

The background of the top half of the cover is a complex network of blue lines and nodes, resembling a digital or neural network, set against a dark blue and green gradient. The lines are thin and interconnected, creating a dense web of connections.

UNI  **IR**

Comunicazione

In **Contatto**

A cura di Pierfrancesco Boffoli

Progetto grafico di Andrea Saccone

Numero 0

1/30 Settembre 2020

INDICE

BANCHE

Gruppo Banca Popolare di Bari - Precisazioni su Cassa di Risparmio di Orvieto.....	1
Gruppo C.R. Asti - Smart Working, è tempo di un accordo.....	2
Gruppo MPS - La direzione da seguire.....	3
Gruppo Intesa Sanpaolo - Sono ripresi gli incontri: le filiali sempre in emergenza!	4
Gruppo Deutsche Bank - Siglato accordo per l'erogazione ... a favore dei lavoratori	6
Gruppo Unicredit - Chi di contestazione disciplinare ferisce.....	8
Gruppo Banco di Sardegna - Comunicato segreterie aziendali.....	11
Gruppo Creval - Lettera delle OO.SS. all'Azienda su importanti tematiche	12
Gruppo BPER - Ci aggiorniamo a lunedì.....	13
Gruppo MPS - Variazione perimetro attività Direzione CHCO	15
Gruppo Unicredit - Incontro di aggiornamento su tematiche connesse alla pandemia.....	16
Gruppo Banca Popolare di Bari - Incontro di verifica del 15 settembre 2020	18
Gruppo Credit Agricole - DR Romagna – ritorno alla normalità ???	19
Gruppo MPS - Accesso al Fondo di Solidarietà	21
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI - Primo incontro con l'Azienda.....	22
Gruppo Unicredit - Un silenzio “assordante”	23
Gruppo Banca Carige - Alle colleghe/ai colleghi	24
Gruppo Banca Popolare di Bari - Lettera alle Istituzioni	25
Gruppo BNL - Test sierologici e rientro in azienda - Luci e ombre.....	27
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI - Primo incontro su uscite volontarie e assunzioni	28
Gruppo Creval - “DAY IN BRANCH” - Un'occasione da non perdere	29
Gruppo Volksbank - Buono pasto elettronico ed aumento a 6,50 euro	31
Gruppo Banco BPM - La mancanza di ascolto nella nostra azienda CONTINUA!.....	32
Gruppo BPER - TFR al fondo pensione... ..	34
Gruppo Unicredit - La forza della Ragione	35

BCC

Federazione Abruzzo e Molise BCC - Premio di risultato 2020	36
CCB: firmato l'accordo per le società del gruppo Cassa Centrale Banca.....	37

ASSICURAZIONI

Amissima: no ad una vendita separata delle compagnie!	38
Gruppo Allianz - Modalità organizzativa a decorrere dal 14 settembre 2020	39
Alleanza Assicurazioni: proclamato lo stato di agitazione sindacale	40
Gruppo Generali - Lavoro da remoto	42
Comunicato Unitario Produttori Generali 15.09.2020	43
Gruppo Allianz - Tanti punti aperti.....	45
Alleanza Assicurazioni: permane lo stato di agitazione sindacale	46
Gruppo Generali Italia - Riorganizzazione dell'Area Sinistri di Generali Italia	48
Amissima: in campo con tutte le azioni ... tutela di livelli occupazionali e sedi di lavoro	49
Gruppo Generali - Smart working in fase "interpandemica": aggiornamento.....	50

RISCOSSIONE

Agenzia delle entrate - Riscossione: prosegue il graduale rientro in presenza	52
Agenzia delle entrate - Riscossione: Welfare Aziendale 2020	54

COMUNICATI STAMPA

Uilca: "No allo smembramento del Monte dei Paschi di Siena"	55
Massimo Masi, Segretario generale Uilca, su Banca Popolare di Bari.....	56
I Segretari Nazionali Uilca Verga e Bilanzuoli su Intesa Sanpaolo UBI Banca	57
Integrazione Intesa Sanpaolo Ubi: firmato il protocollo	58



Gruppo Banca Popolare di Bari

COMUNICATO

In relazione al comunicato delle RSA Fabi – First CISL - Fisac CGIL della Cassa di Risparmio di Orvieto del 3 settembre u.s., è doveroso da parte del Coordinamento di Gruppo UILCA BPB precisare che le affermazioni delle suindicate Organizzazioni Sindacali sono assolutamente fuorvianti.

Il Capo delegazione della UILCA, più volte richiamato nel comunicato del 3 settembre, nella riunione tenutasi in data 24 agosto con l'Azienda, evidenziava una serie di punti poco chiari in ordine alle linee guida previste nel piano industriale presentato a suo tempo, ed inoltre, ricordava anche questioni irrisolte ormai da anni in BPB, come la mancata sostituzione dei vecchi buoni pasto QUI Ticket, ai colleghi che a suo tempo li restituirono all'Azienda, con il nuovo gestore Pellegrini, ed i mancati riconoscimenti delle missioni ai gestori Poe itineranti.

Con particolare riferimento alla Cassa di Risparmio di Orvieto, la UILCA ha chiarito all'Azienda che la mancata cessione alla data del 24 agosto non rispecchiava quanto previsto dalle linee guida del piano industriale, e che quindi, unica cosa certa, era rappresentata dalle trattenute in busta paga, da settembre 2020, ai 2700 colleghi della BPB.

Inoltre la UILCA chiariva all'Azienda che non aver potuto far rientrare la Cassa di Risparmio di Orvieto a pieno titolo nel piano industriale, non aveva permesso, ai sensi dell'articolo 17 del CCNL - così come richiamato nella nota di apertura della procedura di confronto con le Organizzazioni Sindacali - la possibilità per un'Azienda in crisi di fare ricorso a mobilità infragruppo; questa possibilità richiamata dalla UILCA avrebbe da un lato alleggerito il sacrificio richiesto ai dipendenti BPB e dall'altro avrebbe sanato storiche carenze di organico in CRO.

Il duplice intento era sia quello di far uscire allo scoperto l'Azienda sullo stato attuale della trattativa di cessione, che quello di conoscere il destino di tutti i colleghi CRO così come evidenziato a chiare lettere nel comunicato delle Segreterie di Coordinamento di Gruppo Uilca - First CISL - Fisac CGIL del 27 agosto u.s..

Tra l'altro, il giorno dopo la riunione con l'azienda, in data 25 agosto, si è tenuta una riunione intersindacale di gruppo dove nessun rappresentante di CRO ha proferito parola relativamente alle dichiarazioni del capo delegazione UILCA. Tale riunione sarebbe stata sicuramente e istituzionalmente il luogo ideale per un confronto costruttivo dal quale la UILCA non si sarebbe certo tirata indietro considerando lo spirito collaborativo e critico che da sempre la contraddistingue.

Si ribadisce piena fiducia al dirigente sindacale Uilca della CRO che è da sempre parte integrante e propositiva di tutte le politiche della UILCA attuate nel Gruppo BPB, ed anzi, ci interroghiamo sul perchè lo stesso non venga mai invitato ad un confronto dalle RSA presenti in CRO.

La UILCA continuerà a verificare costantemente quanto previsto nel piano industriale 2020 - 2024 e che ha portato all'accordo sindacale del 10 giugno, e pertanto respinge ai mittenti attacchi dal sapore strumentale, riservandosi verifiche politiche con le Segreterie di Coordinamento su quanto accaduto.

Bari, 04.09.2020

Uilca
Segreteria di Coordinamento
Gruppo Banca Popolare di Bari



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



Gruppo C.R.Asti: Smart Working, è tempo di un accordo.



La storia ci insegna che anche i momenti di crisi possono essere fonte di opportunità. Quello che stiamo vivendo da febbraio è certamente un periodo difficile a causa dell'emergenza sanitaria che abbiamo vissuto (e che non è ancora finita...), a causa della crisi economica, che per anni produrrà i suoi effetti sulla nostra società e a causa del dissesto emotivo che ognuno di noi sta sperimentando quotidianamente.

In questi mesi abbiamo potuto sperimentare però qualche soluzione in grado di migliorare la qualità della nostra giornata lavorativa e di conseguenza della nostra vita, sia personale che familiare.

SMART WORKING – LAVORO AGILE

Con i primi D.P.C.M. di marzo 2020, il Governo ha offerto ai datori di lavoro la possibilità di ricorrere allo Smart Working, anche in assenza di accordi individuali, previsti dalla normativa in materia (Legge del 2017).

Il Gruppo C.R. Asti ha pertanto iniziato a fruire di tale strumento, dapprima con poche utenze attive, poi con quasi 200 Colleghi contemporaneamente in Lavoro Agile/Home Working.

Anche il ricorso a questo strumento, che ha permesso di mantenere l'operatività nonostante le regole sulla minor densità di presenze al lavoro, insieme al quotidiano sforzo dei Colleghi "in trincea" con i clienti anche nel momento di massima diffusione del virus, ha consentito di ottenere al Gruppo C.R. Asti un utile netto consolidato al 30 giugno pari a 7,1 milioni di euro.

Nonostante la riconosciuta utilità dello strumento, a livello internazionale, grazie a studi precisi e mirati nelle piccole/medie/grandi realtà aziendali, anche nel settore del Credito, siamo arrivati al 31 luglio senza un accordo che possa regolamentare ed ufficializzare il Lavoro Agile nel nostro Gruppo. Le sollecitazioni da parte sindacale (anche in seguito alle moltissime richieste dei Colleghi), sempre con spirito costruttivo e confronto attivo, sono state e sono finalizzate a raggiungere tale scopo.

La recente proroga dello stato di emergenza nel Paese ha consentito di continuare a ricorrere allo strumento SW (in assenza di un accordo che lo disciplini) **sino al 15 ottobre 2020.**

E' utile ricordare che lo Smart Working come strumento di organizzazione del lavoro è ampiamente e diffusamente utilizzato dal settore bancario e finanziario/assicurativo, sono infatti molte le Banche (di tutte le dimensioni) che, da tempo, hanno normato tale strumento con accordi aziendali.

Proprio su tali basi le Organizzazioni Sindacali hanno presentato una bozza di accordo all'Azienda già nell'autunno 2019, prima dello scoppio della pandemia, senza però, ad oggi, anche a causa dell'emergenza, aver avuto la possibilità di intavolare una trattativa in merito con la Direzione.

Riteniamo oggi prioritario siglare un accordo, per formalizzare lo strumento dello SW, che ad oggi presenta molti punti di discussione (riconoscimento del lavoro straordinario, riconoscimento del buono pasto, utilizzo di strumenti di lavoro personali quali connessione, pc, cellulare, sperimentazione dello SW anche in filiale come avviene in moltissime realtà bancarie/finanziarie/assicurative, ecc.).

I Colleghi e le Organizzazioni Sindacali che li rappresentano sono, da tempo ormai, pronti a fare un passo avanti verso una maggiore qualità del lavoro e della organizzazione della propria vita personale e familiare.

Per una maggior comprensione del fenomeno, invitiamo i lavoratori del Gruppo a compilare il seguente questionario entro le 24:00 del 30/09/2020 il questionario anonimo accessibile dal tuo computer/smartphone al seguente link:

https://docs.google.com/forms/d/1iK3VKMM1VIFW2DoLMhWK9Z_o31gJLymQxfOGH9-1p3c/edit

Asti, li 07/09/2020 - **Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti**



Coordinamenti Banca Monte dei Paschi Siena S.p.A.

COMUNICATO

La recente notizia dell'autorizzazione di BCE alla cessione di 8.1 miliardi di NPL a favore di AMCO, ha riportato il dibattito sul futuro di Monte dei Paschi all'attenzione degli ambienti politici e finanziari

A tal proposito, le Organizzazioni Sindacali del Monte ritengono che il rilancio della Banca debba avvenire salvaguardando l'interessa del Gruppo Mps, non frazionando l'attuale perimetro aziendale e ribadiscono l'assoluta necessità della tutela dei livelli occupazionali.

La Banca ha bisogno di un assetto societario stabile per programmare al meglio il proprio definitivo risanamento e per esercitare il proprio ruolo a supporto dell'economia per la ripartenza del Paese, realizzabile attraverso una presenza duratura della partecipazione statale nel capitale.

Le scriventi OO.SS. credono che la strada tracciata dall'ultimo accordo aziendale sul Fondo di Solidarietà, che prevede un cospicuo numero di assunzioni, sia la direzione da seguire per ottenere tale obiettivo, che va raggiunto attraverso la valorizzazione del patrimonio umano di Mps e il consolidamento territoriale della Rete Filiali della Banca e del Gruppo.

Siena, 8 settembre 2020

**Le Segreterie di Coordinamento
Banca Monte dei Paschi Siena**



Sono ripresi gli incontri: le filiali sempre in emergenza!

Oggi sono riprese le riunioni con l'Azienda con un incontro informativo rispetto ai punti di seguito dettagliati.

Nel corso delle prossime settimane inizierà il confronto rispetto all'integrazione con UBI.

COVID 19

Abbiamo reiterato alla Banca **la richiesta di installazione delle barriere di plexiglas**, in primis per le postazioni di accoglienza e cassa, e il mantenimento degli Steward alla luce del persistere dell'emergenza sanitaria.

L'Azienda ha riferito che per il mese di **settembre restano confermati gli orari attuali di cassa e consulenza e l'ingresso su appuntamento**. Non verranno pertanto ripristinati gli orari di banca estesa fino a nuova comunicazione. Resta anche inalterata l'attuale pausa pranzo ridotta. **Il precedente limite di presenza del 75% del personale nelle filiali continuerà a non essere applicato** per il mese di settembre.

Abbiamo **evidenziato dei comportamenti difforni nell'ambito delle strutture centrali** (in talune unità viene adottato un criterio di estrema prudenza mentre in altre viene considerato il limite del 50% quale criterio ordinario) **che vanno riportati alle indicazioni** di occupare al massimo dal 20% al 50% degli spazi con almeno un giorno a settimana di presenza per tutti.

Nella seconda metà del mese di settembre verranno pianificati i rientri per il mese di ottobre, così pure verranno resi noti i criteri degli orari nella Rete.

LAVORATRICI E LAVORATORI "IPER SUSCETTIBILI" ("FRAGILI")

La circolare del Ministero della Salute n. 38 del 4 settembre u.s. ha modificato le previsioni normative per le lavoratrici ed i lavoratori "fragili" (dall'Azienda definiti "ipersuscettibili"). **L'Azienda ha dichiarato quindi terminato per effetto di queste normative il periodo di astensione cautelativa, fatto salvo quanto di seguito indicato.**

Gli interessati, **dopo aver ottenuto risposta al consueto questionario per il rientro specificando le proprie patologie, possono eventualmente fare richiesta di visita di idoneità** sulla base di certificazione medica attraverso i canali previsti. In caso di specificità evidenziate il Medico Competente potrebbe contattare il collega. **Resta confermato il fatto che il collega rientrerà solo dopo l'autorizzazione del Medico Competente.**

DISTACCHI "PRELIOS"

Dal 1 ottobre cessa il distacco per 5 colleghi che rientreranno presso le rispettive strutture di provenienza, mentre dal 31 ottobre è previsto il rientro anticipato di ulteriori 3 colleghi nella stessa piazza di lavoro.

Sono in corso valutazioni tra ISP e Prelios per l'eventuale proroga dei rimanenti distacchi in scadenza il 25 novembre p.v.

PASSAGGIO DI ATTIVITA' DALLA FILIALE A PULSE

La Banca ha in predicato l'accentramento in Remediation/Pulse di alcune attività svolte attualmente in filiale come il perfezionamento a distanza di quanto deliberato da Prelios e la gestione dei portafogli privati deteriorati.

