ISP: il 9 settembre l’anticipo della liberalità di 500€

L’azienda ci ha comunicato che – in relazione alla liberalità di 500€ annunciata il 1° agosto – **il 9 settembre provvederà ad anticipare sul conto corrente dei colleghi il controvalore “al netto”** (**applicando quindi sia la tassazione che la contribuzione ordinaria**) e procedendo con la sistemazione contabile (come nel caso dell’anticipo del PVR) nell’ambito della busta paga di settembre.

Questo in attesa di ulteriori disposizioni applicative da parte dell’Agenza delle Entrate in relazione al recente Decreto Aiuti bis che consentano di verificare la “percorribilità” delle alternative da noi proposte in considerazione dell’aumento della soglia 2022 per i fringe benefits. Qualora tale possibilità di concretizzasse, le ulteriori sistemazioni fiscali verranno realizzate nell’ambito del conguaglio annuale di dicembre.

Questione di stipendio

Per ***Salario***, nel dizionario italiano, si intende “*la retribuzione del lavoratore subordinato*”.

Senza scomodare Marx e la teoria secondo la quale il salario è il prezzo della forza lavoro (e quindi il lavoro ha un valore), possiamo comunque dire che comunemente il salario rappresenta la retribuzione del fattore della produzione lavoro. Ovvero il costo della nostra opera quotidiana che

serve a garantire la produzione di un bene, che per noi bancari si traduce in assistenza alla clientela, professionalità, competenze acquisite, collocamento prodotti, gestione risorse, gestione economica, gestione normativa, mol etc..

Insomma, **ciò che quotidianamente produciamo ha un valore che viene remunerato con il salario.**

Ed il valore economico del salario deriva dalla contrattazione collettiva nazionale. Vi è l'intero capitolo VI del nostro Contratto Collettivo Nazionale che disciplina la parte economica e garantisce che ci sia una equa retribuzione rispetto alla prestazione lavorativa.

Le nostre tabelle inquadramentali, il nostro stipendio lordo a fine mese sono conquiste sindacali. Contrattazioni con una lunga storia alle spalle fatta anche di scioperi, ed a volte di rinunce per poter garantire comunque una crescita.

Il Salario è quindi molto di più rispetto ad un semplice scambio economico. Rappresenta il valore del nostro lavoro quotidiano, rappresenta la dignità che abbiamo nello svolgere la nostra professione. Per questo non possiamo mai accettare che venga individuato come una forma di elargizione.
La frase "***L'Azienda ti paga lo stipendio***" che ogni tanto sentiamo girare come forma di pressione, è una frase incompleta che dovrebbe così terminare: "***perché sono un\una professionista che in cambio di quello stipendio contribuisce con il proprio lavoro alla costruzione del bene prodotto***".

Il salario è un diritto, non una liberalità.

Segreteria Fisac CGIL Unicredit

Leggi anche

https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/dobbiamo-ringraziare-lazienda-che-ci-paga-lo-stipendio.html

---

Banche: a gennaio aumenta lo stipendio

Dal 1° gennaio 2021 entra in vigore la **2ª delle tre tranche di aumenti** previste dall'accordo di rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019; che per il livello medio del 3A4L sono stati previsti nelle seguenti misure:

- € 80,00 dal 1° gennaio 2020
- € 70,00 dal 1° gennaio 2021
- € 40,00 dal 1° dicembre 2022

Nella tabella che segue riportiamo, per i diversi livelli di inquadramento:

- l'ammontare dello stipendio in vigore dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020,
- il valore dell'aumento previsto dal prossimo 1° gennaio,
- il nuovo valore della voce stipendio risultante da tale aumento.

Inquadramento	Stipendio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020	Aumento mensile dal 1° gennaio 2021	Stipendio dal 1° gennaio 2021 al 30 novembre 2022
QD 4°	4.427,75	94,06	4.521,81
QD 3°	3.760,58	81,73	3.842,31
QD 2°	3.361,47	77,58	3.439,05

QD 1°lo	3.167,54	73,94	3.241,48
3ª A. 4° L.	2.796,90	70,00	2.866,90
3ª A. 3° L.	2.589,30	60,39	2.649,69
3ª A. 2° L.	2.446,23	57,05	2.503,28
3ª A. 1° L.	2.320,91	54,13	2.375,04
Ex 1ª A.- 2ª A.*	2.098,40	48,94	2.147,34

I dirigenti sindacali FISAC CGIL sono a disposizione per tutte le richieste di chiarimenti sulla busta paga.

