivo-nazionale-fisac-alleanza-no-alla-bozza-di-rinnovo-contrattuale.html>

Aggiornamento guida Fisac “Responsabilità disciplinari e patrimoniali”

Pubblichiamo la versione 2019 della guida, aggiornata con molte sentenze.

Scarica la guida

Tutte le guide sono disponibile nella nostra sezione **Guide e Manuali**

Banca Popolare di Bari: prossime iniziative di lotta

Colleghi e Colleghe

ci siamo lasciati il 30 luglio scorso con un comunicato in cui vi annunciavamo la riunificazione del tavolo sindacale, come prima forte risposta alla protervia aziendale, ai trasferimenti conseguenti alla chiusura delle filiali disposte dal 6 luglio, poi, complice il periodo feriale, si sperava in una pausa. Ma così non è stato!

Durante il periodo estivo l'azienda ha provveduto a "mensilizzare" il budget trimestrale per poi, a macchia di leopardo, farlo diventare settimanale! Di quanto avevamo denunciato nel documento del 30 luglio possiamo solo dire che il mese di ferie ha solo peggiorato la situazione o, al massimo, l'ha congelata in barba al calore estivo.

Ma iniziamo con ordine e partiamo dall'ultimo documento ufficiale dell'azienda.

La semestrale al 30-6-2018 risulta essere una delle peggiori mai registrate, caratterizza il risultato di un' "infelice" gestione manageriale, non certo ascrivibile ai colleghi ed alle colleghe su cui, invece, questi "super manager" cercano di far ricadere le colpe dei pessimi risultati.

Ma noi non siamo i manager, noi viviamo di modesti stipendi.

Se veniamo rottamati con un esodo incentivato o accediamo al fondo esuberi, non “rischiamo” di essere richiamati in servizio come accade spesso ai manager, che escono dall’azienda, con bonus “significativi”, e successivamente rientrano in BPB in beffa ai numerosi accordi sindacali sottoscritti dal 2012 al 2017.

E che dire dell’uso scellerato delle risorse – alcune decine di milioni di euro – che, attraverso gli accordi del 2016 e del 2017, i colleghi stanno “mettendo a disposizione” di un’azienda in grosse difficoltà?

Vengono sperperati in ennesime ed eterne consulenze, in richiami in servizio di persone oramai fuori dai contesti aziendali, ininterrotte assunzioni di “esperti” – per fortuna, altrimenti chissà quale semestrale sarebbe venuta fuori -. Ma vengono buttati, anche, nel calderone dei crediti erogati ad aziende che non hanno futuro: ricordiamo a tutti che la maggior parte dei crediti “ammalorati” sono di delibera dei massimi organi statutari.

Simbolicamente la cessione della Credit Management racchiude gli elementi base dell’agire manageriale.

Per incamerare il contributo economico, è stata irresponsabilmente ceduta la professionalità dei colleghi e delle colleghe, tant’è che per il servizio, ormai allo sbando, oggi si cercano estrosi palliativi. A quant’ammonta il valore del credito ceduto ?

E grande risulta essere la confusione gestionale che ha preso vita in Credit Management. Anche di questo sarebbero responsabili i lavoratori e le lavoratrici e non le decisioni manageriali ? Una catastrofe !!!

Pervicace l’affezione manageriale al Customer Center, concentrato di contraddizioni, di inadeguata gestione delle risorse umane, di aleatoria produzione di concreti risultati, nella sospetta volontà di non regolarizzare e strutturare il servizio così da non dare dignità ai lavoratori ed alle lavoratrici che sempre più numerosi vengono “avviati” a quell’

ufficio, portando con se un importante bagaglio professionale che viene puntualmente vanificato, perduto, sprecato. Ma a cui vengono assegnati sempre maggiori incombenze senza uno straccio di giustificazione normativa interna, con straordinari festivi (volontariamente obbligatori) che vanno solo ad aumentare i costi.

E che dire delle piccole angherie quotidiane a cui, purtroppo, siamo sempre più soggetti e che ci sdegnano ancor di più per la loro bassezza e meschineria: straordinari non riconosciuti, filiali in emergenza a cui non vengono date sostituzioni, obbligo di fare ferie, ex festività e giorni di solidarietà, ma che diventano una nostra COLPA e non un aiuto che il personale sta dando all'azienda.

Questo management ha difficoltà a “gestire” l'azienda in funzione degli accordi sindacali che cerca e che sottoscrive, ma poi non rispetta e non fa rispettare.

