



n. 3 08/2020 ColleghiAmo

Umbria, in dieci anni un terzo delle filiali di banca sono state chiuse: "Grave problema per il post-Covid"

[Leggi l'articolo su PERUGIATODAY Umbria, in dieci anni un terzo delle filiali di banca sono state chiuse: "Grave problema per il post-Covid":](#)

La Fisac Cgil dell'Umbria ha sottolineato come la situazione di emergenza sanitaria abbia determinato il sovradimensionamento delle domande di credito (agevolato) e sussidi, che sono stati gestiti, nella migliore delle ipotesi, da personale "contingentato" al 50%. "Non basta la 'garanzia dello Stato' a sbloccare il credito se dietro non ci sono lavoratrici e lavoratori competenti in grado di garantire la massima conformità all'applicazione delle procedure".

Di interesse comune dai Servizi



Covid-19: contagio come infortunio sul lavoro

Inca Cgil: tutela.covid@inca.it
Il contagio da Covid-19 è un infortunio sul lavoro. Denunciarlo è un tuo diritto.

Il Patronato della Cgil invita tutti coloro che disgraziatamente sono stati vittime del virus o che lo potrebbero contrarre in futuro a rivolgersi agli uffici dell'Inca per avere tutta l'assistenza necessaria, ricordando che il sistema di protezione antinfortunistico vigente prevede un indennizzo economico per i periodi di non lavoro e soprattutto la valutazione degli eventuali postumi provocati dal virus.

Il Decreto "Cura Italia", pubblicato in Gazzetta ufficiale il 17 marzo (n. 18), tra le misure a sostegno delle famiglie, prevede il potenziamento dei congedi a sostegno delle mamme e papà che lavorano, in aggiunta a quelli già previsti dalla normativa previgente.



PERUGIA VIA DEL BELLOCCHIO, 26/28 06100 Tel 0755069824 perugia@inca.it
TERNI VIA DEI CHIODAIOLI, 11 05100 Tel 07444961-496240-41-56 terni@inca.it

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Le sedi del [Patronato INCA](http://www.inca.it/DoveSiamo/Italia.aspx) sono dislocate su tutto il territorio regionale, puoi contattarle scegliendo la sede più vicina a te: <http://www.inca.it/DoveSiamo/Italia.aspx>

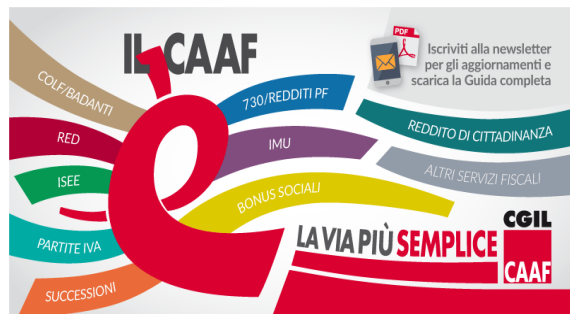
...e quanto altro serve sapere riguardo a *Previdenza, Assistenza e Salute&Benessere* su: <http://www.inca.it/Home.aspx>



A questo indirizzo trovi e scarichi la guida SUPERBONUS 110%:

https://www.caafcgil.it/userdata/docs/Scheda_Superbonus_110.pdf

La riduzione del cuneo fiscale per i redditi fino a 40.000 euro dal 1° luglio 2020



<http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>

per avere tutte le informazioni relative a scadenze e procedure puoi iscriverti alla **NEWSLETTER CAF** per ogni esigenza di carattere fiscale che può riguardarti e per l'espletamento delle relative incombenze non esitare a contattare le nostre sedi sul territorio che puoi prenotare accedendo al collegamento:

<http://webprenota.caafcgil.com:8088/?regione=umbria>

oppure puoi contattare su: Perugia (PG) Tel. 075 5069813 o Terni (TR) Tel. 0744 496249

scegliendo la sede più vicina a Te:
<http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](http://www.caafcgil.com), [Patronato INCA](http://www.inca.it), e della [FISAC Nazionale](http://www.fisac.org) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Dalle Aziende e dai Territori:



dalle **ASSICURAZIONI:**

Sezione Gruppo Generali: **OPLÀ: Ora ti valuto io...**

“Rifletto... Se sono alla guida di un Team ed una o più risorse non sono “produttive” ho il dovere di interrogarmi sulle ragioni di questo.