Dal sito Fisac Nazionale

Firmato il rinnovo del CCNL ABI, aumento di 190 euro

L'Abi e i sindacati bancari hanno firmato il rinnovo del contratto nazionale del credito. Il nuovo accordo sara' valido fino al 31 dicembre 2022.

Per quanto riguarda il trattamento economico, come anticipato da Radiocor, sara' di **190 euro sulla figura media** con sette scatti di anzianità. L'aumento sarà erogato in tre tranche: la prima, da **80 euro, a gennaio 2020**, la seconda da **70 euro a gennaio 2021** e la terza da **40 euro a dicembre 2022**.

Per quanto riguarda l'area contrattuale, sottolinea una nota, l'impianto resta in piedi e **viene estesa alle lavorazioni di Npl e Utp**.

L'accordo prevede poi, tra le altre cose, **l'abbattimento a carico delle aziende della penalizzazione del 10% sul salario**

di ingresso per i neoassunti, l’incentivazione sul Fondo per l’occupazione di 3.500 euro per le nuove **assunzioni effettuate nel Mezzogiorno** e il “**diritto alla disconnessione**“.
E’ riconosciuto cioè il diritto dei dipendenti a non connettersi alle strumentazioni aziendali al di fuori dell’orario di lavoro. Sul fronte, infine, degli inquadramenti, c’è la cessione del primo e secondo livello con innalzamento al livello superiore del parametro retributivo.

Fonte: Il Sole 24 Ore Radiocor Plus

DI seguito riportiamo le slides predisposte dal Dipartimento Comunicazione della Fisac/Cgil con la sintesi delle principali novità.

Presentazione CCNL ABI 2019

Scarica il testo dell’accordo

Intesa Sanpaolo: novità busta paga di novembre

Qui di seguito un estratto delle principali novità inserite nella busta paga di ottobre. Nel ricordarvi che per tutte le questioni relative alla busta paga potete consultare la nostra **Guida alla BUSTA PAGA**, vi precisiamo anche che in coda alle varie voci

trovate l'eventuale rimando alla nostre guide specifiche, e comunque **i nostri sindacalisti sul territorio** (**qui trovate tutti i loro riferimenti**) sono a vostra disposizione per ogni chiarimento.

CEDOLINO PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI CON CCNL CREDITO

Liquidazione delle imposte a credito o a debito risultanti da Modello 730 e del secondo acconto IRPEF e Cedolare Secca – Assistenza Fiscale

Nel cedolino di novembre continua la liquidazione delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2019; vengono erogati o trattenuti gli importi indicati nel prospetto di liquidazione 730/4 tra cui le rate di secondo o unico acconto determinate in sede di assistenza fiscale le cui voci, rispettivamente per il dichiarante e per il coniuge dichiarante, sono:

- **875D 2^ rata acc. dich**. – importo a debito per il dichiarante per 2° rata Irpef
- **875C 2^ rata acc. con**. – importo a debito per il coniuge per 2° rata Irpef
- **885D 2^ rata acc.ced.sec.dich.** – importo a debito per il dichiarante per 2° rata cedolare secca
- **885C 2^ rata acc.ced.sec.con.** – importo a debito per il coniuge per 2° rata cedolare secca

Sono state elaborate le risultanze delle dichiarazioni pervenute tramite Agenzia delle Entrate fino al giorno 14 Novembre compreso.
Le operazioni di liquidazione dei modelli 730 proseguiranno nel mese di dicembre.

Addizionali regionali e comunali in acconto e a saldo

E' stata effettuata l'ultima trattenuta a saldo delle addizionali regionali e comunali 2018 e dell'acconto 2019 della sola addizionale comunale.

Ulteriore sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello 2013

Con il cedolino di novembre è stata restituita un'ulteriore parte dei contributi pagati dal lavoratore sul Vap 2012 erogato nell'anno 2013 (ulteriore sgravio contributivo dello 0,22% della retribuzione imponibile annua del lavoratore), come previsto dal messaggio dell'INPS n. 3634 dell'8/10/2019 e senza la perdita della copertura pensionistica.