Una domanda viene spontanea, se non si riesce a gestire la solidarietà, i lavoratori e le lavoratrici che sono stati obbligati a “rinviare” la solidarietà, ed hanno accumulato anche 20 giorni, quando la potranno fare – magari a dicembre – la “pagheranno” per l'intero mese ?

E che dire delle contestazioni disciplinari sempre più cavillose ed eccessive rispetto ai “ritmi” sinora dettati dai “capi”? E dei colloqui intimidatori e i trasferimenti fatti in dispregio di ogni regola – il giorno prima, Lg.104/92 – oltre che di ogni buon senso.

E la recentissima ri-pubblicazione del “Codice Disciplinare”, ha significati “allusivi” ?

Respingiamo con fermezza i sempre più violenti e continui tentativi dei vertici aziendali di scaricare le responsabilità della situazione di difficoltà sui lavoratori e sulle lavoratrici con le continue vessazioni commerciali e il massiccio ricorso a contestazioni disciplinari.

Le scriventi 00.SS.

- **stigmatizzano** la deriva autoritaria e la sempre più evidente difficoltà gestionale aziendale;
- **ritengono** che i comportamenti aziendali abbiano svuotato di valore il modello sindacale propositivo ed alle volte partecipativo, sin qui assunto, da tutte le sigle sindacali presenti in azienda, il cui senso di responsabilità viene così "calpestato";
- **avvieranno** una intensa fase di confronto con i lavoratori e le lavoratrici per condividere le future iniziative di lotta, ormai ineludibili.

Bari, li 24.9.2018

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Banca Popolare di Bari
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-una-nuova-fase-sindacale-una-nuova-stagione-unitaria.html>

Insulti il capo in chat? Non puoi essere licenziato

Non si può licenziare nessuno perché su una chat, o su una mailing list, ha scritto parole anche molto pesanti sul suo capo, compreso il caso in cui gli epiteti siano rivolti

all'amministratore delegato dell'azienda per cui lavora chi ha espresso l'opinione un po' 'tranchant' servendosi dei social. Lo ha stabilito la Cassazione dando tutela alla segretezza degli **scambi di opinioni tra followers di una stessa catena di contatti a circuito chiuso** che è "inviolabile".

Dunque nel caso in cui in qualche modo, ad esempio tramite la manina di una spia, pervenga al datore di lavoro copia di una schermata di insulti a lui diretti, è da "escludere" ogni forma di "utilizzabilità" del contenuto di tale conversazione, afferma la Suprema Corte. Così ha conservato il suo posto, di guardia giurata a Taranto, un dipendente della 'Cosmopol' che nel gruppo **Facebook Messenger** del sindacato di base Flaica Uniti Cub aveva definito "*faccia di m...*" e "*co...*" l'amministratore delegato della società.

In primo grado, il Tribunale di Taranto aveva confermato il licenziamento di Gianpiero A. ma poi la Corte di Appello di Lecce, nel 2016, lo aveva dichiarato illegittimo ordinando la reintegra della guardia giurata oltre al pagamento di dodici mensilità di stipendio, e ai contributi. Contro il verdetto la 'Cosmopol' ha fatto infruttuosamente ricorso in Cassazione.

Fonte: www.ansa.it

Facciamo chiarezza a scanso di pericolosi equivoci. Whatsapp, una chat tra amici, una mailing list rappresentano **sistemi chiusi, in cui le comunicazioni sono destinate esclusivamente ai componenti del gruppo**. Per questo vengono equiparate a lettere spedite in busta chiusa, per le quali non è consentita la diffusione a terzi; anzi, **colui che violasse la riservatezza diffondendo all'esterno il contenuto dei messaggi all'insaputa dell'autore, si renderebbe responsabile di un vero e proprio reato**, penalmente perseguibile.

Ben diversa è la situazione di chi pubblica frasi offensive sui social network, in quanto si tratta di mezzi destinati a comunicare pubblicamente, i cui messaggi sono accessibili da chiunque.

Dell'argomento ci siamo occupati in diversi post, che invitiamo a rileggere:

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

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/licenziati-per-un-commento-sui-social.html>

Pop. Bari: una nuova fase sindacale. Una nuova stagione unitaria!