Sono stato a mia volta un produttore, quindi non faccio l’errore di dare per scontato che laddove non ci siano i numeri non ci sia attività, perché non tutto il nostro valore e i nostri sacrifici emergono dai vetusti metodi di valutazione in uso.

E comunque, anche laddove appurassi che realmente c’è una carenza di attività, devo assolutamente andare ad approfondire le ragioni personalissime e forse non scontate di tale carenza. Considerato quello che io ho dato (?) alle mie risorse in termini di stimoli, motivazione e chiarezza su prospettive future, mi aspetto anche da loro chiarezza e sincerità su eventuali momenti di buio professionale. Forse dovrei interrogarmi onestamente su questo, su quello che ho dato come Leader, invece di pensare che i risultati arriveranno se imporrò l’ennesimo, assurdo e a volte ridicolo file di monitoraggio...” [...continua a leggere](#)



dall’ **APPALTO ASSICURATIVO:**

Il cancro dei contratti pirata: dalsito www.collettiva.it

articolo di Emanuele Di Nicola

In Italia sono circa 400. Parla Ivana Galli (Cgil): “Abbassano gli stipendi e riducono le agibilità sindacali. Ci rimettono i più deboli, ma è un danno generale per tutto il sistema. Serve una legge sulla rappresentanza”

Secondo i dati più recenti forniti dal Cnel in Italia risultano presenti 854 contratti di lavoro. Tra questi circa 400 sono contratti pirata, in aumento

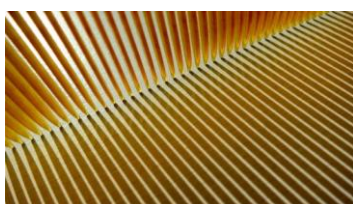
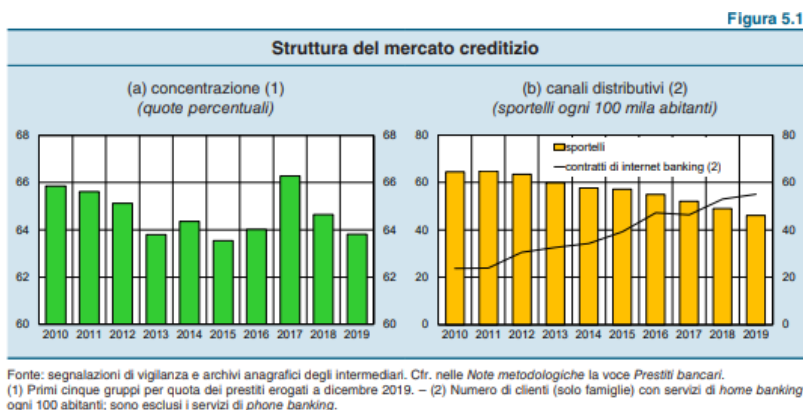
costante proprio negli ultimi anni. Ne abbiamo discusso con il segretario confederale della Cgil, Ivana Galli. Prima di tutto cos’è un contratto pirata? È un contratto che riproduce la struttura di quelli firmati da Cgil, Cisl e Uil, ma con un salario più basso. **Si tratta di accordi firmati da aziende e sigle sindacali spesso costituite ad hoc, che fanno dumping e concorrenza sleale al ribasso, in particolare sulla parte normativa e sul salario accessorio.** Da una parte riducono le agibilità sindacali, dall’altra pagano di meno i lavoratori: visto che l’Inps applica le stesse aliquote previste per i contratti nazionali sulla parte fissa, l’esercizio della pirateria avviene sulla quota accessoria della retribuzione. Poi, sempre nell’ambito di questi contratti, c’è il tema della costituzione dei fondi bilaterali, che certamente non migliora il sistema della bilateralità, anzi.[continua a leggere](#)