- Per la generalità dei dipendenti

Voce 1607 Rest. Ctr Inps Pdr '13

- Per i dipendenti iscritti alla gestione CPDEL/Inpdap

Voce 1606 Rest.Ctr Pdr CPDEL

Con voce **8485 Aliquota Applicata TS**, su tali importi è stata applicata la tassazione separata, come previsto dalla normativa vigente (Art. 17, comma 1, lettera n-bis, del Tuir n. 917/1986 – Somme conseguite a titolo di oneri dedotti dal reddito complessivo).
Si precisa che, per i dipendenti Fideuram, la suddetta operazione avverrà con il cedolino del mese dicembre 2019.

Aggiornamento detrazioni fiscali per familiari a carico anno fiscale 2019

Fino al 3 dicembre compreso sarà possibile inserire o modificare le detrazioni fiscali per i propri familiari tramite il servizio disponibile in #People > Servizi Amministrativi > Detrazioni Fiscali.
Dal 4 dicembre l'accesso verrà inibito per consentire lo svolgimento delle attività di conguaglio di fine anno.
Il servizio verrà riaperto il 10 gennaio per le richieste riguardanti l'anno fiscale 2020.
In caso di rettifiche non effettuate entro le suddette date di fruibilità del servizio, è possibile sanare le eventuali posizioni non corrette in occasione della denuncia annuale dei redditi (Mod. 730 o Unico Persone Fisiche).

Secondo la norma 106 del 12/07/2011 sulla semplificazione degli adempimenti di carattere amministrativo, l'Azienda riproporrà nel nuovo anno, per ciascun collega, la situazione in essere al 31/12/2019 e proseguirà con l'erogazione mensile delle detrazioni spettanti senza necessità di ulteriore conferma.
Per il supporto operativo e gestionale su Detrazioni d'imposta per familiari a carico, sul portale **#People** è attiva **l'Assistenza HR nella categoria Detrazioni d'imposta familiari a carico**.

CEDOLINO PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI ASSICURAZIONI CON CCNL ASSICURATIVO

Liquidazione delle imposte a credito o a debito risultanti da Modello 730 e del secondo acconto IRPEF e Cedolare Secca – Assistenza Fiscale
Nel cedolino di novembre continua la liquidazione delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2019; vengono erogati o trattenuti gli importi indicati nel prospetto di liquidazione 730/4 tra cui le rate di secondo o unico acconto determinate in sede di assistenza fiscale le cui voci, rispettivamente per il dichiarante e per il coniuge dichiarante, sono:

- **875D 2^ rata acc. dich**. – importo a debito per il dichiarante per 2° rata Irpef
- **875C 2^ rata acc. con**. – importo a debito per il coniuge per 2° rata Irpef
- **885D 2^ rata acc.ced.sec.dich.** – importo a debito per il dichiarante per 2° rata cedolare secca
- **885C 2^ rata acc.ced.sec.con.** – importo a debito per il coniuge per 2° rata cedolare secca

Sono state elaborate le risultanze delle dichiarazioni pervenute tramite Agenzia delle Entrate fino al giorno 14 Novembre compreso.

Le operazioni di liquidazione dei modelli 730 proseguiranno nel mese di dicembre.

Addizionali regionali e comunali in acconto e a saldo
E’ stata effettuata l’ultima trattenuta a saldo delle addizionali regionali e comunali 2018 e dell’acconto 2019 della sola addizionale comunale.

Aggiornamento detrazioni fiscali per familiari a carico anno fiscale 2019
Fino al 3 dicembre compreso sarà possibile inserire o modificare le detrazioni fiscali per i propri familiari tramite il servizio disponibile in #People > Servizi Amministrativi > Detrazioni Fiscali.
Dal 4 dicembre l’accesso verrà inibito per consentire lo svolgimento delle attività di conguaglio di fine anno.
Il servizio verrà riaperto il 10 gennaio per le richieste riguardanti l’anno fiscale 2020.
In caso di rettifiche non effettuate entro le suddette date di fruibilità del servizio, è possibile sanare le eventuali posizioni non corrette in occasione della denuncia annuale dei redditi (Mod. 730 o Unico Persone Fisiche).
Secondo la norma 106 del 12/07/2011 sulla semplificazione degli adempimenti di carattere amministrativo, l’Azienda riproporrà nel nuovo anno, per ciascun collega, la situazione in essere al 31/12/2019 e proseguirà con l’erogazione mensile delle detrazioni spettanti senza necessità di ulteriore conferma.
Per il supporto operativo e gestionale su Detrazioni d’imposta per familiari a carico, sul portale **#People** è attiva **l’Assistenza HR nella categoria Detrazioni d’imposta familiari a carico**.