Con la parossistica stretta sul personale posta in essere dalla dirigenza aziendale del Gruppo BPB, caratterizzata da:

- inasprimento delle pressioni commerciali, certamente sanzionabili ai sensi del Codice Etico aziendale se non del Codice Civile,
- trasferimenti spietati,
- mancato riconoscimento degli straordinari effettuati e delle sostituzioni,
- ingiustificabili ed enormi ritardi per gli adeguamenti economici in caso di avanzamento di ruolo rinveniente da CIA,
- inopinate alterazioni e intromissioni nelle modalità di effettuazione della solidarietà volontaria,
- aumento delle contestazioni disciplinari e dei conseguenti eccessi sanzionatori (finanche con licenziamenti),
- colloqui minatori ed intimidatori,

in un contesto di caos organizzativo, anche aggravato dall'assenza di coerenza tra quanto scritto nel regolamento e quanto di fatto attuato sui luoghi di lavoro e, in alcuni casi, di l' assenza di norme operative certe, le Organizzazioni Sindacali tutte, consapevoli della fase di estrema delicatezza in cui versa l'Azienda, non certo per responsabilità ascrivibili ai suoi dipendenti ma del suo management, **comunicano di superare tutte le ragioni che sino ad oggi hanno portato alla separazione dei tavoli e di avviare congiuntamente una nuova fase sindacale, una fase di lotta, una nuova stagione di rapporti unitari.**

Oggi, dopo la deriva gestionale e autoritaria che la dirigenza BPB ha intrapreso con la volontà di non arrivare ad un equo accordo sulla procedura ex art. 17 CCNL relativa alla chiusura filiali, FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN intendono presentarsi compatte alla prevista trasformazione in società per azioni e al preannunciato nuovo piano industriale.

Oggi chiediamo conto unitariamente al management aziendale dei tanti milioni di euro frutto dell'accordo di agosto 2017, che fondava le sue ragioni nel tentativo di evitare, con un notevole e non facile sforzo collettivo, l'acuirsi di una crisi dell'azienda ormai conclamata, con sacrificio di tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB che l'azienda non può né dimenticare né, tanto meno, ignorare.

Non più divisioni dunque ma una ritrovata e forte unità di intenti per la tutela del lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici del Gruppo BPB, e per la costruzione di nuove e corrette relazioni industriali e contro una gestione della Banca e del personale ottusa e violenta.

Bari, 30 Luglio 2018

**I Segretari Responsabili di Coordinamento Gruppo Banca
Popolare di Bari**

Scarica il volantino

Assicurazioni Generali: fioccano i provvedimenti per scarso rendimento

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

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

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

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

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

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

Fonte: TeleRama News

Scarica il volantino della FISAC/CGIL Lecce

Licenziati per un commento sui social

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

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

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

è il post riportato sulla sentenza. Secondo i giudici, di carattere diffamatorio e tale da aver definitivamente incrinato il rapporto di fiducia tra dipendente e datore di lavoro. Non è però la prima volta né l'unico caso di licenziamenti e sanzioni disciplinari dovuti ai social

network. Basta una breve ricerca per rintracciare una esplicativa casistica, come quella riportata dal sito Workengo, che si occupa di reputazione online. Ma partiamo da Forlì.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo di Virginia Della Sala su “Il Fatto Quotidiano” dell’8/6/2018

Sullo stesso argomento leggi anche

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

Intesa Sanpaolo: pressioni, pressioni e ancora... pressioni

Come Organizzazioni Sindacali già in sede di presentazione del nuovo Piano d'Impresa avevamo espresso le nostre preoccupazioni circa le possibili conseguenze, in termini di pressioni commerciali, che i nuovi e sempre più ambiziosi obiettivi avrebbero prodotto.

Purtroppo siamo stati ancora una volta facili profeti e, puntualmente, le nostre preoccupazioni stanno trovando conferma, con il riacutizzarsi di fenomeni di pressioni e politiche commerciali indebite, continue, fuori norma e sempre più fuori controllo.

Rileviamo che, in questa prima metà dell'anno, non solo è il mercato Retail ad essere sempre più sotto tiro, ma le pressioni commerciali sono notevolmente aumentate anche nel settore Personal e nel settore Imprese. I solleciti a vendere prodotti tramite mail e lync, le richieste reiterate di reportistica, ormai non sono più ridondanti: sono **OSSESSIVE** e **sottraggono tempo, concentrazione, energie e serenità** al quotidiano lavoro concreto, costante e professionale dei colleghi. I gestori sempre di più vengono messi sotto accusa se, nonostante la corretta e puntuale applicazione del metodo e la tenuta delle agende, non riescono, per mille motivi (primi tra tutti le reali esigenze del cliente e la normativa sempre più stringente) ad ottenere il numero di successi ed a vendere il numero "consigliato" di "pezzi" del prodotto oggetto di proposizione. Secondo l'azienda, se le vendite non sono in linea con i budget sempre più ambiziosi (in alcuni