BANCA D'ITALIA: Dalle Pubblicazioni: **L'economia dell'Umbria**

IL MERCATO DEL CREDITO La struttura Alla fine del 2019 erano presenti in regione 31 banche (tav. a5.1). In seguito all'incorporazione in luglio della **Banca Popolare di Spoleto nel Banco di Desio e della Brianza**, il numero di quelle con sede in regione si è ridotto a tre (erano dieci alla fine dello scorso decennio). Tra queste, oltre alla **Cassa di Risparmio di Orvieto**, vi sono ad oggi la **Bcc di Spello e Bettona** e la **Banca Centro**; quest'ultima è nata all'inizio del 2020 dalla fusione tra **Bcc Umbria e Banca Cras**

Credito Cooperativo Toscano. Con l'entrata a regime del processo di riforma del credito cooperativo (cfr. il riquadro: La riforma del credito cooperativo del capitolo 13 nella Relazione annuale sul 2017) le due Bcc umbre hanno fatto il loro ingresso, rispettivamente, nel gruppo Cassa Centrale Banca e nel gruppo ICCREA. Nonostante le operazioni di consolidamento, che hanno riguardato anche altre banche presenti sul territorio, la concentrazione nel mercato dei prestiti in Umbria ha continuato a ridursi (fig. 5.1.a). Il numero di sportelli bancari operanti in regione è diminuito di 24 unità (tav. a5.2); la maggiore diffusione dei canali di contatto alternativi tra banche e clienti ha agevolato il processo di razionalizzazione delle reti distributive (fig. 5.1.b). Alla fine del 2019 il 55 per cento della popolazione era titolare di un contratto di home banking e la percentuale di bonifici online superava i due terzi.



BANCO BPM: Banco BPM sanzionato per mancato rispetto delle norme anti-Covid

...alla fine i nodi vengono al pettine, e così è stato venerdì 3 luglio scorso, quando alla porta della Direzione Territoriale Bergamo Brescia Lario si sono presentati gli ispettori di ATS Bergamo, accompagnati dai Carabinieri del nucleo dell'Ispettorato del Lavoro, per un verifica (ispezione) su segnalazione dei nostri RLS, su applicazione protocollo

COVID-19, prescrizioni DPCM 26/4/2020 all.6, prescrizioni ordinanza 573 Regione Lombardia. A mali estremi, estremi rimedi. Di seguito le principali evidenze emerse nel corso dell'ispezione, durata circa sei (6) ore, che ha interessato la filiale di Largo Porta Nuova e gli uffici della Direzione Territoriale. [...continua a leggere](#)

BANCO DESIO E DELLA BRIANZA: UMBRIA – ACQUE AGITATE IN CASA BANCO DESIO :

Per la prima volta nella storia ultracentenaria dell'Istituto di Credito, non è stato raggiunto l'accordo tra azienda e sindacati sul premio aziendale ai dipendenti. La scarsa attenzione ai lavoratori e ai territori in special modo nella crisi sanitaria che ha investito il Paese, ha determinato un duro scontro tra le parti che non si è mai attenuato.

La Fisac, insieme alle altre sigle sindacali presenti nel Banco di Desio e della Brianza, ha aspramente criticato l'atteggiamento aziendale concretizzatosi in uno schiaffo ai dipendenti con l'inaccettabile proposta di importi inferiori a quelli dell'anno precedente, nonostante la crescita del risultato economico d'esercizio.

Un modus operandi al di fuori del Contratto Nazionale di lavoro che ha visto l'azienda accantonare una cifra prima ancora di conoscere i risultati economici che, di fatto, dovrebbero determinare il premio aziendale.