Pop. Bari: firmato protocollo sulle politiche commerciali

Dopo un lungo periodo di relazioni sindacali complicate dal senso d'incertezza che ammorbava tutta l'azienda e che ha comportato esasperanti allungamenti dei tempi negoziali, ecco che improvvisamente è "l'azienda" che ha urgenza di concludere accordi. In un paio di mesi abbiamo finalmente regolamentato il Customer Center, questione sul tavolo da due anni (almeno), abbiamo istituito il "lavoro agile (smart working)" concettualmente avversato dalla banca negli anni scorsi ed infine, ieri 25 luglio 2019, dopo circa nove mesi di trattativa, abbiamo sottoscritto un accordo di importanza storica e di immensa valenza sociale in Banca Popolare di Bari:

PROTOCOLLO DELLE POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che il riferimento normativo è l' ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO dell' 8 febbraio 2017, sottoscritto dalle OO.SS. ed ABI, procediamo con l'illustrazione dei punti più significativi del nostro accordo, così da poter chiarie A TUTTI quali sono gli ambiti nei quali, secondo queste sigle sindacali e l' azienda, si possano definire le corrette "politiche commerciali" nel Gruppo Banca Popolare di Bari.

L' Accordo individua, tra l'altro, i seguenti fondamentali principi:

- "*l'individuazione di* ***azioni e comportamenti*** *atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali* ***sostenibili, rispettose della personalità e della***

dignità delle lavoratrici e dei lavoratori in un clima aziendale di trasparenza e collaborazione";

- "*favorire* ***rapporti con la clientela volti a creare relazioni durature, positive e costruttive****, basate sulla fiducia e sulla capacità di rispondere alle esigenze della clientela con* ***competenza, trasparenza ed efficienza, nel pieno rispetto delle norme vigenti e dei valori etici****";*
- "***tutti i comportamenti*** *tenuti nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità* ***devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, equità, obiettività, tutela della persona, trasparenza, riservatezza e responsabilità*** *nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali".*

Sulla base di questi principi si è convenuto di:

1. Costituire la Commissione Paritetica di Gruppo per le Politiche Commerciali

composta da due componenti per ogni Organizzazione Sindacale del Gruppo Banca Popolare di Bari firmataria dell' Accordo e due esponenti nominati da ciascuna società del Gruppo,

- **assume tutte le funzioni ed i compiti** previsti dall'Accordo 8 febbraio 2017 e quindi sarà l'organismo

deputato a:

1. **garantire il confronto** tra le parti in merito alle tematiche del presente Accordo;
2. **esaminare le segnalazioni ricevute**, garantendo massima riservatezza e l'anonimato del segnalante;
3. **analizzare e classificare** le segnalazioni pervenute;
4. **accertate le violazioni la Commissione riceverà**, in tempi congrui, comunicazione da parte dell'Azienda dei **provvedimenti adottati** o da adottare, al fine di eliminare l'anomalia nonché le opportune misure

organizzative finalizzate a prevenire comportamenti inadeguati;

5. **indirizzare e favorire** l'a ttua zione c oer ent e di quanto previsto nel presente accordo;
6. **verificare e monitorare le misure messe in atto**, per il rispetto del presente Accordo, con particolare riguardo a quelle **finalizzate a rimuovere comportamenti difformi o anomali** nonché interventi volti a migliorare il clima aziendale e la qualità dei rapporti tra le lavoratrici ed i lavoratori;
7. **interloquire con la Commissione Nazionale** costituita in relazione all'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017;
8. **informare la Commissione Nazionale;**

- per l'espletamento della propria attività, potrà ricorrere al supporto delle funzioni aziendali competenti nelle materie di volta in volta affrontate;
- si riunisce di norma ogni sei mesi o a richiesta di almeno una delle parti, in quest'ultimo caso dovrà

riunirsi entro 20 giorni dalla richiesta;

2. Come inviare le segnalazioni dei comportamenti ritenuti non coerenti

modalità di "ascolto attivo" delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso un' apposita casella di posta elettronica (politiche.commerciali@popolarebari.it), abilitata a ricevere le segnalazioni delle lavoratrici e dei lavoratori che **potranno pervenire anche per il tramite dei rappresentanti sindacali;**

Al fine di preservare chi effettua la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti è garantita la massima riservatezza, nel rispetto degli obblighi di legge in materia di privacy.