Nelle prossime settimane pertanto colloquierà circa 50 colleghi sia di Filiale che dei Crediti di Direzione Regionale, **per valutare la possibilità di un passaggio alla struttura Remediation** che potrebbe concretizzarsi nella creazione di nuove sedi sul territorio.

TASK FORCE

Per i finanziamenti sotto i 30mila euro, la **task force, attualmente formata da 570 colleghi, resterà operativa fino a novembre p.v.**

Da ottobre il processo tornerà ad essere gestito in toto dalla Filiali.

Sono stati erogati 172. 000 finanziamenti per un controvalore di 3.314.000 euro

Abbiamo evidenziato i problemi che graveranno sulle famiglie con la ripresa delle scuole: l'Azienda ci ha risposto che il tema verrà affrontato prioritariamente in ABI ma si è resa anche disponibile a discuterne nei prossimi incontri con le OO.SS. di Gruppo.

Ancora una volta abbiamo ribadito che la situazione delle Filiali permane critica in quanto soggette a costanti emergenze che comportano carichi di lavoro sempre in aumento: ai finanziamenti per il Decreto Rilancio, ai mutui accumulati e alla difficoltà per la nota emergenza sanitaria, si aggiunge ora l'attuale normativa sugli incentivi fiscali "bonus 110": **serve un intervento della Banca a sostegno dei colleghi a partire da una normativa interna chiara e non costantemente modificata!**

Milano, 09 settembre 2020

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



Deutsche Bank: siglato accordo per l'erogazione di un riconoscimento economico a favore dei lavoratori

Dopo una lunga e difficile trattativa è stato oggi siglato unitariamente l'accordo per l'erogazione di un riconoscimento economico a favore dei Lavoratori di Deutsche Bank SpA in relazione all'impegno profuso nel corso del 2019.

Ricordiamo che non è stato possibile attivare le procedure contrattuali relative al Premio Aziendale per lo stesso periodo in quanto il bilancio di DB ha chiuso l'esercizio con una perdita.

Ci siamo quindi trovati ad affrontare una situazione del tutto analoga a quella relativa al 2018 ed anche la soluzione trovata ricalca quanto previsto con le intese dello scorso anno.

Nonostante qualche elemento non del tutto soddisfacente, il contenuto dell'accordo è da ritenersi positivo e risponde alla legittima esigenza sindacale di riconoscere gli sforzi profusi dai Colleghi in una situazione lavorativa evidentemente critica e non ordinaria che sta tuttora perdurando.

L'intesa presenta anche alcuni aspetti tecnici e procedurali di novità che dovranno essere approfonditi e compiutamente definiti e pertanto vi rimandiamo a successivi nostri comunicati ed alle circolari aziendali che verranno emanate in sede di applicazione operativa.

Riepiloghiamo brevemente e sinteticamente i contenuti dell'intesa sottoscritta:

EROGAZIONE IN DENARO con le competenze di settembre 2020 dei seguenti importi lordi:

Aree Professionali Euro 530,00

QD 1 e 2 Euro 600,00

QD 3 e 4 Euro 670,00

Per i Colleghi a tempo parziale dette somme verranno proporzionate in base al rispettivo orario di lavoro.

Attivazione a favore dei Colleghi di un **PIANO WELFARE per un importo di 600,00 Euro uguale per tutti**; l'importo potrà essere utilizzato entro il 30.06.2021 e prevederà la possibilità di accedere, con specifiche condizioni e tempistiche, ad **un pacchetto di servizi**

più ampio rispetto allo scorso anno; come in passato, l'eventuale quota non fruita verrà girata al Fondo Pensione alla scadenza di fine giugno.

A differenza dell'erogazione in denaro di cui sopra, i 600,00 euro di welfare verranno erogati per intero anche ai colleghi part-time.

Va sottolineato infine che l'erogazione in welfare sarà erogata anche in caso di giudizio di sintesi negativo.

**Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**



**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Chi di contestazione disciplinare ferisce...

Egregi Signori

PEOPLE FOCUS, U-BOOK e FIRMA MIA *

Presso sedi Gruppo Unicredit
di tutta Italia.

Oggetto: Contestazione disciplinare ai sensi della prima e della seconda Legge della Robotica, che Vi impongono di non recare danno all'essere umano, bancario, e di conciliare i tempi vita-lavoro.

Con la presente Vi rivolgiamo formali contestazioni, ai sensi e per gli effetti delle succitate leggi, a fronte di gravissimi fatti e comportamenti "sin da subito" accertati e da Voi posti in essere in perigliosa violazione di rilevanti norme di legge della Robotica e di normativa interna, oltre che di obblighi inerenti il Vostro utilizzo, così come meglio dettagliato di seguito.

Dalla Vostra entrata in servizio si sono riscontrati reiterati e significativi ritardi, errori, blocchi e difficoltà operative a danno dei Lavoratori e delle Lavoratrici del Gruppo Unicredit, tali da inficiare il corretto svolgersi del Vostro rapporto di servizio ai suddetti Lavoratori, impegnati più ad imprecare contro le Vostre manchevolezze, che a poter fruire delle Vostre prestazioni.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, per quanto attiene gli **ASPETTI ECONOMICI** rileviamo come :

- **People Focus abbia nel tempo :**

- **ritardato di mesi il pagamento delle indennità di pendolarismo**, causando illegittimamente a Lavoratori e Lavoratrici l'onere di un esborso che avrebbe dovuto trovare ristoro nelle predette indennità non tempestivamente corrisposte;
- **ritardato di mesi – quando non addirittura del tutto omesso - il pagamento delle indennità spettanti per sostituzione**, privando illegittimamente del giusto riconoscimento economico, contrattualmente previsto, Lavoratori e Lavoratrici che hanno sostenuto l'onere e la responsabilità della sostituzione dei superiori assenti;
- **ritardato, sempre di diversi mesi, il pagamento delle indennità di rischio**, contrattualmente prevista per i Lavoratori e le Lavoratrici che effettuano attività di maneggio contante e che sono esposti al rischio di esborso in caso di differenza di cassa (esborso che peraltro, hanno dovuto sostenere immediatamente in caso di ammanco);

- **omessa reiteratamente l'applicazione dei corretti livelli di inquadramento** da riconoscere a norma di contratto e degli accordi di valorizzazione professionale stipulati in data 4 febbraio 2017 con decorrenza 1° luglio 2017 e 8 maggio 2019 con decorrenza 1° settembre 2019;
- **omesso reiteratamente il pagamento delle indennità di turno** spettanti già da aprile 2019 a Lavoratori e Lavoratrici ai/alle quali sono stati assegnati turni a seguito di processi riorganizzativi e/o sperimentali;
- **"randomizzato" l'attribuzione di ferie, ex festività, banca ore e permessi**, con inevitabili ripercussioni nella corretta fruizione dei periodi di assenza previsti a norma di legge e di contratto;
- **palesato oggettive carenze operative**, rendendo impossibile per lungo tempo ai Lavoratori ed alle Lavoratrici qualsivoglia segnalazione di dati necessari, dai famigliari a carico sino alle auto utilizzate per le missioni.

• **Firma Mia abbia nel tempo :**

- **impedito reiteratamente**, risultando pertanto del tutto inadempiente, rispetto al proprio incarico, la sottoscrizione di contratti di svariata natura, emessi in numero quotidiano rilevante da ogni Lavoratore/Lavoratrice in qualsivoglia filiale. A titolo meramente esemplificativo, oltre alla documentazione riferita al servizio da essa stessa fornito, ha impedito la sottoscrizione digitale di contratti di conto corrente, carte di credito e di debito, depositi titoli, consulenze ed operazioni in strumenti finanziari, prestiti.
- **causato blocchi operativi**, frequenti e riferibili ad ogni procedura alla quale sia stata collegata, rendendo spesso impossibile la conclusione delle operazioni con conseguente mancata realizzazione della corrispondente redditività oltre che insoddisfazione della clientela;
- **provocato costanti rallentamenti**, causando sia un elevato quanto inaccettabile dispendio di tempo ai danni di Lavoratori, Lavoratrici e clientela, sia una rilevante riduzione del numero delle operazioni eseguibili, con conseguente proporzionale diminuzione della relativa redditività;
- costretto i Lavoratori e le Lavoratrici a sopperire alle Sue manchevolezze attraverso la stampa cartacea dei contratti, con evidente spreco di risorse economiche e di tempo;
- causato indirettamente, a seguito dell'operatività descritta al punto precedente, l'accumulo di un numero rilevantissimo di documenti cartacei da sistemare/recuperare, ad oggi ancora in corso di lavorazione con conseguente ulteriore perdita di tempo e di risorse nonché significativo aumento dei rischi operativi e reputazionali, oltre che dei possibili reclami/contestazioni da parte della clientela e delle conseguenti potenziali perdite economiche.

• **U-Book abbia nel tempo :**

- **opposto ingiustificato rifiuto** a prestare la propria attività per diverse giornate lavorative e, quando attivo, operato in maniera del tutto inadeguata rispetto ai tempi ed all'accuratezza di svolgimento dei compiti assegnati;
- **fissato** innumerevoli appuntamenti doppi o con operatori assenti;
- **ignorato** gli effettivi orari di apertura degli sportelli e la corretta allocazione del personale su più filiali;
- **inviato** alla clientela indicazioni fuorvianti sulle strutture presso le quali si sarebbero svolti gli incontri;
- **indicato** rigidamente tempi non congrui per le attività da svolgere.

Le si può, Sig. U-BOOK, concedere che, concepito in una fase assai critica per la banca e tutti noi per dare risposta concreta e di sicurezza, non sia stato in questo accompagnato da benigna sorte.

Tutto ciò non solo ha arrecato notevole aggravio all'operatività dei Lavoratori e delle Lavoratrici, ma risulta ancor più grave alla luce del fatto come tali ingiustificabili comportamenti siano stati in parte perpetrati in tempo di **oggettiva emergenza occupazionale sulla Rete**, causando in molti casi **situazioni di elevata criticità** con la clientela ed esponendo i Lavoratori e le Lavoratrici sia a **rischi operativi** che, addirittura, di incolumità personale.

Per quanto attiene gli aspetti di **QUALITÀ DEL LAVORO** e **CLIMA AZIENDALE**, sempre a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, elenchiamo alcune delle situazioni, ancorchè gravi, determinate dai Vostri comportamenti " in difetto " e dalle reiterate carenze operative.

In particolare:

• **People Focus ha:**

- **provocato il ritardo** di ben 3 mesi nell'accoglimento delle nuove richieste di **part time** con decorrenza secondo semestre 2019, causando alle Lavoratrici richiedenti ulteriori difficoltà familiari, nonché maggiore dispendio economico per baby sitters, collaboratrici familiari ecc.;
- **determinato** l'accumulo di **decine di migliaia di ticket** inevasi che hanno costretto i Lavoratori e le Lavoratrici a continui solleciti, anch'essi inevasi, con perdite di tempo, aumento dello stress personale e considerevole peggioramento del clima interno;
- **resa incerta** qualsiasi ricostruzione di percorso professionale o situazione pregressa, determinando, oltre ai danni economici, situazioni di forte insoddisfazione e ansia da parte di Lavoratori e Lavoratrici.

People Focus, U-Book e Firma Mia, di concerto, hanno inoltre causato esacerbazione estrema degli animi e reso ancor più insopportabili, per Lavoratori e Lavoratrici, condizioni lavorative già allo stremo per carenza di personale e diffuse inefficienze organizzative ed applicative.

I sopra descritti inammissibili ed illegittimi comportamenti – ai quali Voi stessi avete in più occasioni dichiarato di voler porre rapidamente rimedio – sono stati da Voi posti in essere in aperta violazione sia della normativa interna e di legge, sia della vigente normativa di contratto, nonché dei più elementari principi di deontologia, correttezza e diligenza professionale e risultano altresì forieri di potenziali **gravi danni economici**, oltre che **morali** e di **stress lavoro correlato** per i Lavoratori e le Lavoratrici del Gruppo Unicredit.

Nel contestarVi quanto sopra e **nel sollevare sin d'ora nei Vostri confronti riserva di rivalsa** per i danni che avessero a derivare a Lavoratori e Lavoratrici in conseguenza del Vostro operato, Vi invitiamo – ai sensi della normativa citata in oggetto – a **volerVi giustificare nel termine di sette giorni lavorativi dalla data di ricevimento della presente.**

Vi ricordiamo inoltre, Egregi Signori People Focus, U-Book e Firma Mia, che comportamenti come quelli da Voi posti in essere Vi espongono al rischio di sanzioni disciplinari, che possono arrivare, nei casi più gravi, **sino alla Vostra " disinstallazione " definitiva.**

Firma mia sta chiudendo i battenti e sarà sostituita dalla Firma Digitale Innovativa; le auguriamo miglior sorte, auspicando pertanto che non faccia rimpiangere il recente passato.*

Distinti saluti.

Milano, 10-09-2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

N.d.R. – se nella commedia greca Aristofane fece della satira politica uno strumento innovativo e fondamentale, nella quotidianità in banca vorremmo fare della satira " sindacale " una prece agli Dei dell'Olimpo, affinché rivolgano la loro benevola attenzione agli umani bancari.



Banco di Sardegna: Comunicato segreterie aziendali

Come sapete, l'operazione di acquisto da parte di Intesa Sanpaolo del gruppo Ubi banca ha comportato la contestuale cessione di 532 sportelli al gruppo Bper.

Tutto ciò per ottemperare alla normativa relativa alle posizioni dominanti che vedeva Intesa Sanpaolo superare le soglie previste e segnalate dall'Antitrust.

Questo acquisto di filiali da parte del gruppo Bper comporta, fra le tante problematiche che ovviamente ci saranno, grossi riflessi sul sistema informatico tali probabilmente da non poter essere superati in tempi brevi.

In un incontro sindacale di gruppo, la Direzione Risorse di capogruppo ha anticipato che, per fare fronte a questo problema, il gruppo Bper provvederà a esternalizzare "temporaneamente" per un periodo di 12 mesi (dichiarazione aziendale) alcune lavorazioni. Non sappiamo quali.

È un paradosso: si acquisisce un ramo d'azienda per avere clienti e si esporta lavoro fuori dal gruppo.

Se non fossimo in Italia qualcuno potrebbe pensare ad un improvviso colpo di sole ma, fortunatamente, viviamo in questo bellissimo paese dove normalmente il sole splende e riscalda.

Ora non vorremmo che tutto ciò riporti in evidenza quello che abbiamo strenuamente difeso nel corso della trattativa sul piano industriale, cioè lo spostamento delle lavorazioni dalla Sardegna in penisola o, addirittura, date in outsourcing ad altri soggetti.

Chiederemo ai vertici del Banco di Sardegna, nei prossimi incontri aziendali già programmati, ampie rassicurazioni che tale eventualità non sarà minimamente presa in considerazione.

Diversamente le OO.SS. unite riprenderanno la loro battaglia per far valere un sacrosanto principio: il lavoro dalla Sardegna non si tocca.

Sassari, 11 settembre 2020.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL BANCO DI SARDEGNA



Creval: lettera delle OO.SS. all'Azienda su importanti tematiche

LETTERA AD AZIENDA SU TEMATICHE IMPORTANTI

Nella giornata di ieri è stata inviata all'azienda una lettera che, pur restando fermo lo stato di agitazione e il blocco delle relazioni sindacali, richiede il rispetto delle norme di legge e di contratto.

In sintesi abbiamo richiesto:

- ◆ la definizione immediata dell'orario di lavoro visti i provvedimenti presi dall'azienda nella fase di emergenza;
- ◆ informazioni in merito a tutele per lavoratori fragili, smart working, congedi e flessibilità negli orari in vista della riapertura delle scuole per la gestione dei figli.
- ◆ Da ultimo ma non meno importante abbiamo richiesto informazioni più dettagliate in merito agli stabili interessati a chiusura temporanea e alla riconfigurazione di diversi uffici e spazi lavorativi con riduzione delle postazioni di lavoro senza alcuna forma di preavviso.