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione

Fisac Monza e Brianza: “Banco Desio, poca attenzione a lavoratori e territorio. Non si ripagano così sacrifici fatti durante la crisi”

“Si definisce accordo quando è potabile da entrambe le parti – sottolinea Elena Farina, segretaria Fisac Cgil di Monza e Brianza –. La matematica non è un’opinione, con un utile maggiore il premio di produzione deve essere maggiore. Quello proposto dall’azienda è nettamente inferiore”. “Importo inferiore e nessun riconoscimento ai lavoratori per lo straordinario impegno messo in campo durante il periodo più difficile della pandemia da Covid-19. Se il premio viene stabilito in base al risultato, per quale motivo la somma da destinare al premio viene accantonata ancora prima di iniziare le trattative?”, si chiede la rappresentante di Fisac Cgil, che aggiunge: “Malgrado le richieste del sindacato, l’azienda continua a non fornire qualsiasi dato che motivi le ragioni di importi inferiori” [...continua a leggere](#)



BCC: Gruppo ICCREA , Gruppo CCB

COMUNICATO IPOTESI DI ACCORDO CESSIONE RAMO IT

Nella notte del 2 luglio 2020 si è conclusa, con una ipotesi di accordo, la trattativa per la cessione dei rami IT di IB e IBI in BCC SI.

Dopo due mesi di confronto, abbiamo raggiunto un accordo con la Capogruppo Iccrea che fissa importanti garanzie contrattuali e tutele occupazionali, la tenuta in-house delle attività previste in outsourcing, e siamo riusciti a rafforzare alcune partite economiche e normative. Siamo riusciti, inoltre, a dare corso ad “aggiustamenti”, in qualche misura,

agganciati a quello che era in dotazione dei colleghi provenienti da IB e IBI. Infine, qualche voce economica è stata trasformata in un “ad personam”.

Per le organizzazioni sindacali questo risultato rappresenta un punto equilibrato e sufficientemente valido per traghettare un settore importante e strategico del gruppo bancario verso gli obiettivi di consolidamento del settore bancario; per i nostri lavoratori è il modo migliore per garantire una transizione che permetta loro sicurezza e prospettiva in un’azienda chiave del gruppo bancario.

Inoltre, emerge un chiaro messaggio di cosa sia l’armonizzazione dei trattamenti delle aziende [...continua a leggere](#)

Illustrazione del Piano Industriale del Gruppo Bancario ICCREA alle OOSS

In data 2 luglio u.s. il Direttore Generale della capogruppo ICCREA ha illustrato alle Segreterie Nazionali ed ai Coordinamenti di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali il tanto atteso Piano Industriale del triennio 2020-2023.

In premessa è stato sottolineato dal Direttore che la stesura del piano ha visto la partecipazione attiva delle aziende del perimetro diretto e delle banche aderenti, elemento questo indispensabile trattandosi di un Gruppo Bancario “Cooperativo” che, a differenza degli altri Gruppi Bancari, deve coinvolgere tutti i portatori di interesse (comunità locali, clienti, soci ed i circa 20.000 collaboratori).

Il Direttore ha inoltre evidenziato che l’intervenuta emergenza sanitaria COVID-19, di cui in prima stesura il piano industriale non teneva ovviamente conto, richiederà alcuni necessari adeguamenti che tuttavia non ne cambieranno la strategia che resta principalmente improntata sull’elemento della “**sostenibilità**”, ovvero il raggiungimento di un



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



risultato economico tale da consentire nell'arco piano l'accumulo di un patrimonio sufficiente a contribuire all'ulteriore sviluppo del GBCI ed anche ad assorbire eventuali shock di mercato.

Il Gruppo, ha continuato il Direttore, per ambire a diventare "solido e sostenibile", deve necessariamente intraprendere un grande processo di trasformazione che, attraverso l'attuazione di progetti già individuati, si concretizzerà su tre principali linee di intervento che riguarderanno le **Banche**, le **Società del Perimetro Diretto** e l'implementazione di specifiche "azioni trasversali" [...continua a leggere](#)



BNL: BNL: lavoro agile, giustizia è fatta

Lo scorso 5 giugno il fronte sindacale di BNL ha tuonato con un comunicato dal titolo: "Lavoro Agile: si Rispetti il Decreto!"

Come tutti sanno, il decreto c.d. Rilancio introduce il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile (smart working, flexible working). La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità

agile, due condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa integrazione) o un genitore non lavoratore.