3. Obiettivi Commerciali

Gli obiettivi commerciali saranno assegnati tenendo conto di fattori di tempestività e trasparenza, definiti secondo criteri di oggettività e sostenibilità nel tempo, considerando le peculiarità dei mercati e delle aree di business.

4. Monitoraggio e analisi dei dati commerciali

La storia recente della BPB è piena di usi distorti di forme, di metodi e di strumenti comunicativi che hanno ingenerato deleterie prassi di "gestione dei rapporti interpersonali" soprattutto nella rete, malgrado le reiterate denunce ed "interventi" sindacali finalizzati a sopprimere gli "squallidi riti" che tutti noi ormai sappiamo.

L' Accordo Aziendale 25 luglio 2019, quindi, stabilisce che al fine di evitare comportamenti non conformi ai principi e alle norme enunciati nell'Accordo Nazionale dell' 8 febbraio 2017 e nell'Accordo stesso, nel Gruppo Banca Popolare di Bari il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali avvenga secondo le seguenti modalità:

- **le comunicazioni aziendali** improntate al rispetto della normativa vigente, evitando messaggi, che possano risultare fuorvianti o vessatori nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, lesivi della loro dignità e professionalità;
- **l' intera trattazione del Monitoraggio** e della rilevazione dei dati commerciali nel pieno rispetto di quanto previsto **d all' 4 della Legge 300/1970** (controllo a distanza del lavoratore) nonché delle altre normative, con particolare riguardo alle indicazioni del **Garante sulla Privacy**;
- **i contatti aziendali** (telefonate, e-mail, sms, messaggi tramite piattaforme elettroniche) effettuati esclusivamente per il tramite di strumenti aziendali, escludendo perciò l'uso di telefoni personali/privati, comunque improntati al rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro, evitando gli abusi,

l’eccessiva frequenza e le ripetizioni, nel pieno diritto alla disconnessione, che in quest’accordo viene definita;

- **le riunioni di orientamento commerciale**, incluse le “call conference” e le “riunioni informali”, effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa ed etica, convocate con adeguato preavviso e svolgersi nel rispetto dell’orario di lavoro (C.C.N.L.) evitando orari a ridosso della fine dell’orario di lavoro;
- **il monitoraggio degli andamenti commerciali** tramite modalità strutturate e procedure informatiche uniformi a livello aziendale;
- **la comunicazione dei dati commerciali**, finalizzata al riscontro delle unità operative circa gli obiettivi assegnati, dovrà essere effettuata attraverso l’utilizzo di processi aziendali uniformi che evitino abusi, un’eccessiva frequenza ed inutili

Pertanto sono da ritenersi non conformi tutti **i comportamenti contrari** ai principi sin qui espressi, quali, a titolo non esaustivo, i seguenti:

- **predisposizione di elenchi comparativi**, nominativi e/o tra filiali/unità operative, salvo quelli riservati alle posizioni organizzative di coordinamento e con la finalità di individuare i punti di forza e le aree di miglioramento, che non potranno comunque essere diffusi;
- **richieste di previsioni di vendita a clientela**. Vengono fatte salve le richieste di informazioni relative ad operazioni già in corso;
- comunicazioni rivolte a singoli o a gruppi di colleghi contenenti **richieste di informazioni e dati** relativi all’attività commerciale, già **ottenibili dai sistemi informativi aziendali**;
- **predisposizione e diffusione di materiali ad hoc** relativi a prodotti e/o servizi **che non abbiano carattere di ufficialità aziendale;**

- **predisposizione di menzioni speciali e/o premiazioni**, non aventi carattere di ufficialità a livello aziendale;
- **tutti i comportamenti difformi o tendenti ad eludere** quanto indicato nell'Accordo Nazionale dell'8 febbraio 2017 e nell' Accordo Aziendale 25 luglio

5. Disconnessione

Un principio nuovo entra nelle norme che regolamentano il rapporto di lavoro nel Gruppo BPB, è il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro.