In allegato la lettera.

Vi terremo costantemente aggiornati sugli sviluppi della situazione.

**Delegazioni Sindacali del Gruppo Bancario Credito Valtellinese
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**



Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER **CI AGGIORNAMO A LUNEDI'**

Sono ripartite a pieno regime le trattative. Molti i temi sul tavolo, tutti di grande rilevanza e per i quali siamo alla ricerca di accordi di reciproca soddisfazione.

- **Buono pasto elettronico:** stiamo costruendo un percorso a step crescenti nel tempo, che porti a cifre più remunerative rispetto a quelle attualmente erogate, capaci anche di appianare le attuali differenze a livello di Gruppo ed estendere ulteriori benefici sia ai dipendenti che non ne hanno sinora usufruito, sia a quelle categorie/situazioni sino ad oggi escluse (es. allattamento, Ig.104).
- **Fusione CR Bra e CR Saluzzo:** ci si muove verso l'armonizzazione dei contratti integrativi, con l'obiettivo di non disperdere diritti e tutele tipici delle due ex Casse di Risparmio. Nel frattempo, le "vecchie" previsioni sono state prorogate fino al 20 settembre, termine entro il quale auspichiamo di giungere alla firma.
- **Smart Working (ordinario):** l'Azienda ne ha proposto la regolamentazione con specifico accordo. E' bene ricordare che il tema del "lavoro agile" è stato inserito per la prima volta nel recente CCNL ed è entrato prepotentemente nel quotidiano anche a seguito della recente pandemia. Di concerto con le Segreterie Nazionali stiamo facendo approfondimenti e valutazioni, affinché quella che potrebbe essere una opportunità gradita a molti colleghi non si trasformi invece in un rischio (es. utilizzo di strumentazione propria, arredi non ergonomici, orari di lavoro dilatati, fino al ritorno al cottimo).

A questi argomenti se ne aggiungono altri che non abbiamo ripreso per carenza di tempo (tra questi gli **Agenti Non Standard** per i quali si sta cercando di corrispondere i giusti inquadramenti, e la **Banca del Tempo Solidale** per donare volontariamente giornate di ferie/banca ore a colleghe/i in difficoltà, unitamente all'Azienda che contribuisce con un suo plafond), argomenti ai quali si aggiungono quelli che verranno presentati settimana prossima (**Centri Imprese e Razionalizzazione Sportelli**).

- **Riduzione pausa pranzo:** prorogata tale opportunità per una ulteriore settimana, al momento fino al 20 settembre.

Al termine di questa tre giorni abbiamo avuto modo di confrontarci con il Responsabile Risorse Umane di Gruppo, dott. Giuseppe Corni, toccando in particolare un tema di estrema attualità: **GEMINI**, ovvero la parte di operazione Intesa-UBI che interessa il nostro Gruppo con l'acquisizione di 532 filiali.

Indicativamente nella seconda metà di settembre BPER raccoglierà le adesioni per ricapitalizzarsi ed essere così pronta a ricevere il nuovo ramo d'azienda. Dall'altra parte UBI dovrà nominare il nuovo CDA e deliberare/aderire all'operazione di cessione. Si arriverà quindi a metà ottobre/inizi novembre entrando nel vivo della procedura sindacale. L'intero iter di incorporazione potrebbe concludersi entro il primo semestre 2021.

Per l'allineamento verranno coinvolte oltre 2700 risorse BPER (virus permettendo). Si vorrebbe gestire la fusione il più possibile in modalità digitale/da remoto, affiancando eventualmente personale in presenza (800 persone) presso le filiali. Verranno inoltre "gemellate" filiali UBI ad altrettante BPER, auspicando un graduale passaggio di conoscenze in termini procedurali e di prodotti tra colleghi, oltre a piattaforme/tutorial informativi/formativi a distanza dedicati. Questo processo dovrebbe durare indicativamente 10/12 settimane, salvo ulteriori investimenti mirati, valutati singolarmente – ciò per conciliare anche le necessità dei tanti colleghi coinvolti e delle agenzie che per diverso tempo vengono private di risorse.

Il confronto con DR, Area Manager e Titolari di Filiale per il reclutamento/gestione delle risorse di cui sopra è già aperto: in queste settimane si terranno incontri e riunioni* ad hoc.



- **Esternalizzazioni**

Questo è un termine che non vorremmo mai sentire né scrivere (infatti i più forbiti parlano di *outsourcing*). Fatto sta che BPER metterà a terra questo tipo di scelta per un periodo di dodici mesi, in particolar modo in ambito finanza, global-transaction, credito, sistemi periferici e middle office.

Al momento ci è stata esclusa ogni ipotesi di cessione di ramo d'azienda e di lavoratori: escono dal perimetro di Gruppo alcune attività a dir loro non più gestibili con le sole attuali risorse, visto l'incremento dei volumi e delle masse derivanti dall'incorporazione di UBI. Così facendo si alleggeriscono strutture e si recuperano risorse da poter impiegare in altri ambiti. Già a partire dalle prossime settimane inizierà una fase di test per valutarne opportunità e fattibilità: se gli esiti saranno positivi, si procederà come sopra esposto ad appaltare a terzi tali processi.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo manifestato la nostra forte contrarietà all'esternalizzazione: il rischio che poi, finito il periodo di temporanea necessità, queste lavorazioni non rientrino è un'eventualità che ha già precedenti nel settore. Riteniamo, come già in passato abbiamo sostenuto, che questa temporaneità dichiarata debba essere accompagnata da fatti concreti di investimenti in organizzazione, tecnologia e risorse umane, che garantiscano il rientro di tutto il lavoro in coerenza con le dichiarazioni aziendali.

Già da lunedì torneremo ad incontrarci e sarà nostra cura tenervi aggiornati sugli sviluppi.

*In relazione alle previste discutibili e discusse riunioni indette in presenza, oltre a ribadire la nostra contrarietà vista l'assenza dei requisiti di urgenza e indifferibilità – tali riunioni si possono tranquillamente fare utilizzando piattaforme digitali, senza esporre i colleghi ad inutili rischi, senza spreco di danari, evitando inutili straordinari e rientri al domicilio in alcuni casi anche in nottata – abbiamo espresso la nostra preoccupazione che queste occasioni **rappresentino esclusivamente un pretesto per “Buone Pressioni Commerciali”**.

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA – UNISIN**

Modena, 11 settembre 2020



Mps: Variazione perimetro attività Direzione CHCO

Si è svolto nei giorni scorsi, l'incontro di chiusura della procedura sulla variazione di perimetro, nell'ambito della Direzione CHCO, delle attività di amministrazione e di supporto alla gestione attualmente in carico ai Dipartimenti territoriali HR Business Partner Distribution Network.

Come concordato, l'Azienda ci ha convocato al termine dei colloqui, nei quali ci ha riferito di non aver riscontrato particolari criticità.

Abbiamo espresso la nostra contrarietà a tale progetto di riorganizzazione, in quanto l'allungamento della filiera organizzativa nelle Aree e il relativo accentramento operativo comporteranno molto probabilmente disagi a discapito dei colleghi tutti. L'Azienda ci ha confermato che le risorse coinvolte non avranno ricadute in termini di mobilità territoriale, ma solo professionale, sostenuta da adeguata formazione, sia per chi rimane all'interno del perimetro CHCO, sia per i circa 30 colleghi che saranno destinati alla Rete Commerciale o a supporto della stessa.

Abbiamo immediatamente richiesto il dettaglio della redistribuzione delle risorse all'interno delle varie Aree Territoriali di riferimento, che dovrà poi essere reso disponibile alle RSA territorialmente coinvolte, al fine di verificare l'effettiva allocazione dei colleghi sulla Rete.

Le Segreterie

Siena, 14 settembre 2020



**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DI GRUPPO
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

INCONTRO DI AGGIORNAMENTO SUTEMATICHE CONNESSE ALLA PANDEMIA

L'incontro dell'11 settembre si è tenuto con la partecipazione del Responsabile delle Relazioni industriali e dal Responsabile della Sicurezza Fisica del Gruppo.

Si è svolto secondo l'ordine del giorno che il Sindacato aveva preparato e che verteva su due punti principali: il monitoraggio della pandemia sul nostro territorio nazionale e la genitorialità.

L'Azienda ha esposto i criteri che utilizza per la gestione della pandemia Covid 19: l'approccio che viene applicato, a seguito di consulenze con virologi di fama internazionale, è globale, fermo restando le peculiarità legislative a livello di singola nazione e, nel caso italiano, tenendo conto anche di eventuali disposizioni regionali.

L'Azienda ci ha rappresentato l'utilizzo di cinque indicatori e come, sulla base di questi, applica le misure di maggior cautela (guardiania, verifica della temperatura alla clientela, contingentamento ingressi della stessa) nelle province ove il contagio impatta con particolare forza: indicatore del Robert Koch Institute, a livello di nazione (numero dei nuovi casi in una settimana su 100.000 abitanti), i nuovi casi in una settimana rispetto ai tamponi effettuati in ogni regione, i dati provinciali di ospedalizzazione, d'ingresso nelle terapie intensive e infine i deceduti. Le decisioni vengono prese, inoltre, con il coinvolgimento del medico competente aziendale.

L'Azienda ci ha confermato di aver aggiornato con tali disposizioni il DVR (documento di valutazione dei rischi) aziendale e che coinvolgerà ulteriormente gli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) come previsto ex lege.

Attualmente le province nelle quali sono applicate le misure di maggior cautela sono: Treviso, Massa Carrara, La Spezia, Sassari e Trento. Tali disposizioni hanno una durata minima di 7 giorni.

A fronte della nostra richiesta di considerare le citate misure come applicabili anche nelle province di confine l'Azienda si è richiamata ai contenuti dei DPCM vigenti, che al momento non prevedono particolari misure restrittive.

Abbiamo inoltre chiesto che gli spostamenti di Colleghi e Colleghe, almeno nelle province tempo per tempo impattate dall'incremento del contagio, siano ridotti il più possibile.

Abbiamo infine affrontato il tema del sostegno alle famiglie con figli/e fino ai 14 anni di età in particolare per quanto riguarda l'impatto delle turnazioni in entrata / uscita da scuola.

La materia, infatti, delle eventuali quarantene durante il periodo scolastico è gestita dal DL.111 in vigore dallo scorso 9 settembre che prevede il ricorso allo Smart Working o, alternativamente, la fruizione del Congedo straordinario Covid retribuito al 50%.

L'Azienda ha dichiarato di aver provveduto a sensibilizzare le funzioni sia di business sia di Hr per venire incontro alle maggiori esigenze delle madri e dei padri, ammettendo che il tema critico risiede soprattutto nel servizio essenziale rappresentato dalla Rete delle Filiali.

A tale proposito ha confermato che situazioni particolari verranno valutate dalle funzioni periferiche, al fine di individuare soluzioni ad hoc, utili a far fronte alle difficoltà dei colleghi e delle colleghe.

È emersa nell'incontro la chiara consapevolezza del fatto che l'apertura delle scuole e l'incremento della mobilità cittadina impongono un approccio prudentiale a tutti i livelli e pertanto anche il rientro nei grandi stabili rimane per il momento contingentato.

La disponibilità aziendale espressa ai maggiori livelli delle Relazioni Industriali di Gruppo, così come l'evolversi della situazione epidemiologica e dei relativi provvedimenti, sarà oggetto di aggiornamenti al tavolo sindacale, tempo per tempo.

14 settembre 2020

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DI GRUPPO

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN



Popolare di Bari: incontro di verifica del 15 settembre 2020

COMUNICATO

In data 15/09/2020 si è tenuto l'incontro di verifica previsto dall'art. 11 dell'accordo del 10/06/2020.

Si esprime disappunto perchè la nomina del D.G. dott. Giampiero Bergami è stata comunicata alla stampa ancor prima che alle OO.SS. lasciando intendere agli organi di informazione che l'incontro di presentazione fosse già avvenuto.

Il D.G. dopo una brevissima presentazione ha lasciato la riunione, così come i commissari hanno lasciato, inopinatamente, anche loro la riunione, nonostante la presenza delle Segreterie Nazionali.

Entrando nel merito dell'incontro, la delegazione aziendale ha espresso profonda insoddisfazione per il numero degli aderenti all'esodo.

Le richieste di adesione pervenute ammontano a 427, di cui 60 "quota 100", 2 "opzione donna", 3 "esodo incentivato" e 362 "Fondo" (di cui 80 in uscita 2028 e 2029).

Per l'accettazione di eventuali ed ulteriori domande, è stata richiesta, da parte aziendale, la proroga del termine fino al 30/09/2020.

L'azienda che si era mostrata inflessibile a eventuali modifiche dell'accordo, oggi ha proposto, fors'anche sollecitata da nuove osservazioni, la proroga del termine dell'adesioni alle varie forme di esodo.

Sarà un verbale di prossima stesura a sancire l'effettività del nuovo termine per l'adesione alle varie forme di esodo.

Nelle more rimane in vigore la riduzione dell'orario di lavoro, lasciando in stand-by, per il mese di settembre, le misure sugli "assegni ad personam", sugli ex pdr e sulla "contribuzione aziendale alla previdenza complementare".

Le previste uscite del 1° ottobre saranno posticipate di un mese, così come le previste stabilizzazioni.

E' stato confermato dall'Azienda che, ai colleghi che hanno la permanenza al Fondo con più di 36 mesi, sarà concessa la sospensione dei mutui pari al periodo di part-time.

In merito alla chiusura/cessione degli sportelli l'Azienda, seppur sollecitata al riguardo, non ha inteso ancora fornire alcun elenco. Permane lo stato di inaccettabile incertezza sulla sorte delle filiali del nord.

L'incontro per la prossima verifica si terrà il 15/10/2020.

Sull'evolversi della situazione Vi terremo aggiornati.

Bari, 16/09/2020

**Segreterie di Coordinamento
Gruppo Banca Popolare di Bari
Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca - Unisin**



CREDIT AGRICOLE ITALIA – DIREZIONE REGIONALE ROMAGNA

DR ROMAGNA – RITORNO ALLA NORMALITÀ ???

Non è stato facile passare questi mesi, stretti fra il problema pandemico che ha toccato tutti, noi, i clienti, le nostre famiglie, e nel frattempo una DR che non ha mai smesso di rincorrere il risultato come è successo anche per il Decreto Liquidità e le enormi pressioni che arrivavano, nemmeno giornalmente ma persino di ora in ora.

Tante le difficoltà segnalate dai colleghi, e per ritornare a parlare di tutto questo e rifare un punto della situazione abbiamo chiesto in DR di programmare l'incontro semestrale specificatamente previsto dal CCNL.

Tra l'altro abbiamo ricordato che è ancora in sospenso una nostra richiesta di incontro in merito al tema "dimissioni dei colleghi" giacente dallo scorso mese di dicembre a cui non è mai stato dato corso. Il tema è dolente, tante troppe professionalità perse, colleghi e amici che hanno ritenuto, di cambiare datore di lavoro, persino accettando, ci risulta, in diversi casi, di guadagnare meno.

Appena avremo da parte aziendale un riscontro in merito alla nostra richiesta di incontro vi daremo piena informazione.

E INTANTO I NOSTRI MANAGER SONO SPINTI
DALLO SPIRITO "AMANUENSE"

La parola amanuense deriva dal latino "servus a manu" che era il termine con il quale i romani definivano gli scribi.

Evidentemente ai nostri manager il "servus a manu" deve ancora piacere.....come attività e profilo (per gli altri ovviamente !!!!)