La logica della disciplina è davvero chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi avrebbe potuto badare al bambino. La BNL e le società del Gruppo avevano, invece, assunto una interpretazione assolutamente restrittiva del dettato normativo, negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l'altro genitore) in lavoro agile [...continua a leggere](#)

BPB: Popolare di Bari: la Fisac aziendale si costituisce parte civile:

A seguito del riconoscimento da parte della Procura della Repubblica della sussistenza di specifiche fattispecie di reato ad opera dell'ex presidente di BPB e dell' ex co-direttore generale, **la FISAC CGIL del Gruppo BPB ha deciso di costituirsi parte civile** nel relativo processo. **"La costituzione di parte civile è quell'atto che può compiere il danneggiato dal reato al fine di chiedere il risarcimento del danno subito a seguito del crimine"** La mancata

veridicità delle informazioni ai soci e l'alterazione fraudolenta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria all'interno del bilancio dell'Istituto hanno senz'altro danneggiato gli azionisti, ma anche **le lavoratrici e i lavoratori**. Questi ultimi, infatti, **hanno sopportato per primi il peso economico del dissesto, generato dalla gestione scellerata della BPB.**

Nel corso di questi anni si sono visti costretti a subire una contrazione della retribuzione ed attivare procedure di solidarietà per la salvaguardia dell'occupazione, sacrifici in buona fede ritenuti bastevoli ad evitare il dissesto dell'azienda – *almeno per la parte relativa ai costi del lavoro* -, in ragione di bilanci ad oggi falsi a detta della Pubblica Accusa. Pertanto, **in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici danneggiati dai reati poc'anzi descritti, si intende prendere parte all'azione giudiziaria** al fine di chiedere il risarcimento del danno da loro subito, che comprenderà sia l'aspetto professionale ed economico, sia le ripercussioni sul piano emotivo ed umano che hanno caratterizzato tutta la vicenda.

Quella della **FISAC aziendale**, è una precisa scelta di campo, un atto chiaro e diretto di difesa e rispetto della dignità dei dipendenti tanto come persone, tanto come lavoratori, **L'udienza di costituzione delle parti** che si sarebbe dovuta tenere il giorno 16 Luglio **è stata sospesa e rinviata al 24 settembre 2020** per motivi di sicurezza e nel rispetto delle



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione

misure anti-Covid-19, nell'aula-bunker presso il Tribunale di Bitonto. Sarà nostra premura informarvi riguardo ogni singolo sviluppo.

L'incontro del 24 agosto tra OOSS ed Azienda non ha portato ai doverosi chiarimenti necessari in termini di correttezza circa l'accordo dello scorso 10 giugno.

Al di là di logiche aperture circa la possibilità, per gli aderenti al Fondo, di conferire il TFR al FIP per cogliere le opportunità di risparmio fiscale ed alla possibilità di sospendere per una sola volta (limitazione questa unilaterale non condivisibile) per i colleghi che, maturando i requisiti pensionistici a partire dal 2028 – dovranno quindi sopportare un lungo periodo di part time, non sono stati ancora sciolti i dubbi interpretativi più importanti a causa dell'errata convinzione aziendale che gli stessi debbano essere fugati unilateralmente dall'Azienda (con lo strumento delle solite consulenze di parte) anziché da un doveroso confronto tra le parti.

Abbiamo inoltre, con l'occasione, fatto notare che, nel gioco perverso dei numeri, potrebbero risultare penalizzati da eventuali errate interpretazioni dei contenuti dell'accordo vigente e di quelli pregressi i redditi più bassi, anziché muoversi nel logico rispetto dei criteri di progressività, già contenuti in alcune parti dell'accordo stesso.

In ultimo ci è stato comunicato il numero complessivo delle adesioni ai vari istituti contemplati nell'accordo: 171 persone alla data del 24 agosto.

Nessuna novità circa le filiali di cui è prevista la chiusura e nessuna novità anche riguardo al destino dei colleghi di Cassa di Risparmio di Orvieto.