casi diremmo assurdi) la colpa è dell'inefficienza commerciale del gestore, che non riesce a convincere i clienti a sottoscrivere i nuovi prodotti. I colleghi dovrebbero diventare anche maghi o veggenti, dal momento che si chiede loro di fare previsioni circa i risultati che otterranno settimanalmente, richiedendo addirittura, in alcuni casi, di firmare il relativo prospetto excel (si arriverà alla firma apposta col sangue?) per consolidare l'impegno assunto!!

Il risultato di questi atteggiamenti è che i tutti i gestori, anche quelli più esperti e professionali che svolgono questa mansione da anni, vengono fatti sentire inadeguati, ed è in preoccupante aumento lo stress da lavoro, che si ripercuote sempre più spesso sulla vita privata e familiare e sulle condizioni psico-fisiche. Vengono sistematicamente lese la professionalità e la dignità dei lavoratori e delle persone – perché i lavoratori sono ancora **PERSONE** e non automi – arrivando a dire, da parte di qualche capo area fuori controllo (e forse fuori ruolo) che *"non solo non vi state guadagnando il premio, ma non vi state guadagnando neanche lo stipendio"*.

Ricordiamo a questi "esperti dei mercati" che **lo stipendio è ben guadagnato, poiché il lavoratore assolve il proprio obbligo contrattuale, che è quello della prestazione (qualitativa) e non del risultato (quantitativo) individuale.**

Ci sono ancora, per fortuna, persone capaci di dirigere e coordinare valorizzando, coinvolgendo ed affiancando i propri collaboratori ma, purtroppo, non vengono portati ad esempio. Sono, invece, sempre di più i capi e capetti (mutuando il linguaggio militar/aziendale) che si scagliano contro i colleghi con pressioni e richieste asfissianti, spesso accompagnate da offese e minacce di trasferimenti e rimozioni dall'incarico e che talvolta arrivano anche al punto di rinviare ferie e negare permessi o giorni di SVL se non si è in linea con gli obiettivi!!

Ricordiamo che, nell'incontro annuale di Direzione Ermam, il Direttore Nocentini e il Responsabile del Personale Zingaretti hanno letteralmente definito stupidi inefficaci e controproducenti questi atteggiamenti. Ma allora qualcosa non torna se taluni soggetti, nonostante le ripetute segnalazioni, continuano a ricoprire certi ruoli. La tanto decantata "scuola dei capi" cosa insegna? E a chi? A nostro avviso dovrebbe insegnare le differenze tra **autorità e autorevolezza, tra capo e leader (il famoso decalogo), tra briefing terroristico (fuori orario) e riunione di lavoro (in orario), tra oppressione e pianificazione, tra motivazione e mortificazione** e così via. A giudicare dai risultati ci sentiamo di dire che questa scuola non sta funzionando per nulla ed il senso di appartenenza all'azienda sta andando a... farsi benedire.

Ribadiamo ancora una volta che:

i continui report, consuntivi e previsionali, al di fuori di quelli previsti dalle procedure aziendali, **non devono essere chiesti** perché **non dovuti** e facciamo presente che, qualora qualcuno si ostini, **in violazione agli accordi nazionali ed aziendali**, a pretenderli, **i gestori non sono tenuti** né a svolgerli né tantomeno a firmare alcunché riguardo ad impegni preventivi sui risultati da raggiungere. Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci ogni richiesta di questo tipo. Sarà nostra cura

inoltrare le istanze alle funzioni competenti, come gli Uffici del Personale e la casella IO SEGNALO.

Infine ricordiamo sempre a tutti di **agire nel pieno rispetto della normativa**, senza forzature di nessun tipo poiché, in caso di inadempienza della stessa, **i provvedimenti disciplinari colpiranno implacabili** e a nulla varrà essere in linea con il budget, in quanto per la legge non vale il detto di Machiavelli "*il fine giustifica i mezzi*".

Qualora dovesse perseverare questo assurdo modo di fare, ci riserviamo di agire nei modi che riterremo più opportuni, per

tutelare tutti i colleghi, che sono ormai stanchi di affrontare ogni giorno un'attività lavorativa che è diventata una guerra all'ultima vendita.

7 giugno 2018.

**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN
AREE MARCHE ABRUZZO MOLISE**

Scarica il volantino