Lo scriviamo perché nonostante le previsioni dell'accordo Nazionale 8 febbraio 2017, dell'accordo di Gruppo CA 15 novembre 2017 e da ultimo della Circolare 19/271 che in applicazione rende inutili le richieste di produrre reportistica da parte dei gestor, continuano le richieste di aggiornamenti "a mano" su tabulati "fai da te". Esiste infatti in procedura un "reporting Book Giornaliero" con Vista di Gruppo, Vista per Banca, Vista per Canale, accessibile a tutti i ruoli.

Bontà loro, nell'inviare le mail con le richieste concludono con un "*Siamo a disposizione per dubbi o chiarimenti*". Bene, cogliamo l'invito per esprimerne alcuni:

◆ Siamo proiettati nello Smart Working e chiediamo ancora di compilare a mano i tabulati ??

- ◆ Sappiamo che per caricare ed esitare il now desk ogni gestore impiega già circa 1 ora e mezza della propria giornata e che basterebbe, come sopra riportato, estrarre i dati inseriti ??
- ◆ Sappiamo che la nostra DR nel 2019 è stata la prima DR come livello dello straordinario e che magari sarebbe bene studiare come velocizzare i processi e non rallentarli o duplicarli ??

La finiamo qui con i dubbi e le richieste di chiarimento, ne avremo molte altre ma le esprimeremo in sede di semestrale e alla Commissione Politiche Commerciali a cui abbiamo provveduto a indirizzare questa e altre segnalazioni (non ci facciamo mancare nemmeno le graduatorie a “*bagno di sangue*”) sperando che nel frattempo gli interessati riflettano in proposito.

Romagna, 16 settembre 2020



Mps: Accesso al Fondo di Solidarietà

Si è svolto oggi il previsto incontro relativo alla verifica delle domande di adesione al Fondo esuberi previsto dall'accordo dello scorso 6 agosto.

L'attivazione del Fondo prevede l'uscita dei 500 colleghi al 1° novembre 2020.

Insieme all'Azienda abbiamo verificato che le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà" sono pervenute in numero sufficiente rispetto all'obiettivo dichiarato.

La verifica ha dato modo di stabilire che saranno accolte le richieste di tutti i Colleghi che matureranno i requisiti pensionistici entro marzo 2024 e parzialmente di coloro che li matureranno ad aprile 2024. (in base alla maggiore età anagrafica come da accordo sindacale).

Nei prossimi giorni l'Azienda comunicherà agli aventi diritto i relativi

adempimenti operativi che dovranno essere perfezionati.

Siena, 16 settembre 2020



INTESA SANPAOLO E UBI primo incontro con l'Azienda

Nella giornata odierna si è svolto il primo incontro a Milano con l'Azienda, alla presenza delle Organizzazioni Sindacali del Gruppo Intesa e UBI e le Segreterie Nazionali.

Nell'incontro è stato condiviso il percorso di confronto sui temi relativi all'integrazione:

- Uscite volontarie e assunzioni
- Cessione ramo d'azienda a BPER
- Fusione per incorporazione di UBI Banca.

A partire già da lunedì 21 settembre inizierà la trattativa per la definizione delle uscite volontarie per pensionamento ed esodo, che riguarderanno tutti i lavoratori del Gruppo Intesa e Ubi.

L'Azienda ha comunicato che è ancora in fase di identificazione il perimetro relativo alla cessione del ramo d'azienda a BPER, che al momento è prevista nel corso del mese di febbraio 2021 per le 501 filiali di UBI e a giugno per le 31 filiali di ISP.

L'avvio della procedura sindacale prevista per legge sarà pertanto successivo alla definizione del ramo stesso.

Non sono invece state fornite informazioni in merito alle ulteriori 17 filiali che dovranno essere cedute da disposizioni Antitrust.

L'incorporazione societaria e informatica di UBI Banca in ISP avverrà nel corso del mese di aprile. Il confronto sindacale in merito alla fusione e all'armonizzazione contrattuale si svilupperà nei primi mesi del 2021.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto che a fronte delle uscite siano effettuate in tempi rapidi assunzioni indispensabili per supportare in particolare la rete.

Questo primo incontro è stata l'occasione per ribadire che la riorganizzazione successiva alla fusione dovrà impattare nel minor modo possibile sulle lavoratrici e sui lavoratori, valorizzandone la professionalità e portando le lavorazioni dove sono le persone.

Milano, 17 settembre 2020

**FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**



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

Un silenzio “assordante”.

All'indomani di una due giorni di gravi difficoltà per tutta la banca, con conseguente blocco dell'operatività a tutti i livelli e su tutto il territorio nazionale, ci aspettavamo che i COO ringraziassero Lavoratrici e Lavoratori che hanno fronteggiato la clientela disorientata, risposto a centinaia di telefonate di clienti in difficoltà a causa del disservizio creato (senza nessuna indicazione o supporto) e, **noi lo sottolineiamo, coloro che hanno lavorato senza tregua in abito I.C.T. -**

Non è pleonastico ripetere che una parte rilevante del “resistere” sul mercato della nostra Azienda è frutto della **professionalità e dell'impegno quotidiano di tutti i Lavoratori; in questo particolare frangente coloro che operano nella rete commerciale.**

Siamo costretti a ribadire che questo pericoloso incidente tecnico, che ha bloccato tutto il sistema operativo, sia fors'anche il frutto di scelte, da noi sempre criticate, che hanno esternalizzato buona parte dell'Information Technology facendo perdere al Gruppo il controllo tecnico-organizzativo di un comparto che è l'asse portante del nuovo Piano Industriale Team 23; non certo responsabilità dei Lavoratori che anche questa volta hanno lavorato con abnegazione per sistemare le falle aperte e cercare di salvaguardare la reputazione dell'azienda.

Ancora una volta, con malcelato orgoglio, ringraziamo tutti i Lavoratori; lo facciamo noi, anche a nome di tutti quei clienti che, grazie al loro impegno, hanno trovato valido supporto ed aiuto in un momento di grave difficoltà.

Grazie a tutte e tutti per aver operato, anche in questa occasione, per supportare i clienti e fare in modo che continuino a mantenere i loro rapporti presso il Gruppo.

Ci aspettiamo ora di capire cosa sia successo, perché e quali misure verranno prese per evitare che si ripeta un problema simile, soprattutto ci aspettiamo che nessuno, a nessun livello della nostra azienda, pensi che il “budget” non raggiunto in questi due giorni diventi motore di nuove pressioni commerciali. Non lo diciamo così per dire, ma perché anche ieri e l'altro ieri qualche zelante manager ha ben pensato di chiedere risultati e giustificazioni alla mancanza di appuntamenti.

Fate la cosa giusta!

**GRAZIE ANCORA A TUTTI VOI CHE LAVORATE CON IMPEGNO E PROFESSIONALITA'
ANCHE IN SITUAZIONI AVVERSE!!!**

Milano 17 settembre 2020



ALLE COLLEGHE/AI COLLEGHI

Oggi abbiamo incontrato l'Amministratore Delegato di Banca Carige alla presenza dei Segretari Nazionali.

L'AD ha confermato l'attuale piano industriale e la volontà di rispettare gli accordi sindacali in essere, esplicitando che non verrà fatto ricorso a ulteriori riduzioni del costo del lavoro e ribadendo altresì, rispetto alla tematica del Wealth Management, che non vi saranno discostamenti dal progetto indicato nell'accordo del novembre 2019.

L'AD si è impegnato inoltre ad illustrarci la riorganizzazione aziendale in un incontro ad hoc, che presumibilmente si terrà nel prossimo mese di Ottobre.

Con l'occasione ci è stato comunicato che, in coerenza con gli accordi presi, una prima tranche di assunzioni verrà effettuata nel mese di Gennaio 2021.

Dal canto nostro, abbiamo richiamato la massima attenzione sul rispetto degli accordi in essere, soprattutto in questa fase emergenziale che richiederebbe misure strutturali, sulla centralità della tenuta occupazionale, sulla salvaguardia delle professionalità e sulle ricadute derivanti dalle prossime chiusure di sportelli che non dovranno essere penalizzanti per le lavoratrici e i lavoratori

Genova, 18 settembre 2020

**INTERSAS GRUPPO BANCA CARIGE – SEGRETERIE NAZIONALI-
FABI- FIRST/CISL -FISAC/CGIL/- UILCA-UNISIN**



Bari, 21 settembre 2020

Egregio Professor
Bernardo Mattarella
Amministratore Delegato
Banca del Mezzogiorno-Mediocredito Centrale
Viale America, 351

00144 Roma

PEC: bdm-mcc@postacertificata.mcc.it
e-mail: bancadelmezzogiorno@mcc.it
e-mail: info@mcc.it

Egregio Professor
Roberto Gualtieri
Ministro dell'Economia e delle Finanze
Via Venti Settembre, 97

00187 Roma

PEC: mef@pec.mef.gov.it
e-mail: urp@mef.gov.it

Egregio Governatore
Ignazio Visco
Banca d'Italia
Via Nazionale, 91

00184 Roma

PEC: bancaditalia@pec.bancaditalia.it
e-mail: email@bancaditalia.it

Egredi Signori,

trascorsi tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo del 10 giugno, esprimiamo profonda preoccupazione per le sorti immediate e future della Banca Popolare di Bari.

La stagnazione regna sovrana e non saranno certo i pochi spiccioli che qualcuno ancora programma di sottrarre ai lavoratori a invertire la rotta né, tantomeno, sarà d'aiuto perpetrare la vecchia prassi di disattendere gli accordi sottoscritti.

Non si registra uno slancio industriale indirizzato a recuperare la clientela esasperata dalle vicende del passato né, ancor peggio, un rilancio organizzativo dell'Istituto.

Alcune ataviche mai colmate lacune manageriali, l'incapacità e la mancanza di progettualità, le carenze organizzative, la stasi decisionale ed il protrarsi, oltre ogni ragionevole necessità, della

gestione commissariale, allontanano la Popolare di Bari dal progetto di Banca al servizio dello sviluppo economico delle comunità e dei territori.

Queste Organizzazioni Sindacali intendono esprimere tutta la propria contrarietà per una situazione che rischia non solo di vanificare gli enormi sacrifici imposti al personale al quale, peraltro, non può essere ascritta (ora come allora) alcuna responsabilità per lo stato in cui oggi versa la Banca, ma anche l'importante investimento di risorse pubbliche che ha riguardato il nostro Istituto.

Chiediamo un tempestivo intervento che assicuri politiche del credito che possano essere di reale sostegno allo sviluppo dell'occupazione e delle imprese del Mezzogiorno e una guida autorevole e di alta professionalità che possa condurre la Banca alla realizzazione del progetto complessivo.

Progetto complessivo necessario a garantire non solo il futuro dell'occupazione delle colleghe e dei colleghi che rappresentiamo, ma la prospettiva stessa di rilancio del Paese.

Servirà inoltre un nuovo *management* che sia capace di tracciare una rotta coerente con gli obiettivi di sviluppo, che sappia fornire al personale gli strumenti commerciali ed organizzativi adeguati, quanto mai necessari al fine di recuperare la fiducia della clientela e che sia in grado di costruire un corretto e autonomo rapporto con la politica locale e nazionale.

Il personale del Gruppo Banca Popolare di Bari saprà essere all'altezza della sfida: la professionalità e la passione che lo hanno sempre contraddistinto porteranno la Banca con la giusta prospettiva ad essere credibile e concorrenziale sul mercato.

Certi di un immediato riscontro, porgiamo distinti saluti.

I Segretari Responsabili dei Coordinamenti

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Gianfranco Mosaico

Stella Sanseverino

Gaetano Errico

Ugo Pojero

Giuseppe Copani

Gruppo Banca Popolare di Bari

*Test sierologici e rientro in azienda***Luci e ombre**

Due le principali novità emerse nell'incontro che, la scorsa settimana, ha segnato la ripresa degli incontri sindacali in BNL dopo la pausa estiva:

- **Test sierologici;**
- **Progressivo ripopolamento in presenza degli uffici in azienda.**

I test saranno disponibili per tutti i colleghi (non fa testo l'essere iscritti o meno alla Cassa Sanitaria), su base volontaria, saranno gratuiti per i dipendenti e a costi convenzionati per i familiari. Per i grandi stabili (Orizzonte Europa, Aldobrandeschi, Deruta e Diamante) si svolgeranno in loco, mentre per le altre sedi presso strutture convenzionate. La procedura di prenotazione sarà gestita da Unisalute. In caso di positività, bisognerà sottoporsi al tampone, che sarà sempre gratuito per i colleghi e a costi di favore per i familiari. Abbiamo chiesto di allargare l'iniziativa anche ai pensionati iscritti alla Cassa Sanitaria ed attendiamo risposta dall'azienda.

Questa iniziativa, su cui da mesi ci confrontiamo con l'azienda, riscontra il favore delle OO.SS. e, assieme al puntuale rispetto da parte di tutti noi delle norme "anticovid" contribuirà alla riduzione del rischio di contagio nella comunità aziendale.

Già da oggi nei grandi stabili si torna ad un ripopolamento del 50% dei locali aziendali, cosa che secondo l'azienda dovrebbe comunque sempre garantire le regole di distanziamento.

Questa misura desta qualche perplessità: se con la scadenza della fase emergenziale, attualmente fissata dal Governo al 15 ottobre (salvo ulteriori proroghe), è comprensibile ed auspicabile un progressivo rientro in presenza in azienda (a tal proposito, ricordiamo che già a luglio abbiamo provveduto a sottoscrivere un accordo di adeguamento del FW alle regole sancite con l'ultimo CCNL, che prevede il limite di 10 giorni al mese di FW), l'immediato ripopolamento di tutti i siti aziendali sembra andare in controtendenza rispetto alle regole adottate finora e al principio di massima cautela.

Soprattutto, non ci convince il fatto che **il 50% di presenza dovrebbe essere garantito a livello di intero stabile, quindi in alcuni casi con la conferma della logica degli split team, in altri con il rientro dell'intero ufficio.**

Netto, inoltre, è il disappunto delle OO.SS. rispetto all'incertezza da parte aziendale circa la conferma del FW "ordinario" nei CRSC al termine del periodo di emergenza, e soprattutto il fatto che questa valutazione sembrerebbe rimessa al Responsabile della struttura: se qualcuno accetta che esista un'azienda nell'azienda, per il Sindacato esiste una sola BNL! È intollerabile che dopo una plateale dimostrazione di fatto della compatibilità di tali attività con il lavoro agile (cosa di cui non abbiamo mai dubitato) si rimetta in discussione il LA. Non si comprende perché con le regole ordinarie (volontarietà e massimo 10 giorni al mese) non si dovrebbe poter continuare a riconoscere il FW in queste strutture.

Abbiamo, inoltre, richiesto l'adozione di misure integrative rispetto a quanto previsto dal decreto nei casi di **quarantena dei figli in età scolare**. Ricordiamo che il decreto prevede, in tali situazioni, lavoro agile per uno dei genitori se vi è compatibilità dell'attività con tale modalità di svolgimento del lavoro, e congedi retribuiti al 50%. Questo metterebbe ancora una volta a dura prova soprattutto i colleghi della rete a causa dell'incompatibilità dichiarata dall'azienda di tutte le attività di filiale con il LA e resterebbe, dunque, solo il congedo con enorme sacrificio economico. **Abbiamo, quindi, proposto il ricorso alla Banca del Tempo solidale e un'integrazione economica in caso di ricorso ai congedi. Attendiamo risposte dall'azienda e confidiamo in soluzioni condivise.**

Infine, ci è stato comunicato che riprenderà il trasferimento, sospeso a causa dell'emergenza, di attività IT e security da Aldobrandeschi a Palazzo Orizzonte Europa che impatterà su circa 250 colleghi (190 dell'IT e 90 della security). Su questo, ci aspettiamo di conoscere definitivamente le determinazioni aziendali circa il destino di Aldobrandeschi, che resta presidio fondamentale della BNL: le vite di numerosi colleghi vengono notevolmente stravolte da trasferimenti del genere. Inoltre, bisognerebbe far tesoro della esperienza derivante dalla pandemia e, in ottica di distanziamento sarà il caso anche per il futuro di evitare affollamenti dei locali aziendali: BNL è convinta che continuare a spostare attività e personale in un unico stabile sia la scelta giusta?