E' a questo punto necessario formulare una considerazione politica sulla gestione delle dinamiche fisiologiche dell'accordo da parte dei Commissari e dei vertici aziendali.

È sotto gli occhi di tutti l'assoluta latitanza di questi soggetti nella volontà di confronto con le OO.SS. nell'emanazione di linee guida, nella mancanza di trasparenza e nella tardiva stesura e diffusione dei documenti allegati all'accordo...[continua a leggere](#)



BPER: Gruppo BPER: BASTA Files Excel Fai da Te !!

Sono passati solo pochi mesi da quando BPER Banca ha ricevuto la certificazione "TOP EMPLOYER ITALIA 2020", vedendosi riconoscere come azienda leader nell'ambito delle risorse umane con livelli di eccellenza nelle politiche di formazione...

Sono passate solo poche ore dalla pubblicazione e divulgazione dei risultati consolidati di Gruppo al 30 giugno 2020, con manifesta soddisfazione da parte dell'Amministratore Delegato che, nella missiva ai colleghi, confida sul contributo e sulla professionalità di tutti per proseguire su questa strada, ad iniziare dal progetto di acquisizione di un ramo d'azienda dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

A fronte di tutto ciò rimaniamo amareggiati e sorpresi del fatto che l'azienda possa permettere la sistematica violazione degli accordi sottoscritti, a livello nazionale e di gruppo, inerenti le politiche commerciali.

Nonostante la recente ri-pubblicazione delle slides dove sono evidenziati i comportamenti virtuosi che le aziende del gruppo BPER dovrebbero tenere, registriamo purtroppo l'invio sempre più frequente di files artigianali dei quali Hub manager, Area manager o Direttori Regionali (con toni anche perentori ed evidenziazioni in grassetto) chiedono la compilazione, con dati puntuali e sul prodotto nonché sulla futura produzione (forecast) per ogni singolo aggregato....

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



CREDIT AGRICOLE: GLI RLS SCRIVONO ALL'AZIENDA

Nella giornata di ieri i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza hanno evidenziato all'azienda la mancanza di consultazione, la mancanza di riscontri alle varie richieste, il maturare del pericoloso messaggio di una frenetica ripresa delle attività, nella logica del recupero immediato dei profitti, redditività e commissioni, con pressioni commerciali sempre più pressanti che stanno intaccando non poco la sfera psicofisica dei lavoratori, che sono stati sempre in prima linea nel dare risposte ai clienti, anche nel massimo periodo di crisi. [Clicca qui per il testo della comunicazione inviata](#)



comunicato-resoconto FISAC sull'incontro della Commissione Politiche Commerciali

...Tanto il CCNL, che l'accordo Nazionale e di Gruppo riportano, condividendoli, principi e norme che non sono interpretabili, non sono oggetto di ulteriore negoziato se non caso mai di integrazioni. Seguendo questi principi da parte sindacale sono state fatte delle proposte in Commissione per cercare di fare passi in avanti su un tema che, stante le segnalazioni arrivate, necessita di interventi. In particolare è stata avanzata all'azienda la proposta di convenire un veto su preventivi di vendita e di classifiche comparative. **L'azienda non ha fornito disponibilità** limitandosi a riconoscere la necessità di una maggiore cultura, elemento che peraltro troviamo al primo punto dell'accordo di Gruppo del nov. 2017 costituivo la Commissione Politiche Commerciali in cui leggiamo: "la diffusione capillare di una cultura aziendale fondata sull'attenzione alla clientela, ai dipendenti, al rispetto dei valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza alla valorizzazione del lavoro e delle professionalità e al perseguimento di obiettivi commerciali aziendali coerenti con il mercato di riferimento"

Ben venga una crescita culturale ma certe frasi pronunciate o scritte che siano, non hanno e non possono avere alcuna giustificazione e non si tratta di cultura ma anche di maleducazione che deve essere convintamente rifiutata dal Gruppo, soprattutto se pronunciate da chi ricopre ruoli di responsabilità...[continua a leggere](#)



CREVAL: La voce delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval

Non è vero che "siamo tutti sulla stessa barca"! Il Covid- 19 ha attraversato la nostra classe, e non solo in senso fisico con contagi e morti, ma anche dividendo lo stesso mondo salariato. L'"Io resto a casa", la parola d'ordine scandita per diverse settimane almeno fino a maggio, ha riguardato meno della metà dei

lavoratori, con l'ipocrita divisione tra lavoratori essenziali e non.