Il diritto di poter disporre del proprio tempo libero, cioè dopo l'orario di lavoro o durante le proprie ferie, senza l'incubo della … "telefonata dall' ufficio", o della mail del capo, sul telefonino non aziendale o sulla mail personale.

Si è stabilito, quindi, che **le comunicazioni** inerenti la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: funzionali, organizzative, commerciali) possono avvenire, sia in entrata che in uscita, **solo per il tramite di mezzi strumentali e canali dell'Azienda e solo durante l'orario della prevista prestazione lavorativa**.

6. Retribuzione variabile

I sistemi incentivanti e le eventuali iniziative commerciali dovranno essere declinati in coerenza con i principi dell'Accordo aziendale 25 luglio 2019 e dell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017, promuovendo la valorizzazione del lavoro di squadra e la centralità della clientela.

Il budget annuale dovrà essere comunicato alle strutture in tempi congrui.

Il sistema incentivante dovrà essere comunicato alle Organizzazioni Sindacali nei termini contrattualmente previsti.

7. Formazione

Fattore strettamente legato ai principi sopra citati e pertanto, anche nell' accordo in argomento, si prevede che nei piani formativi saranno inseriti specifici corsi di formazione individuati dal confronto nella Commissione Paritetica, dedicati al potenziamento delle professionalità e competenze, sia tecniche, sia relazionali. In particolare sviluppare i principi generali di responsabilità sociale e sostenibilità nonché la divulgazione dei contenuti del presente Accordo, anche nei programmi formativi per ruoli di responsabilità.

La formazione sopra descritta sarà continua, specifica e specialistica, finalizzata a prevenire e contrastare situazioni di criticità, diffondendo una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza.

8. Responsabilità e tutele

In materia di responsabilità e tutele, l'Accordo assicura la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto, a sostegno, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e di quanto disciplinato dal C.C.N.L. in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente.

L' Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2020, potrà essere oggetto di revisioni in occasione di eventuali variazioni del quadro normativo contrattuale di riferimento, sarà oggetto di verifica entro il 31 marzo 2020 per eventuali integrazioni o modifiche da apportare.

Bari, il 26 luglio 2019

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

Scarica il volantino

CCNL dipendenti agenzie assicurative in gestione libera – Aumenti 2019

Ricordiamo che il CCNL che abbiamo sottoscritto come OO.SS. FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A. e UILCA con ANAPA è il RIFERIMENTO per la giusta retribuzione da corrispondere ai dipendenti delle agenzie assicurative. Le vertenze, intentate nei confronti di Agenti che applicano contratti peggiorativi, si concludono con il riconoscimento a favore del dipendente delle differenze retributive tra l'importo corrisposto e il maggior importo spettante previsto dal CCNL di cui sopra.

LA RETRIBUZIONE SPETTANTE È QUELLA DEL CCNL DI RIFERIMENTO.
Di seguito riportiamo la retribuzione tabellare comprensiva degli aumenti da corrispondere nell'anno 2019.

Roma, 7 gennaio 2019 Le Segreterie nazionali First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca

scarica il volantino

CCNL Federcasse: la fine della pista

A cento giorni dalla ripresa del confronto sindacale con Federcasse, e dopo sette incontri, ancora non è possibile intravedere una compiuta e positiva sintesi per il rinnovo del contratto di lavoro scaduto il 31/12/2013.

La condivisione con Federcasse dei "principi politici" che devono permeare questo estenuante e indeterminato rinnovo di contratto sembrava essere alla portata di quest'ultimo confronto, agendato il 27 dicembre.

Tali "principi" devono riguardare e traguardare la necessità e l'essenzialità di una conclusione di ciclo negoziale che stabilisca due profili e due fasi distinte.

Vale a dire:

- **Il riconoscimento economico a tutti i Colleghi/e degli 85 euro medi riparametrati;**
- **L'individuazione di quelle esclusive normative utili per gestire la fase di completamento della riforma del settore.**

Successivamente si dovrà procedere in modo serrato e produttivo alla sessione di confronto sui futuri assetti contrattuali del Credito Cooperativo e al necessario adeguamento delle regole e delle normative di lavoro post riforma.