Roma, 21/09/2020

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN



Intesa Sanpaolo e UBI: primo incontro su uscite volontarie e assunzioni

Nella giornata odierna si è svolto il primo incontro in merito alle **5.000 uscite volontarie che riguarderà tutto l'attuale perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**: rispettivamente 61.172 e 19.609 persone.

Ai sensi degli accordi precedenti sottoscritti nei due Gruppi, ci sono ancora da perfezionare le uscite di 536 persone, di cui 307 pensionamenti e 229 esodi; per questi ultimi l'azienda ha comunicato di volerne anticipare l'uscita al 31/12 del corrente anno.

Sono in sospenso 1.197 adesioni (925 ISP e 272 UBI) in quanto non rientranti nelle graduatorie dei precedenti accordi, poiché in supero ai numeri delle uscite previste.

L'Azienda comprenderebbe nella platea interessata tutti coloro che maturano il "diritto" a pensione (anticipata o di vecchiaia) entro il 31/12/2026. In base ai dati oggi in possesso dell'Azienda, i colleghi sarebbero 7.522 (5.888 ISP e 1.634 UBI) oltre alle suddette 1.197 adesioni in sospenso.

Anche questi 1.197 colleghi, trattandosi di un nuovo accordo, dovranno ripresentare – se ancora interessati - la domanda per l'uscita. Abbiamo ribadito la richiesta di inserire nell'accordo un criterio di priorità per queste posizioni.

Le prime indicazioni fornite dall'Azienda riguarderebbero:

- chi matura il "diritto" a pensione (compreso Quota 100 e Opzione donna) entro il 31/12/2021, possibilità di adesione al pensionamento incentivato
- chi matura il "diritto" a pensione dal 1/1/2022 al 31/12/2022, possibilità di adesione al pensionamento incentivato o al Fondo Esuberi
- chi matura il "diritto" a pensione dal 1/1/2023 al 31/12/2026, possibilità di adesione al Fondo Esuberi. La data di uscita è prevista al 31/12/2023 con possibili anticipi semestrali in base alle esigenze organizzative aziendali (la Banca ha specificato che, indicativamente, prevederebbe una permanenza media nel Fondo di 36 mesi).

Per quanto riguarda le 2.500 assunzioni, abbiamo nuovamente ribadito che dovranno essere effettuate in tempi rapidi e in prevalenza nella Rete, estremamente sofferente, nonché nel Sud e nelle Aree svantaggiate del Paese.

La trattativa proseguirà nei giorni 29 e 30 settembre.

Milano, 21 settembre 2020

**FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**



Milano, 23 settembre 2020

“DAY IN BRANCH”

Un’occasione da non perdere

Cari colleghi, il prossimo 24 settembre 50 Responsabili delle strutture centrali verranno a trascorrere una giornata in filiale per “raccolgere suggerimenti, opinioni, indicazioni sulla soddisfazione dei clienti... condividendo punti di forza e aree di miglioramento” (così cita la presentazione dell’evento sulla nostra intranet).

Come OO.SS. del gruppo Creval accogliamo con favore questo tipo di iniziativa ritenendola un’occasione unica perché anche dalla base vengano evidenziate direttamente tutte le problematiche che giornalmente affliggono le filiali. Problemi, segnalati con forza dalle OOSS nei vari comunicati, che causano inutili stress e rendono difficile svolgere al meglio la propria attività lavorativa, con conseguenti riflessi negativi anche sul servizio offerto alla clientela.

Invitiamo pertanto tutti i colleghi coinvolti, semplicemente e senza alcun timore reverenziale, a confrontarsi con il management in modo chiaro e trasparente ricordandosi bene:

- **delle croniche carenze di organico** in cui versa ormai da tempo la rete (in alcune zone d’Italia le filiali ormai alla prima assenza aprono a singhiozzo);
- **delle pressioni commerciali** (con budget triplicati, continue e ripetitive “campagne”, estenuanti call “motivazionali” ed inutile reportistica) ormai tornate a livelli pre-covid. In special modo sul credito al consumo, come se oggi i clienti fossero tranquillamente disposti a fare operazioni pluriennali senza sapere cosa gli riserva il proprio futuro lavorativo;
- **delle enormi difficoltà per i genitori con figli in età scolare** nel conciliare il lavoro con gli impegni familiari causati dall’emergenza sanitaria (che rammentiamo, per chi se ne fosse dimenticato, è purtroppo ancora in essere). L’azienda, nonostante i nostri continui solleciti, ancora non è riuscita a fornire risposte in merito;
- **del clima di incertezza sul futuro della banca** e di sfiducia verso il management determinato soprattutto dalle scelte incomprensibili fatte nell’ultimo periodo;
- **della totale mancanza di comunicazione** (il mancato accordo sul VAP con successiva erogazione di premialità senza alcun criterio oggettivo, la chiusura totale di alcuni palazzi direzionali, la riconfigurazione di alcuni uffici senza che ne sia stata motivata la decisione e la continua fuga di colleghi verso altri lidi);
- **dello smart working** praticamente obbligato e con rientri resi problematici dalla chiusura dei palazzi.

Ci auguriamo che questa importante occasione venga messa a profitto e che il nostro AD si renda finalmente conto che non basta andare sui giornali a descrivere il gruppo Creval come una delle migliori banche nazionali, ma è necessario confrontarsi con le OO.SS. (a cominciare da un accordo sul VAP) per far sì che tutte le problematiche vengano discusse e risolte quanto prima al fine di migliorare il clima interno, unico motore per far tornare Creval una banca virtuosa.

Lo stato di agitazione comunque continua... a breve sarete informati sugli sviluppi.



Bolzano/Marostica, 23/09/2020

BUONO PASTO ELETTRONICO ED AUMENTO A 6,50 EURO

L'attuale legislazione sui buoni pasto ha ridotto il tetto di deducibilità di quelli cartacei e contestualmente ha elevato quello degli elettronici. L'accordo firmato oggi riesce quindi a ridurre un po' di tasse nella nostra busta paga.

Non ci siamo fermati qui ed abbiamo proposto un aumento del valore nominale del buono da 5,25 euro per i lavoratori la cui dimora abituale ha una distanza inferiore ai 15 Km dall'unità lavorativa. **Dopo una lunga ed intensa trattativa ci siamo accordati sul nuovo valore di 6,50 euro.**

Non ci siamo però dimenticati dei lavoratori con il buono pasto da 9,00 euro assegnato a coloro la cui dimora abituale ha una distanza superiore ai 15 Km dall'unità lavorativa, in quanto per effetto della minore tassazione dell'elettronico avranno un maggior vantaggio fiscale.

Tenuto conto di ciò, con l'accordo di oggi ci sono vantaggi per tutti che qui di seguito riassumiamo:

- Il buono pasto da 5,25 euro passa a 6,50 euro, aumentato quindi di 1,25 euro al giorno, al quale va aggiunto un risparmio fiscale in busta paga di 0,48 euro al giorno. Ipotizzando un'aliquota fiscale del 38%, **questi lavoratori avranno un vantaggio totale di 1,73 euro al giorno.**
- Il buono pasto da 9.00 euro rimane invariato nel valore nominale ma ipotizzando un'aliquota fiscale del 38%, **questi lavoratori avranno un vantaggio fiscale di 1,52 euro al giorno.**

Abbiamo analizzato anche un buono pasto ridotto per i colleghi in smart working ma né la legislazione attuale, né il nostro contratto collettivo nazionale, né una recente sentenza del tribunale di Venezia (1069/2020 dd 08/07/2020) hanno reso possibile tale miglioramento.

Questo aumento economico è stato raggiunto grazie alla fiducia che tanti lavoratori ripongono nelle organizzazioni sindacali. Per questo vi siamo grati e rimaniamo a disposizione per qualunque delucidazione in merito.

RR.SS.AA. Coordinamenti Aziendali Volksbank FIRST CISL – UILCA – UNISIN



Milano, 25 settembre 2020

“Dietro **ogni impresa di successo** c'è qualcuno che **ascolta** i propri collaboratori e chi li rappresenta”.

La mancanza di ascolto nella nostra azienda CONTINUA!

Venerdì 25 abbiamo incontrato nuovamente l'azienda su questi argomenti:

Permessi in caso di assistenza alla positività del figlio e problematiche connesse all'attività scolastica. L'emergenza Covid in corso, che ci auguriamo non peggiori ulteriormente nei prossimi mesi, dovrebbe suggerire una soluzione preventiva che possa normare collettivamente i permessi a sostegno dei genitori con figli interessati al problema.

Ricordiamo a tutti, quanto problematico sia stato, in passato, raggiungere l'accordo relativo alle 15.000 giornate di permessi genitoriali e quanta difficoltà ne sia derivata nella gestione dei colleghi, che non sempre sono stati trattati in modo lineare e uniforme.

Con la riapertura delle scuole e con l'esaurimento delle giornate previste dall'accordo, l'azienda ritiene sufficienti gli strumenti alternativi a disposizione dei dipendenti, quali la flessibilità in ingresso, le ferie residue, la banca ore, l'aspettativa retribuita al 50% da ultimo decreto legge e i permessi a ore non retribuiti previsti dalla contrattazione integrativa.

Rispetto alla formazione e alle giornate di studio necessarie ai colleghi gestori, con ruolo di consulenza alla clientela, per poter affrontare gli esami previsti per la qualifica di “promotore” **non c'è volontà di confronto,**

nemmeno in sede di commissione paritetica. Molti colleghi sono costretti a ripassi alla sera o al sabato /domenica. Da qui la nostra richiesta di concedere ulteriore tempo per la preparazione finale agli esami. La risposta aziendale è stata sul punto emblematica:”**il conseguimento del patentino di promotore finanziario non è un obbligo, eventualmente potrà servire in futuro per l’offerta fuori sede”**.

La mancanza di ascolto continua.

Sulle lettere inviate alla Funzione Compliance relative al rispetto del codice etico, l’azienda ha chiarito che ha già fornito risposte verbali e precise, relativamente al comportamento discriminatorio sia nei confronti dei dipendenti coinvolti nella compravendita di diamanti sia ai problemi legati ai finanziamenti alle imprese.

Corrette Relazioni Sindacali imporrebbero che ad una richiesta scritta corrisponda una risposta scritta e questo è ciò che abbiamo chiesto da tempo.

Nel corso dell’incontro abbiamo discusso di altri argomenti quali la necessità di assicurare la tracciabilità della clientela in caso di ricerca di positività della stessa, dato che ci risulta che non sempre i clienti sono ricevuti in rete su appuntamento, nonostante le disposizioni contenute nelle note del comitato di crisi. E’ stata sollecitata la fornitura ai lavoratori “fragili” di strumenti aziendali per poter continuare la loro attività lavorativa da remoto.

Ci aspetta un futuro incerto. Basta leggere i giornali di questi giorni su probabili fusioni. Se in Azienda c’è qualcuno in ascolto ce lo faccia sapere al più presto.

Coordinamenti Gruppo Banco BPM

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN



Modena, 25/09/2020

TFR AL FONDO PENSIONE

Da questo mese sarà possibile conferire alla previdenza complementare anche il TFR maturato fino al 31/12/2006.

L'importante Accordo sottoscritto unitariamente dai Coordinamenti Sindacali Aziendali di BPER Banca stabilisce infatti la possibilità, per tutte/i le/i Lavoratrici/ri che cesseranno dal servizio entro il 31/12/2021, di versare nei fondi pensione previsti dalla negoziazione collettiva il proprio TFR maturato fino al 31/12/2006 e ancora nella disponibilità dell'Azienda.

Il preavviso per coloro che cesseranno entro il 30/9/2020 è stato azzerato mentre per chi terminerà il rapporto di lavoro in date successive è previsto: un preavviso minimo di 15 gg di calendario per coloro cesseranno entro il 31/12/2020 e di 60 gg di calendario per coloro che cesseranno entro il 31/12/2021.

E' previsto inoltre che, a partire dall'1/10/2021, l'Accordo venga esteso a tutte/i le/i Colleghe/i, titolari di TFR maturato fino al 31/12/2006 ancora nelle disponibilità aziendali, che non rientrano nelle casistiche suddette.

L'Azienda invierà a breve apposita comunicazione per l'inoltro delle domande, in particolare per chi andrà in esodo/pensionamento nei prossimi giorni.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER BANCA
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**



**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

La forza della Ragione

Dopo l'incontro dello scorso 28 luglio, nelle more del quale abbiamo significato all'azienda la sempre più difficile situazione degli organici, in particolar modo della Rete delle filiali, e l'ormai indifferibile esigenza di un reale "bilanciamento occupazionale", rileviamo come la recente decisione aziendale di procedere, **dietro la pressante azione delle OO.SS., all'assunzione di 150 giovani neo-diplomati e neo-laureati** possa costituire un primo significativo, ma di certo non esaustivo, passo in avanti sul tema.

Queste 150 assunzioni si sommano alle precedenti 165; pur tuttavia non sono ancora né in linea con gli impegni **dell'Accordo 02-04-2020 (1 assunzione ogni 2 uscite)** a fronte di circa 850 uscite già avvenute, né tantomeno possono colmare la " fame " di personale nelle agenzie, molte delle quali, ormai depauperate in termini numerici e di professionalità, stentano a garantire un efficace servizio alla clientela.

Tra pochi giorni, altri 1050 circa tra Lavoratrici e Lavoratori lasceranno il servizio per accedere al Fondo Esuberi; ergo è realmente ed immediatamente necessario che UniCredit :

- **proceda all'immediata assunzione nei termini e numeri fissati dall'Accordo**, sopra citato, sottoscritto con senso di responsabilità dalle OO.SS. che pertanto chiedono e pretendono analoga responsabilità;
- **ricerchi un equilibrio ed un'osmosi tra le varie realtà**, tanto nella Banca Commerciale (rete, Direct, unità delle Task Force), quanto nella C.O.O. Area, al fine di garantire una tenuta complessiva;
- **faccia tesoro delle esperienze del recente passato**, quando assunzioni tardive rispetto all'uscita dei colleghi, allora in servizio, non consentì di avviare quel percorso formativo fondamentale per la cultura della professionalità e del lavoro alla base del nostro impegno in azienda.

Su queste urgenti, pressanti e reali tematiche e sul processo di digitalizzazione, (vedasi nostro comunicato in data 10-09 su procedure, applicativi e ricadute verso l'esterno ed all'interno) ci confronteremo, come anche su altre questioni centrali, con l'azienda il prossimo 29-09 nell'ambito della Commissione Strategica sul Lavoro, cui parteciperanno i vertici aziendali della Banca Commerciale perimetro Italia e delle Relazioni Sindacali; **sarà un momento centrale e determinante in questa difficile e problematica fase per UniCredit**, come anche per il sistema bancario e paese.

Noi la affronteremo con impegno, dovizia di elementi oggettivi e responsabilità, altrettanto ci aspettiamo dall'azienda; le risposte aziendali ed i fatti conseguenti all'incontro forniranno gli elementi chiave per valutare come poi procedere.

Sarete tempestivamente informati -

Milano, 28-09-2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**



ABRUZZO MOLISE

**PREMIO DI RISULTATO 2020
FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE
BILANCIO ESERCIZIO 2019**

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise BCC è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione del "premio di risultato" 2020, relativo all'esercizio 2019.

La liquidazione del PDR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2019.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda la metodologia di calcolo è stata adottata la stessa degli anni precedenti ed in particolare quella dello scorso anno.