La pandemia ha portato alla ribalta quelli che prima erano «invisibili»: lo hanno scritto i giornali italiani, ma anche il "Financial Times", "Le Monde" o il "Washington Post". Ci vuole una bella faccia tosta: invisibili sarebbero stati gli infermieri e gli inservienti che consentono agli ospedali di funzionare, gli operai che mandano avanti le fabbriche, gli addetti alla logistica che movimentano le merci, le cassiere dei supermercati, i bancari a contatto con il pubblico, gli autisti, chi si occupa del gas e dell'elettricità, i braccianti nei campi e nei frutteti, le badanti nelle case a seguire i vecchi. Ma a chi la vogliono raccontare? Questa è buona parte dei lavoratori salariati, la nostra classe, che infatti in maggioranza è sempre stata al lavoro...[continua a leggere](#)

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione

INTESA SANPAOLO: Incontro con chief operating officer su ingresso di Ubi in Isp



... i passaggi relativi all'operazione UBI evidenziando la massima attenzione a tutto il personale coinvolto, al territorio e alle comunità locali e ai clienti, in particolare con:

Assunzioni di 2500 giovani, per oltre la metà nei territori di Bergamo, Brescia, Pavia, Cuneo e nel Sud Italia

Creazione di 4 nuove Direzioni Regionali a Bergamo, Brescia, Cuneo e Bari, ciascuna con circa 300/400 filiali, nonché di un centro di eccellenza a Pavia per l'agricoltura e l'allevamento

Costituzione di una Impact Bank Leader con una nuova unità su Brescia, Bergamo e Cuneo per il sostegno sociale al territorio

Nessuna riduzione del credito concesso ai clienti ed ulteriori 10mld€ all'anno di erogazioni a sostegno delle imprese e delle famiglie.

La C.O.O. ha anche rappresentato le prossime tappe dell'operazione che ha portato il Gruppo a diventare la seconda banca per capitalizzazione nell'area Euro:

entro metà ottobre nomina del nuovo Consiglio Di Amministrazione di UBI Banca

entro dicembre 2020 cessione delle filiali a BPER

entro dicembre 2020 accordo per le uscite volontarie senza impatti sociali

entro aprile 2021 fusione per incorporazione di UBI Banca in ISP e completamento dell'integrazione informatica

entro dicembre 2021 completamento dell'integrazione tra i due Gruppi

Inoltre è stato rappresentato che, non appena lo scenario macro economico sarà più chiaro e comunque entro la fine del 2021, sarà presentato il nuovo Piano di Impresa.

Come OO.SS. esprimiamo soddisfazione per l'accoglimento della richiesta di 1 assunzione ogni 2 uscite, che saranno esclusivamente volontarie. Abbiamo comunque ribadito l'esigenza di assunzioni su tutta la rete che è in estrema sofferenza, nonché per le aree disagiate e per il Sud del paese. Abbiamo altresì richiesto la verifica in merito alle assunzioni previste dai precedenti accordi.

Riteniamo inoltre necessaria la massima attenzione nei confronti dei colleghi, con particolare riferimento alla valorizzazione delle professionalità e a soluzioni organizzative che evitino la mobilità sul territorio spostando il lavoro e non i lavoratori.

Valutiamo positivamente l'informativa odierna fornita dalla C.O.O.

Siamo certi che a settembre inizierà un percorso impegnativo e costruttivo di confronto con l'Azienda e che coinvolgerà le OO.SS. delle banche interessate e le Segreterie Nazionali, che dovrà garantire tutele per tutti i lavoratori.