Federcasse ha invece consegnato alle OO.SS. una pagina contenente una elencazione di nove punti, per una parte fuorviante e per un'altra distopica rispetto alle premesse e

possibilità di una positiva conclusione dei lavori.

Tali punti riguardano e modificano, secondo i desiderata di Federcasse, una sequela di norme che nulla hanno a che vedere con la definizione di un rinnovo contrattuale di transizione e che poggiano nel vuoto, in assenza dei futuri assetti contrattuali di settore comprensivi dei Gruppi Cooperativi e delle Federazioni Territoriali.

Se da un lato la discussione al tavolo negoziale sembra poter procedere senza tatticismi e opacità, la traduzione di fatto nella stesura di questi "principi" viene sempre influenzata e fuorviata da qualche "manina" che non permette il raggiungimento di una logica, e quanto mai indifferibile, conclusione del rinnovo contrattuale più lungo della storia del nostro Paese.

Le OO.SS. daranno tutta la loro determinazione, lungimiranza e responsabilità di interlocutori affidabili nelle prossime due giornate di incontri fissate l'8 e il 9 gennaio, ma ritengono che oltre questo tempo non si possa più tollerare nessun "effetto gambero" da parte di Federcasse e che ai Lavoratori e alle Lavoratrici del Credito Cooperativo finalmente si debba rendere conto e riconoscere nei fatti quello che da troppo tempo spetta a loro.

Siamo arrivati alla fine della pista ed è il momento decisivo da parte di Federcasse di assumersi tutte le proprie responsabilità e di dare risposte concrete ed esigibili sul "bene comune", rappresentato da tutti i Collaboratori e le Collaboratrici della Cooperazione di Credito.

Le OO.SS. sapranno cogliere e trarre le conclusioni di questo lungo e accidentato percorso di rinnovo dei patti di lavoro.

Roma li 28/12/2018

Segreterie Nazionali

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Ugl/Sincra

Scarica il volantino

Banche: dal 1°ottobre aumenta lo stipendio

Dal 1° ottobre 2018 entrerà in vigore la terza e ultima tranche di aumenti prevista dal CCNL ABI 2015.

Come noto, l'accordo per il rinnovo del CCNL stipulato in data 31/03/2015 prevedeva un aumento medio mensile di € 85, spalmato in tre anni.
Il primo incremento (€ 25 medi) è scattato con decorrenza 1/10/2016.
A partire dal 1/10/2017 è scattata la seconda tranche, dell'importo medio di € 30.
L'ultimo aumento, pari ad ulteriori € 30 medi, arriverà a partire dalla busta paga di ottobre.

La seguente tabella riepiloga tutti gli aumenti che scatteranno a partire dal mese prossimo:

ABI: Automatismi, questi sconosciuti

Verifica la tua busta paga: dopo 7 anni di anzianità hai diritto ad un automatismo economico.

Riteniamo opportuno portare all'attenzione una tematica – quella degli automatismi economici – spesso poco conosciuta dalle Colleghe e dai Colleghi più giovani che hanno anzianità di servizio superiori ai sette anni ed a volte (per problemi di gestione dei programmi paghe), disattesa anche dalle aziende.

La Normativa (art.110 CCNL ed all.2 tabelle economiche)

Per "automatismi" si intende la progressione economica e di carriera prodotta unicamente dall'anzianità maturata in Azienda: per la determinazione dell'anzianità utile sono esclusi i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico (congedi non retribuiti, maternità facoltativa, aspettative, ecc.) e le anzianità convenzionali. I periodi di apprendistato vengono conteggiati al 50%.

Assegno mensile per gli ASSUNTI DOPO IL 19/12/1994.

Gli assunti dopo il 19 dicembre 1994, beneficiano di **UN UNICO AUTOMATISMO SOLO ECONOMICO** ("ASSEGNO MENSILE di equiparazione economica ") come descritto dalla tabella che riportiamo:

Consigliamo a tutti i lavoratori che si trovassero nelle condizioni previste dalla normativa di verificare la propria posizione individuale.

I Rappresentanti Sindacali della FISAC CGIL sono a disposizione per LE NECESSARIE VERIFICHE.

Fonte: Fisac Unicredit