Inoltre è stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga di tutto o in parte e comunque su base volontaria, per il rimborso di prestazioni sostenute a titolo di Welfare prevedendo, in tal caso, la maggiorazione dell'importo del premio di risultato 2020 di un 15% a carico dell'azienda.

I titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, con riferimento a quanto percepito nell'anno 2019, soteranno un'aliquota agevolata IRPEF di tassazione pari al 10% fino a un importo di premio massimo pari ad Euro 3.000.

Per i dipendenti con reddito di lavoro dipendente superiore alla soglia indicata gli importi fruiti in modalità Welfare saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

Le spese oggetto del rimborso possono essere esclusivamente quelle sostenute nel 2020.

Entro il giorno 15 ottobre ogni dipendente, dovrà effettuare la scelta Welfare comunicandolo al proprio Ufficio del Personale, con le seguenti possibilità:

- Conversione totale del premio in Welfare con limite massimo a 2.550 Euro
- Conversione parziale del premio in Welfare (indicando l'importo)

Seguiranno comunicazioni sui termini e sulle modalità di presentazione della documentazione, a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, l'intero importo sarà automaticamente erogato come premio di risultato con il cedolino paga del mese di ottobre 2020.

In caso di scelta Welfare, l'importo definito a titolo di premio di risultato sarà maggiorato del 15% a carico dell'azienda da cui il limite massimo di Euro 2.550 Euro poiché la soglia di detassazione rimane attestata ad Euro 3.000.

L'importo destinato a Welfare, comprensivo di maggiorazione, dovrà essere completamente assorbito dai rimborsi presentati.

Gli importi relativi ai rimborsi Welfare saranno evidenziati come voce figurativa nel cedolino di ottobre.

A titolo indicativo le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi ed invernali;
- Testi scolastici/universitari;
- Assistenza anziani o non autosufficienti;
- Contributo al fondo pensione.

Pescara, 21 settembre 2020

Le Segreterie Regionali



CCB: firmato l'accordo per le società del gruppo Cassa Centrale Banca

Nella giornata di ieri, abbiamo sottoscritto l'accordo che introduce una specifica regolamentazione, in materia di Lavoro Agile, per tutti i dipendenti delle società del perimetro diretto del Gruppo Cassa Centrale (oltre alla Capogruppo: Allitude SpA, Assicura Agenzia Srl, Assicura Broker Srl, Centrale Credit Solutions Srl, Centrale Casa Srl, Claris Leasing SpA e Centrale Trading).

Come sapete, fin dall'avvio della emergenza sanitaria, le società del Gruppo CCB hanno fatto un importante ricorso al lavoro agile, anche per contenere il rischio della diffusione del Covid-19 fra i propri dipendenti, tanto da sfiorare anche il 90% dei lavoratori da remoto.

Il massiccio ricorso al lavoro agile è stato possibile grazie alla legislazione di emergenza, attualmente in vigore fino al prossimo 15 ottobre 2020, che ne ha semplificato le modalità di accesso. In attesa di una specifica regolamentazione nazionale a valere per l'intero settore, l'accordo firmato ieri permette di proseguire con l'utilizzo di tale modalità di lavoro anche dopo il 15 ottobre, pur in assenza di ulteriori provvedimenti legislativi.

Riportiamo, di seguito, i principali elementi di tutela introdotti:

Il ricorso al lavoro agile è solo base volontaria;

Fermo restando il principio della turnazione, ha priorità di accesso al Lavoro Agile, chi si trovi in particolari condizioni personali o familiari (situazioni di fragilità, legge 104 o figli fino a 14 anni) e dista più di 30 chilometri dalla sede di lavoro;

È possibile lavorare con modalità di lavoro agile, a scelta del lavoratore: dalla propria residenza; da altra dimora preventivamente comunicata alla Società; da altro luogospecificato nell'accordo individuale o da altra sede/ufficio della Società;

L'orario di lavoro sarà più flessibile ed è comunque garantito il diritto alla disconnessione;

È prevista l'erogazione del buono pasto nonché il riconoscimento del lavoro straordinario, se preventivamente autorizzato;

È garantita il diritto alla formazione professionale;

Sono previste specifiche tutele in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ricordiamo che è necessario stipulare uno specifico accordo individuale, per definire la collocazione del lavoro agile nell'arco della settimana o del mese.

Per tutti gli altri aspetti di dettaglio vi rimandiamo alla lettura dell'accordo che riportiamo in allegato.

L'accordo collettivo sottoscritto ieri ha carattere sperimentale e transitorio e, pertanto, scadrà il 31 marzo 2021. Durante questa fase sperimentale sono previsti degli incontri per monitorare l'andamento del progetto e valutare i risultati della sperimentazione, anche alla luce dell'esperienza di questi mesi. Inoltre, l'accordo sarà adeguato se dovessero intervenire modifiche di legge o accordi nazionali di settore.

Riteniamo di aver ottenuto un buon risultato a tutela dei colleghi e restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o segnalazione.

Cordiali saluti. Trento, 22 settembre 2020

LE RRSSAA

LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO



Amissima: no ad una vendita separata delle compagnie!

Le Organizzazioni Sindacali, esprimono **preoccupazione in riferimento alle notizie in circolazione circa l'accelerazione del processo di vendita delle due Compagnie Assicurative.**

Le maggiori preoccupazioni derivano dalla paventata vendita separata delle Compagnie, con un secolo di storia alle spalle, e dalla eventualità che possano essere trasferite le sedi di lavoro, con grandissime ripercussioni sui livelli occupazionali, già fiaccati nel corso delle precedenti ristrutturazioni e passaggi di proprietà.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono che questo processo non sia una mera operazione finanziaria, fatta a discapito del Personale e delle loro Famiglie, nel rispetto dei principi di responsabilità sociale di cui la proprietà, unitamente alle Aziende stesse, spesso ha dato risalto nelle campagne pubblicitarie promosse nel tempo. **Chiedono inoltre alla proprietà di essere costantemente informate sullo sviluppo delle trattative, nonché di ricevere garanzie da parte della stessa, circa le sedi di lavoro e i livelli occupazionali.**

Le Organizzazioni Sindacali, con il senso di responsabilità che le ha sempre contraddistinte, vigileranno sull'evoluzione di questi processi, riservandosi sin d'ora ogni azione utile a tutela dell'occupazione.

Ricordiamo sempre che si tratta di donne e uomini che con grande spirito di sacrificio e attaccamento, operano quotidianamente per il bene delle aziende.

OO.SS AZIENDALI AMISSIMA VITA AMISSIMA ASSICURAZIONI



COMUNICATO

Care colleghe e cari colleghi,

nella giornata odierna ci siamo incontrati con la Direzione Aziendale, in riferimento alla modalità organizzativa a decorrere dal 14 settembre 2020.

Ci è stato comunicato che:

- Sarà richiesto ad ulteriori colleghi di rientrare su base volontaria nei loro uffici. Tali richieste arriveranno a coprire il 41,5% della popolazione aziendale (Milano circa 800, Trieste circa 480, Torino circa 70 e circa 320 sul resto del territorio) per un totale di circa 1680 persone, inclusi i rientri di giugno.
- Chi non è coinvolto nel rientro volontario rimarrà a lavorare da remoto fino al 16 ottobre 2020.
- Entro il mese di settembre sarà riattivato il servizio mensa per le sedi di Milano e Trieste.
- I colleghi a cui è stato confermato lo smart working dell'ultimo bando, inizieranno l'attività lavorativa con tale modalità al rientro in ufficio.

Inoltre ci è stato confermato che qualora il collega sia messo in quarantena fiduciaria lavorerà da remoto.

Milano 9 settembre 2020

Le RSA del Gruppo Allianz S.p.A

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA



Alleanza Assicurazioni: proclamato lo stato di agitazione sindacale

COMUNICATO ALLEANZA 11/09/2020

BASTA

Le scriventi OO.SS., gli iscritti ed i lavoratori che rappresentiamo sono stanchi dell'arroganza e prepotenza di Alleanza/Generali e delle politiche scellerate che continuano a portare avanti.

Ieri sono state ufficializzate e diffuse le "iniziative" per l'ultimo quadrimestre che prevedono la **redistribuzione** del 50% del budget che era stato ridotto nei mesi di aprile/maggio/giugno.

VERGOGNA

Con la crisi sanitaria ed economica senza precedenti che sta sconvolgendo il pianeta, l'azienda invece di ridurre gli obiettivi per favorire i lavoratori che comunque le hanno fatto realizzare a tutto luglio un incremento del 107%, aumenta gli obiettivi distribuendo ciò che ha tolto durante il lockdown e fino a giugno. Nulla si sa ancora sulle anticipazioni di marzo.

Il mercato si ridimensiona, le altre aziende del settore riducono i budget anche del 30/40% ed Alleanza lo riduce, sull'anno, del 2,65%, che è inferiore all'incremento minimo che aveva imposto a fine 2019 per il 2020, quando ancora non si era diffuso il Covid e non si sapeva nulla delle disastrose conseguenze che sta causando.

L'ultimo quadrimestre è quello con gli obiettivi più alti dell'anno (se si esclude gennaio) ed oggi i TS si ritrovano con un ulteriore inaccettabile incremento.

VERGOGNA

L'AZIENDA VUOLE TIRARE IL COLLO ALLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE, STROZZANDOLA O RIDUCENDOLA IN ALTERNATIVA ALLA FAME.

Nel frattempo, Alleanza parte con le "**Agenzie 3.0**", chiudendo definitivamente gli Ispettorati Agenziali, **PRESIDI INDISPENSABILI SUL TERRITORIO**, ed accorpando le Agenzie Generali, accelerando un programma che queste OO.SS. denunciavano da anni e che Alleanza aveva sempre negato. L'azienda sta esasperando

la digitalizzazione e la remotizzazione del lavoro incontrollata e senza regole, tra pressioni commerciali, minacce, favoritismi, mancato rispetto degli orari di lavoro, del Codice Etico, della tanto decantata meritocrazia, aggravio dei carichi di lavoro per gli Impiegati Amministrativi (per i quali si attendono risposte sul premio annuale), appesantimento delle mansioni amministrative per la rete di vendita con incarichi produttivi, ecc.

Senza dimenticare tutte le altre problematiche denunciate da queste OO.SS. negli ultimi mesi.

BASTA

L'AZIENDA NON PUO' PIU' NEGARE ciò che ormai è evidente a tutti: lo smantellamento della nostra struttura organizzativa.

Non poche sono le norme contrattuali disattese dall'Azienda in questo momento; non per ultimo il fatto che le OO.SS. vengono solo informate delle decisioni già prese ed attuate da un management completamente avulso dalla realtà, ignorando le nostre richieste di incontro sui gravissimi problemi della Rete.

Queste OO.SS. proclamano

lo stato di AGITAZIONE SINDACALE

vi comunichiamo che dai prossimi giorni avvieremo una serie di Assemblee Unitarie su tutte le regioni per coinvolgere ulteriormente i lavoratori e proseguiamo con ogni tipo di mobilitazione finché Alleanza/Generali non fermeranno questi loro propositi scellerati e non si ritornerà al rispetto delle regole, delle persone e delle norme contrattuali.

Invitiamo **TUTTI** i lavoratori a partecipare, ognuno deve fare la propria parte se vogliamo salvare quest'Azienda ed i nostri posti di lavoro.

Italia, 11 settembre 2020.

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL - FNA - SNFIA - UILCA/UIL



COMUNICATO

Nelle giornate di ieri ed oggi sono stati convocati dalle Relazioni Sindacali di Gruppo i Coordinatori delle Rappresentanze Sindacali di Gruppo Generali per discutere in merito alla fase **temporanea** del lavoro da remoto nel Gruppo Generali.

Alla luce dell'attuale situazione sanitaria generale si è raggiunto un accordo che proroga fino al 30 ottobre l'attuale situazione di lavoro da remoto a 5 giorni settimanali, con la previsione della possibilità di un graduale rientro in sede.

Questa possibilità dovrà essere motivata da comprovate esigenze lavorative con un massimo del 50% di postazioni per sede e sempre nel rispetto delle disposizioni a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

È stata inoltre garantita l'agibilità sindacale anche attraverso la presenza delle RSA nelle sedi, ovviamente nel rispetto delle disposizioni e con le modalità di accesso previste.

Nel corso di questa proroga le Parti si sono impegnate a proseguire il confronto per definire le nuove modalità organizzative che si stanno via via presentando.

11 settembre 2020.

**Coordinamenti Nazionali
Rappresentanze Sindacali Aziendali
Gruppo Generali**



Comunicato Unitario Produttori Generali 15.09.2020

COMUNICATO

Martedì 15 settembre 2020 le RSA dei Produttori di Generali Italia hanno incontrato l'azienda in videoconferenza per l'incontro previsto relativo al tavolo tecnico.

L'Azienda ha inizialmente enunciato i numeri riferiti alla raccolta al 3° e al 4° bimestre, sottolineando l'incremento di OP in incentivo e il rappel medio pro capite erogato nonostante una diminuzione complessiva di produttività.

L'Azienda ha proseguito comunicando che l'introduzione del nuovo sistema "target" riguardante la reportistica rappel sembra aver avuto esito positivo. Inoltre nella prossima settimana saranno aggiornati anche i rappel provvisori. A tal proposito le scriventi OO.SS. hanno ancora una volta manifestato grandi perplessità sulla gestione dei sistemi di reportistica e rendicontazione alla luce dei continui disallineamenti presenti. Collegato a questo argomento è stato anticipato che verrà creata una nuova "suite di reporting" dedicata all'OP direttamente accessibile da Comunica, in definizione entro il 2021, con i dati dell'emesso, provvigioni e rappel seguendo l'impostazione "Agenzia 360".

E' stato confermato l'intervento straordinario per gli OP remotizzati forzatamente mentre per le zone interessate da "mini lockdown" HR è ancora in attesa dal centro gestione rischi delle linee guida da comunicare ai Colleghe operanti nel territorio.

L'Azienda ha comunicato che i criteri di recupero della clausola di salvaguardia saranno definiti nel 2021.

In riferimento alla richiesta di prorogare il contributo per la Rete OP relativo alle spese telefoniche sostenute in remotizzazione, l'Azienda ha comunicato l'erogazione per i mesi da maggio a settembre (probabilmente già nella busta paga di settembre) di 20€ lordi/mese. Le OO.SS. hanno congiuntamente chiesto che questo provvedimento sia esteso anche per ottobre oppure fino alla fine di remotizzazione. Sarà lanciato un nuovo progetto dedicato alle Colleghe Produttrici su base volontaria finalizzato a sviluppare le skills grazie ad una attività di coaching individuale.

Infine in merito alla comunicazione inerente alla riattivazione dei monitoraggi sulle rese già a partire dai prossimi mesi, anche se a detta dell'Azienda con particolare cautela, vi è stato il più netto rifiuto da parte di tutte le Sigle in virtù del particolare momento che tutta l'OP, l'Azienda e tutto il Paese stanno affrontando in questo 2020.

A seguito di tutto quanto ascoltato le OO.SS. hanno chiesto:

- la sospensione della verifica delle rese, collegata all'emergenza coronavirus, prosegua fino a quando la situazione sia definita tale a livello della normativa nazionale espressa dal Governo e almeno a partire dal 2021;
- la reintroduzione in bonus del parametro di persistenza 2° annualità escluso dalla CR.GI.077.2020 di luglio;
- la reintroduzione dei sovracomputi e sovraprovvigioni sul modello del 2° e 3° bimestre;
- la possibilità ad ogni Collega di accedere al report di accessi di EmployeeUp del mese;
- la definitiva istituzione di un sistema di assistenza per gli OP volto a lavorare tutte le richieste di chiarimenti e le segnalazioni provenienti dalla rete in tempi consoni;
- la comunicazione di tempistiche e linee guida chiare

per l'invio e l'approvazione delle richieste spese viaggi (specifiche) così da evitare ritardi come accaduto nell'ultimo mese; - il mantenimento di un focus su MyG per svincolare definitivamente lo strumento di aiuto alla Rete da logiche di controllo gerarchico; - siano date direttive per i Colleghi delle FDD che ancora ad oggi non hanno la possibilità di accedere agli spazi aziendali; - la risposta a tutti i quesiti ancora pendenti. L'Azienda alla luce di tutte le tematiche in sospeso e che potranno venirsi a creare in virtù della continua evoluzione legata al "new normal" si è resa disponibile ad incontri più ravvicinati e più specifici in base alle varie evoluzioni possibili, anche se in tema di ulteriori interventi ha invocato i vincoli di bilancio. Collegato a questo la Direzione Commerciale ha annunciato l'intenzione di introdurre il nuovo modello OP presentato lo scorso anno ma poi accantonato. Ha quindi comunicato che entro la fine di Ottobre verrà convocato un nuovo incontro con le scriventi OO.SS. per discutere preventivamente a riguardo. Data l'elevata importanza del tema le OO.SS. ovviamente si riservano di fare le dovute valutazioni nelle sedi opportune.

17 settembre2020

Le RSA Produttori di Generali Italia

FIRST/CISL FISAC/CGIL FNA SNFIA UILCA



COMUNICATO

Care colleghe e cari colleghi,

nella mattina di oggi l'azienda ha convocato le OO.SS per informative.

Ci è stato comunicato che anche il MidCo sarà riorganizzato tra area tecnica e area gestionale con decorrenza primo novembre.

Le scriventi Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca, hanno proseguito il confronto con l'Azienda nel tardo pomeriggio in cui sono stati affrontati i seguenti temi:

- **Riorganizzazione MidCo:** l'Azienda ha chiarito su nostra sollecitazione che l'operazione ad oggi non risulta che comporterà particolari criticità nel riposizionamento dei colleghi.
- **Contratto Integrativo Aziendale:** le scriventi Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca hanno consegnato la lettera di disdetta dell'attuale Contratto Integrativo Aziendale del gruppo Allianz con scadenza il 31/12/2020. La disdetta consente di aprire la trattativa per il rinnovo del nostro Contratto Integrativo.
- **Fondo di Solidarietà:** a seguito dell'uscite previste dal Fondo di Solidarietà, è stato richiesto un incontro per una valutazione congiunta delle relative conseguenze organizzative sulla tenuta degli organici nelle attività interessate dalle predette uscite.
- **Network Solutions and Services:** è stato richiesto un nuovo incontro per proseguire il confronto in riferimento al nuovo servizio sinistri nell'ambito del Network Solutions and Services.
- **Medicina Preventiva:** è iniziato un approfondimento con l'Azienda in riferimento alla medicina preventiva.
- **Buoni Pasto:** abbiamo invitato l'Azienda a valutare in via eccezionale la proroga dei buoni pasto in scadenza al 31/12/2020.
- **Esterni in trasferta:** in merito alle segnalazioni ricevute da alcuni Ispettori e colleghi del Commerciale si conferma che le mail inviate dall'azienda non modificano le rispettive responsabilità in capo al lavoratore e in capo all'Impresa.

Milano 21 settembre 2020

Le RSA del Gruppo Allianz S.p.A

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA



Alleanza Assicurazioni: permane lo stato di agitazione sindacale

COMUNICATO ALLEANZA 24/09/2020

Le prime assemblee dei lavoratori dell'I.R. Puglia e degli I.R. Liguria/Sardegna e Toscana/Umbria hanno registrato un grandissimo successo sia di presenze che di partecipazioni.

I LAVORATORI hanno condiviso tutte le problematiche denunciate da queste OO.SS. e tutte le azioni avviate.

Tutti i presenti hanno manifestato la loro esasperazione per la chiusura degli Ispettorati Agenziali, per la redistribuzione degli obiettivi sull'ultimo quadrimestre, per la remotizzazione senza regole, per l'aggravio di lavoro, per l'aumento dei costi dovuti all'operare da casa, per la demotivazione, per il non riuscire ad identificarsi più nei valori aziendali, per la mancata erogazione del premio annuale per gli impiegati amministrativi e per tutto quanto denunciato da mesi.

Il prossimo appuntamento è previsto per lunedì 28 settembre dalle 10.30 alle 12.30 in Emilia Romagna.

Nel frattempo, ieri pomeriggio si è svolto il previsto incontro con l'azienda per il programma delle "Agenzie 3.0", durante il quale Alleanza si è limitata a farci vedere due foto su come intende modificare il layout delle agenzie, assicurandoci che uniformerà i supporti informatici migliorandoli. Visto che il vecchio programma di layout è iniziato circa dieci anni fa ed ancora non è stato completato, temiamo anche stavolta poca sostanza.

Queste OO.SS. hanno preteso la riapertura degli Ispettorati periferici, nel rispetto delle norme di prevenzione anti-covid, e la risposta è stata inconsistente ed evasiva. Per ora l'azienda non prevede ulteriori riaperture rispetto ai 71 I.A. riattivati durante l'estate. Alleanza si è limitata a dichiarare che non ha ancora definito nulla del programma, ma comunque entro il 23 ottobre prevede la chiusura dei lavori e l'avvio della fase attuativa!

BASTA

I lavoratori meritano rispetto, così come queste OO.SS. che li rappresentano. L'azienda non può pensare di

mortificare le nostre intelligenze. Abbiamo già assistito in passato a tavoli tecnici in cui Alleanza aveva già deciso tutto, senza alcuna considerazione per le proposte o le proteste di queste OO.SS. Adesso dovremmo credere alla storia che non è stato ancora deciso nulla, ma i lavori si completeranno comunque in un mese!

Nel frattempo, continuano ad arrivarci segnalazioni di lavoratori a cui hanno chiuso definitivamente gli uffici periferici o di agenzie che verranno accorpate in un unico locale.

VERGOGNA

I lavoratori sono costretti ad incontrare i clienti al bar o in pasticceria perché le agenzie non sono in grado di accoglierli tutti e non ci sono postazioni sufficienti per tutti i collaboratori. Questa è la professionalità tanto decantata dall'azienda! Questa è l'attenzione riservata alla clientela ed alla rete!

BASTA

L'azienda si trincerava dietro la scusa del cambiamento per giustificare l'evidente smantellamento della nostra struttura organizzativa, solo per abbattere i costi e fare utili. Ricordiamo che Generali ha deciso, nonostante il parere negativo delle autorità competenti, di distribuire i dividendi agli azionisti anche quest'anno, mentre quando si parla di soldi per i lavoratori <<c'è la crisi dovuta al Covid>>.

Queste OO.SS. restano in stato di AGITAZIONE SINDACALE

La prossima settimana riceverete un nuovo comunicato ed il calendario delle assemblee previste per la settimana seguente.

Invitiamo nuovamente **TUTTI** i lavoratori a partecipare, ognuno deve fare la propria parte se vogliamo salvare quest'Azienda ed i nostri posti di lavoro.

Italia, 24 settembre 2020.

**I Coordinamenti Nazionali delle RSA
FISAC/CGIL - FNA - SNFIA - UILCA**



COMUNICATO

Si è svolta nella mattinata di oggi, 24 settembre 2020, la conferenza telefonica relativa alla riorganizzazione **dell'Area Sinistri di Generali Italia** convocata dall'Azienda ed a cui hanno partecipato le R.S.A. di questo settore unitamente ai Coordinatori di Gruppo.

L'Azienda ha esposto la parte organizzativa della specializzazione dell'Area Claims illustrata alle OO.SS. nel luglio scorso presentando un documento che sarà consegnato alle R.S.A. nelle prossime ore e che ci siamo riservati di esaminare nei prossimi giorni in maniera approfondita.

La riunione è quindi proseguita sui temi presentati della comunicazione e della formazione. L'Azienda ha chiarito che nei prossimi mesi è previsto un piano di formazione che a partire dal 2021 coinvolgerà i colleghi di quest'area.

Le OO.SS. hanno evidenziato che la riorganizzazione basata esclusivamente sul lavoro da remoto, anche nelle funzioni di formazione, non tiene conto del fatto che gli accordi sindacali relativi a questo sono in scadenza sia per la parte emergenziale che per la parte strutturale. Occorre quindi considerare come si evolverà l'accordo sindacale che regolamerterà il cosiddetto new normal cioè la nuova organizzazione del lavoro anche nelle varie specificità che il nostro Gruppo ha al suo interno.

La delegazione aziendale ha assicurato la massima flessibilità del piano di formazione che si adegnerà, nelle sue modalità di erogazione, alle situazioni che si presenteranno. Particolare attenzione è stata posta da parte sindacale sulla situazione delle dotazioni tecnologiche che permettono il lavoro a distanza che oggi non sono sempre fornite dall'Azienda ma spesso vedono i colleghi utilizzare propri strumenti non sempre del tutto idonei. Anche su questo punto l'Azienda si è dichiarata molto sensibile ed attenta per la risoluzione del problema.

Infine è stato comunicato, come già precedentemente annunciato, che ci saranno alcuni trasferimenti dall'area claims ad altre aree dell'Azienda e il distacco delle persone che si occupano in Generali Italia del ramo salute in Welion.

Su proposta delle Rappresentanze Sindacali è stato deciso di mantenere aperto il canale comunicativo che si è proficuamente instaurato con questi incontri anche con lo scambio di e-mail ed eventuali incontri tecnici per approfondire alcune tematiche.

FIRST CISL FISAC CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Rappresentanze Sindacali Aziendali
Generali Italia



Amissima: in campo con tutte le azioni necessario alla tutela di livelli occupazionali e sedi di lavoro

In data 24 Settembre 2020 si è svolto l'incontro, richiesto dalle OO.SS. di Amissima, con il Presidente del Gruppo dott. Andrea Moneta, l'Amministratore Delegato, dott. Alessandro Santoliquido, e con il dott. Dario Barberio, Direttore centrale del Personale.

L'incontro è iniziato con una comunicazione, da parte del dott. Moneta, sullo stato della vendita delle compagnie: per quello che riguarda Amissima Assicurazioni si sta già valutando una concreta offerta d'acquisto; il processo di vendita di Amissima Vita è invece sospeso causa Covid-19; tale situazione rende più vicina temporalmente la vendita della Compagnia Danni.

Per motivi di riservatezza non sono stati comunicati ulteriori particolari, comunque, è stata assicurata la massima e tempestiva informazione qualora si dovesse raggiungere accordi di vendita. In tale scenario, tra la firma dell'accordo ed il closing dello stesso, si apriranno i relativi tavoli con le Parti Sociali

Le OO.SS. del gruppo hanno quindi effettuato alcune richieste per mettere in sicurezza il futuro dei lavoratori del gruppo Amissima e specificatamente:

Accordi per il mantenimento di sedi e livelli occupazionali così come già messo in atto in altre Compagnie o, in alternativa, inserire nel "pacchetto di vendita" una garanzia delle sedi e dei livelli occupazionali con una scadenza temporale;

Accordo di Smart Working utile alla gestione di eventuali spostamenti di Sede

Valutazione di azioni atte a risolvere il problema dei dipendenti Amissima Assicurazioni e Amissima vita distaccati su Genova e Milano, così come per i lavoratori impiegati in uffici Sinergici;

A tali richieste l'Azienda ha risposto negativamente, facendo aumentare di fatto il livello di preoccupazione delle RSA e, naturalmente, di tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo Amissima: l'assenza di informazioni specifiche sui soggetti interessati, quindi su ipotesi del futuro della Compagnia e dei dipendenti nel Post-Vendita, e la volontà di non fare accordi di cui sopra, gettano ancora più incertezze sul futuro di coloro che hanno reso possibile il risanamento delle Compagnie.

Le OO.SS. giudicano negativamente le posizioni Aziendali in quanto assolutamente immemori dei sacrifici messi in atto dai dipendenti del gruppo; tali sacrifici sono stati "verbalmente" riconosciuti in più di una occasione ma ora sarebbe il momento di riconoscerli sul piano pratico.

Le OO.SS. si riservano di mettere in campo tutte le azioni necessarie per raggiungere l'obiettivo di tutela dei livelli occupazionali e delle sedi di lavoro.

Data la delicatezza e la complessità della situazione le OO.SS. indicano per il giorno 1 Ottobre 2020 alle ore 10.00 un'assemblea di tutti i lavoratori delle compagnie tramite Microsoft Teams o alternativo software di Meeting.

OO.SS AZIENDALI

AMISSIMA VITA - AMISSIMA ASSICURAZIONI



SMART WORKING IN FASE “INTERPANDEMICA”: AGGIORNAMENTO

Giovedì 24 settembre abbiamo “incontrato” la Direzione HR in merito al “Rientro in sicurezza – Fase interpandemica”: abbiamo avuto modo di approfondire sia i contenuti della comunicazione dell’azienda sul rientro in sede sia la nostra proposta di revisione dell’accordo sullo Smart Working da noi presentata il giorno precedente.

L’azienda ha dimostrato molta difficoltà a comprendere perché ci rifiutiamo di sottoscrivere una proroga fino al 30 ottobre della possibilità di continuare a lavorare da casa per gli attuali smart worker emergenziali, cioè per coloro che non avevano aderito in precedenza allo smart working. Abbiamo chiarito che, con formale accordo individuale, i remotizzati possono continuare a lavorare “da casa” anche oltre lo stato di emergenza e quindi non serve l’accordo sindacale, mentre riteniamo totalmente inadeguata una proroga della remotizzazione per 15 giorni oltre la possibile scadenza dello stato di emergenza. Chiediamo per i lavoratori certezze minime su un periodo adeguatamente più lungo ed è indispensabile formalizzare in un accordo sindacale lo SW come modalità di lavoro acquisita a regime in tutti i servizi. E’ necessario anche, cessato lo stato di emergenza, applicare le previsioni del CCNL ed estendere così le giornate di SW a 10 al mese (l’accordo vigente prevede un giorno alla settimana). Inoltre la definizione di “fase interpandemica” è priva di significato contrattuale.

Cosa invece può accadere se lo stato di emergenza non viene prorogato e la nostra richiesta non viene accolta? L’azienda dichiara di voler prolungare con accordo individuale lo sw “emergenziale” fino al 30 ottobre. E poi? Al 31 ottobre tutti i remotizzati dovrebbero rientrare in sede 5 giorni su 5 e gli smart worker potrebbero lavorare da casa solo un giorno alla settimana, ipotesi difficilmente conciliabile in termini di tutela della salute negli spazi di lavoro delle sedi. Una volta finito lo stato di emergenza, la banca non può insistere nell’ignorare il CCNL.

La Direzione HR ci ha chiesto come mai chiediamo di poter lavorare in SW solo 10 giorni al mese: dieci giorni al mese potrebbero non bastare a garantire le distanze. Una volta cessato lo stato di emergenza chiediamo trovi intanto applicazione il CCNL. Un giorno alla settimana in SW non è conforme al CCNL e l’accordo va innanzi tutto adeguato alle previsioni nazionali di settore. Qualora l’emergenza sanitaria perdurasse, saranno i tavoli nazionali di trattativa a convenire su eventuali deroghe al contratto nazionale.

La Direzione HR ha obiettato di non poter prendere in considerazione la nostra richiesta perché la sperimentazione SW di gruppo Generali scade al 30 novembre prossimo: nessuna modifica può essere apportata all’accordo SW della Banca che superi in validità questa scadenza e HR ritiene il 30 novembre una data troppo ravvicinata per consentire all’azienda adeguate valutazioni su quanto chiediamo.

Ricordando che ci stiamo limitando a sollecitare l'applicazione di quanto già previsto nel contratto nazionale, abbiamo accettato di ragionare sulla nostra richiesta allineando la sua scadenza intanto a quella della sperimentazione del gruppo, per poter proseguire con lo SW in modo ben definito, contrattualizzato e volontario, liberi da vincoli di emergenza sanitaria conclamata. Riceveremo le prime risposte dall'azienda nei prossimi giorni.

Abbiamo fatto presente che le disposizioni contenute nella comunicazione aziendale non sono state recepite in modo univoco dai responsabili e che il contenuto della comunicazione ha scatenato diffusi dubbi, perplessità e preoccupazioni, anche tra i *people managers*. Anche su questo la direzione HR ci aggiornerà la prossima settimana.

A risentirci molto presto.

Trieste, Milano, Roma, 28/09/2020

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FABI

UILCA

UNISIN

Via Tevere, 46 00198 Roma Tel. 068415751 Fax 68559220 <small>federazione@fabi.it</small> <small>www.fabi.it</small>	Via Modena, 5 00184 Roma Tel. 064746351 Fax 064746136 <small>fiba@fiba.it</small>	Via Vicenza, 5/A 00185 Roma Tel. 06448841 Fax 064457356 <small>fisac@fisac.it</small>	Via Lombardia 30 00187 Roma Tel. 06420359209 Fax 064201413 <small>uilca@uilca.it</small>

AGENZIA delle ENTRATE-RISCOSSIONE

PROSEGUE IL GRADUALE RIENTRO IN PRESENZA

Nella mattinata odierna è proseguito l'incontro iniziato ieri per l'aggiornamento dell'informativa relativa al graduale rientro in presenza dei colleghi.

L'Ente ha accolto la richiesta delle Scriventi Organizzazioni Sindacali di posticipare tale rientro, inizialmente ipotizzato per il 14 settembre, ad una giornata successiva alla riapertura delle scuole. La data individuata è il **28 settembre**. Negli uffici sarà coinvolto giornalmente in presenza il 50% del personale in organico, mentre negli sportelli il rientro è funzionale all'implementazione del numero delle postazioni lavorative necessarie ad aumentare le prenotazioni e alla ripresa del servizio di cassa. Gli sportelli continueranno ad osservare l'orario attuale 8,15/13.15. Saranno riaperti quasi tutti gli sportelli ad eccezione di: Romano di Lombardia, Sesto San Giovanni, Mortara, Luino, Casale Monferrato, Novi Ligure, Moncalieri, Chioggia, Susa, Borgosesia, Montebelluna, Sulmona, Altamura, Trani, Carbonia, Macomer e Orvieto.

In ogni caso, il numero dei rientri dovrà tener conto delle disposizioni di legge emanate per garantire il distanziamento sociale e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono confermate le causali di esclusione in presenza per motivi di salute e continueranno ad essere valutate le istanze di natura amministrativa.

Per quanto riguarda l'**orario d'ingresso**, al fine di evitare possibili assembramenti, è stato sottoscritto un verbale, che vi inviamo in allegato, che prevede una flessibilità dalle 7.30 alle 10.30. Nelle grandi Sedi: Bari, Milano, Napoli, Roma e Torino sono previste due fasce orarie di entrata, la prima dalle 7.30 alle 9.00 e la seconda dalle 9.00 alle 10.30; l'assegnazione nelle fasce orarie avverrà a cura del responsabile, tenendo anche conto delle specifiche esigenze dei lavoratori e prevede, ove necessario, la turnazione.

La **pausa pranzo** per i colleghi addetti agli sportelli potrà essere fruita dalle ore 13.30 alle ore 14.30, per tutti gli altri dalle ore 12.30 alle ore 14.30.

Per i colleghi in **part time** l'orario d'ingresso rimane quello individualmente pattuito con la possibilità di fruire di una flessibilità di 45 minuti, se addetti allo sportello, di 2 ore, se assegnati a tutti gli altri uffici.

E' previsto un **incontro di verifica congiunta** per valutare la corretta applicazione delle flessibilità e degli orari di ingresso.

Roma, 9 settembre 2020

Le Segreterie Nazionali

Via Tevere, 46 00198 Roma Tel. 068415751 Fax 68559220 <small>federazione@fabi.it</small> <small>www.fabi.it</small>	Via Modena, 5 00184 Roma Tel. 064746351 Fax 064746136 <small>fiba@fiba.it</small>	Via Vicenza, 5/A 00185 Roma Tel. 06448841 Fax 064457356 <small>fisac@fisac.it</small>	Via Lombardia 30 00187 Roma Tel. 06420359209 Fax 064201413 <small>uilca@uilca.it</small>

Agenzia delle entrate – Riscossione WELFARE AZIENDALE 2020

Nella mattinata odierna si è riunita la Commissione Tecnica Paritetica Welfare; successivamente all'esito dei lavori, le scriventi Segreterie Nazionali di Settore hanno sottoscritto l'accordo per l'erogazione del contributo aziendale per l'anno 2020.

L'intesa, che alleghiamo, prevede, in continuità con le modalità originariamente concordate (accordo del 15 luglio 2014) e confermate con l'accordo di rinnovo del CIA dell'Agenzia delle entrate-Riscossione siglato il 28 marzo 2018, l'erogazione del "contributo welfare" ai figli dei dipendenti che hanno, al momento della corresponsione, lo status di figlio "a carico".

Tale contributo, quantificato secondo gli stessi valori ponderali utilizzati per lo scorso anno e tenendo conto delle istanze pervenute nei termini indicati, verrà così attribuito:

- per figli a carico rientranti nella fascia di età 0-5 spetteranno euro 170,00;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 6-10 spetteranno euro 79,00;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 11-13 spetteranno euro 121,00;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 14-18 spetteranno euro 182,00;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 19-25 spetteranno euro 303,00.

Gli importi così calcolati verranno corrisposti con le retribuzioni del mese di ottobre applicando le agevolazioni fiscali previste dalla vigente normativa (TUIR art. 51, comma 2, lett. F bis), ove le causali di attribuzione dello stesso rientrino in tali previsioni.

Per le nuove nascite/ingressi nel nucleo familiare di figlio adottato/affido di un minore per almeno un anno, che dovessero verificarsi successivamente alla data delle suddette erogazioni, saranno corrisposte le medesime cifre oggetto di liquidazione per l'anno 2020. Tali importi saranno detratti, come previsto dagli accordi vigenti, dal montante erogabile per l'anno 2021.

Cordiali saluti.

Roma, 29 settembre 2020

Le Segreterie Nazionali



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704



SEGRETERIA NAZIONALE

Dipartimento Organizzazione e Comunicazione

Aderente a UNI Global Union

COMUNICATO STAMPA del Segretario Generale Massimo Masi

Uilca: "No allo smembramento del Monte dei Paschi di Siena"

Roma, 7 settembre 2020 – "La Segreteria Nazionale Uilca e il Coordinamento Uilca del Monte dei Paschi di Siena sono fermamente contrari alle proposte avanzate nei giorni scorsi dalla presidente della Commissione d'inchiesta sulle banche, l'On. Carla Ruocco, sull'ipotesi di uno smembramento dell'Istituto toscano", così **Massimo Masi, Segretario Generale della Uilca.**

"Noi siamo, e lo ribadiamo nuovamente e con forza, a favore del risanamento e del rilancio della banca senese. Lo dobbiamo alle Lavoratrici e ai Lavoratori che in questi anni hanno dimostrato un attaccamento incredibile alla propria azienda; ai milioni di clienti della banca e all'economia del nostro Paese.

L'ipotesi di conferire alla Banca Popolare di Bari, che tra l'altro non ha ancora completato il proprio iter di risanamento, le filiali del Sud del Monte dei Paschi di Siena ci vede perplessi e contrari: la nuova BPB dovrà, come abbiamo detto più volte, essere aggregatrice delle realtà bancarie del Sud.

Siamo convinti quindi della necessità di una proposta, possibilmente da parte di banche italiane, volta a dar vita al terzo polo bancario nazionale, alla stregua di quello che sta accadendo in Spagna.

La politica e il Governo devono saper affrontare questa situazione anche con proposte innovative e non solo con le solite politiche di retroguardia. Già in passato, in occasione della fusione tra Veneto Banca e Popolare di Vicenza, avallata dal Governatore del Veneto Luca Zaia, abbiamo avuto modo di constatare come da due debolezze non possa nascere una banca forte. E la storia, purtroppo, ci ha dato ragione."

Ufficio stampa UILCA

Lea Ricciardi

Mail: stampa@uilca.it

Cell: +39 335 6672892

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



www.uilca.it

torna all'indice



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI



1950 - 2020
PRESENTI NEL FUTURO. DA 70 ANNI.

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

SEGRETERIA NAZIONALE

Dipartimento Organizzazione e Comunicazione

Aderente a UNI Global Union

COMUNICATO STAMPA del Segretario Generale Massimo Masi

Massimo Masi, Segretario generale Uilca, su Banca Popolare di Bari: il Governo rispetti gli accordi.

E' una vergogna: a tre mesi dalla firma è tutto fermo.

Roma, 11 settembre 2020 – A tre mesi dalla firma dell'accordo sul piano di salvataggio bisogna dire che, purtroppo, la situazione in cui versa la Banca Popolare di Bari è di totale stallo: una vergogna! Guardiamo con preoccupazione alla mancata nomina del Consiglio di Amministrazione e del nuovo Ceo, cosa che autorizza a pensare che sono ancora vive e forti quelle interferenze politiche che in passato hanno portato alla cattiva gestione dell'istituto e alle conseguenze che oggi sono, purtroppo, sotto gli occhi di tutti.

Chiediamo a Medio Credito Centrale, al Governo e ai Commissari, chiarezza di comportamento e il rispetto degli accordi. Se ciò non accadrà dovremo rivedere il nostro atteggiamento propositivo per passare a una fase di dura contrapposizione e di denuncia pubblica. Auspichiamo che MCC provveda immediatamente a porre rimedio a questo grave errore che sta comportando, oltre a una perdita di fiducia nelle istituzioni, importanti problematiche per le politiche di rilancio della banca stessa.

L'azienda, e per essa i Commissari, che pur stanno svolgendo un difficile compito, continua a trincerarsi dietro il silenzio, non fornendo risposte adeguate. Ci chiediamo: a che punto è la vendita di Cassa di Risparmio di Orvieto? Che fine farà questo istituto? Qual è il destino delle lavoratrici e dei lavoratori della banca umbra? A che punto è la vendita delle filiali del Nord?

Le conseguenze di tutto questo è che i sacrifici ricadono pesantemente, ancora una volta, solo sulle lavoratrici e sui lavoratori che continuano a pagare per errori del passato dei quali, ovviamente, non sono in alcun modo responsabili, accollandosi sacrifici economici e professionali enormi ma senza risultati.

L'accordo firmato dai segretari generali e dai coordinamenti aziendali della BPB, con i Commissari e Abi, difficile e complicato, deve essere applicato in toto e deve servire al rilancio della banca e non a giochi politici di bassa lega. Noi vogliamo il rilancio della BPB affinché diventi un polo aggregante per le banche del Sud per aiutare l'economia meridionale. Le lavoratrici e i lavoratori della Banca Popolare di Bari meritano rispetto!

Ufficio stampa UILCA

Lea Ricciardi

Mail: stampa@uilca.it

Cell: +39 335 6672892

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



www.uilca.it

torna all'indice

SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

COMUNICATO STAMPA

**I Segretari Nazionali Uilca Verga e Bilanzuoli su
Intesa Sanpaolo UBI Banca:
uscite volontarie e assunzioni con rapporto uno a due**

Milano, 21 settembre 2020 – Si è svolto oggi il primo incontro sindacale, successivo all'OPAS di Intesa Sanpaolo e UBI Banca, tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di ISP e UBI Banca con la presenza dei segretari nazionali.

Le uscite volontarie dei dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione o all'adesione volontaria al fondo esuberi e il contestuale piano di assunzioni sono stati i primi argomenti trattati. Sullo sfondo, la cessione di 532 sportelli a BPER e l'integrazione di UBI Banca in Intesa Sanpaolo.

"L'incontro di oggi è stato molto utile per capire i numeri dei lavoratori interessati e il perimetro di riferimento. Riteniamo che la trattativa che si farà la prossima settimana debba garantire l'assoluta volontarietà e l'assunzione di nuovo personale nel rapporto due a uno. In particolare, le assunzioni dovranno essere rivolte soprattutto alla rete sportelli, dove si segnala una maggiore esigenza, e con un focus specifico nel Sud Italia", dichiarano Mariangela Verga e Giuseppe Bilanzuoli, segretari nazionali Uilca. *"Vigileremo sugli aspetti occupazionali che deriveranno da questa operazione: tutte le persone coinvolte da queste uscite dovranno poter aderire e consolidare la loro uscita indipendentemente dal loro futuro in Intesa Sanpaolo o in BPER. Presteremo poi particolare attenzione alla valorizzazione delle professionalità già presenti all'interno delle realtà coinvolte e a tutte le ulteriori ricadute economiche e normative derivanti dall'operazione."*

Le parti hanno fissato i prossimi incontri per martedì 29 e mercoledì 30 settembre.

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

www.uilca.it

torna all'indice

SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

COMUNICATO STAMPA

**Integrazione Intesa Sanpaolo Ubi: firmato il protocollo,
2.500 assunzioni e 5.000 uscite volontarie***I Segretari nazionali Uilca Verga e Bilanzuoli:**accordo in linea con le aspettative, è una grande opportunità per il Paese*

Milano, 30 settembre 2020 – E' stato firmato nella notte, dalla Uilca e dalle altre sigle sindacali, il protocollo per l'avvio dell'integrazione del Gruppo Ubi in Intesa Sanpaolo: è il primo step di questa importante operazione all'interno del sistema bancario che porterà il Gruppo Intesa Sanpaolo a consolidarsi e rafforzarsi e, al contempo, costituisce un maggior sostegno per l'economia del Paese.

*"L'intesa raggiunta soddisfa le aspettative e le richieste del Sindacato di gestire le uscite su base esclusivamente volontaria e di ottenere assunzioni che tengano conto soprattutto delle esigenze della rete e dei territori", così i **Segretari nazionali Uilca Mariangela Verga e Giuseppe Bilanzuoli**. "Rappresenta inoltre una grande opportunità per il Paese, soprattutto in questo periodo di crisi occupazionale accentuato e reso più duro dalla pandemia che stiamo attraversando. Adesso aspettiamo di affrontare le ulteriori fasi dell'integrazione che monitoreremo con attenzione e costanza."*

Questi i punti principali del protocollo siglato:

- uscita esclusivamente su base volontaria per 5.000 lavoratrici e lavoratori con possibilità di accedere al pensionamento diretto o al Fondo di Solidarietà di settore;
- parallelamente, previste nuove assunzioni di 2.500 giovani con focus sulla rete e sulle zone svantaggiate del Paese e, in linea con le previsioni del CCNL, con attenzione alle persone che attualmente usufruiscono del Fondo Emergenziale di settore;
- priorità all'uscita per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disabilità o invalidità;
- mantenimento dell'assistenza sanitaria integrativa e liquidazione della contribuzione previdenziale per gli anni di permanenza al Fondo di Solidarietà per coloro che vi accederanno.

Ufficio stampa UILCA

Lea Ricciardi

Mail: stampa@uilca.it

Cell: +39 335 6672892

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store

www.uilca.it

torna all'indice

L'accordo, spiegano Verga e Bilanzuoli, "conferma il buon livello delle relazioni industriali con il Gruppo Intesa Sanpaolo che, da sempre, ha consentito di raggiungere intese nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'azienda e del Paese ed è un'ulteriore testimonianza del valore del Fondo di Solidarietà quale strumento indispensabile per la gestione delle ricadute occupazionali."