Monte dei Paschi di Siena: Esodi e assunzioni – siglato l'accordo

Si è conclusa il 6 agosto 2020 la procedura di confronto sindacale avviata ai sensi degli artt.20 e 21 del CCNL, in tema di riduzione degli organici nel Gruppo MPS. Abbiamo ottenuto l'importante risultato di mantenere tutte le garanzie già previste nei precedenti Accordi in materia di esodi.

Questi in sintesi i punti principali dell'Accordo:

- Uscita al 1° novembre 2020 di 500 colleghi, che maturino i requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO entro il 1/1/2025;
- Adesioni solo su base volontaria;
- La domanda di adesione dovrà essere presentata a partire dal 24/8/2020 e non oltre il 13/9/2020;
- Mantenimento per tutto il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, delle coperture assistenziali (Rimborso Spese Mediche) e delle agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti per il personale in servizio;

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione

- Assunzione del coniuge o figlio in caso di decesso durante il periodo di adesione al Fondo;
- Mantenimento posizione accesa presso i Fondi previdenziali aziendali;
- Possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua;
- Impegno a ricercare possibili soluzioni condivise con il Sindacato in caso di modifiche normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO.

Con il fondamentale obiettivo di salvaguardare la tenuta organizzativa e operativa del Gruppo MPS, abbiamo anche ottenuto l'impegno aziendale a realizzare nel biennio 2020-2021 un numero complessivo di **assunzioni pari a 1 entrata ogni 2 uscite** determinate dall'adesione al Fondo di Solidarietà.

UBI BANCA: la riduzione del cuneo fiscale per i redditi fino a 40.000 euro dal 1° luglio 2020 :riteniamo utile riproporre le informazioni già diffuse sulla riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente, prevista – per le prestazioni rese dall'1.7.2020 – dalla Legge n. 21/20201.

Le misure introdotte dal provvedimento sono il risultato del confronto svoltosi tra Governo e Parti sociali nel periodo antecedente l'emergenza epidemiologica, nel corso del quale era stato concordato l'utilizzo delle risorse stanziate per la riduzione del c.d. cuneo fiscale, nella direzione che la CGIL, unitariamente con CISL e UIL, rivendicava da tempo, anche attraverso il ricorso alla mobilitazione.

Si è trattato di un risultato importante, che vuole tuttavia essere solo il primo passo di una più complessiva riforma fiscale imperniata su equità e progressività, che realizzi una adeguata redistribuzione e promuova lo sviluppo...[continua a leggere](#)



UNICREDIT: Unicredit: Due giorni di permesso retribuito per i genitori con figli fino a 14 anni

ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLA BANCA DEL TEMPO, IN VIA ECCEZIONALE, IN CONNESSIONE ALLE PROBLEMATICHE COVID Nel Gruppo UniCredit è stata istituita, nel 2018, in via sperimentale la "Banca del Tempo", finalizzata alla costituzione di un monte-ore...

Le dotazioni presenti nella "Banca del Tempo Solidale" sono riservate ai Lavoratori/Lavoratrici:

beneficiari di permessi L.104/1992 (per sé, i figli, il coniuge, genitori ed altri familiari);

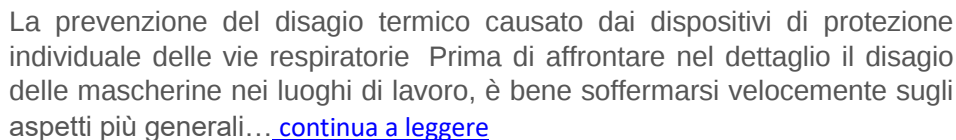
titolari di L. 104 anche senza diritto a permessi;

titolari dei requisiti ex L. 170/2010 per assistenza a figli affetti da DSA (3 gg scuola elementare; 1 gg scuola media).

Il giorno 23 luglio 2020 è stato siglato un accordo con il quale, in considerazione delle conseguenze della crisi sanitaria Covid 19, si prevede l'estensione dell'utilizzo della banca del tempo per supportare i colleghi anche in questa fase di incertezza legata al progressivo ritorno alla normalità, in particolare per far fronte a possibili difficoltà nell'erogazione dei servizi scolastici... [continua a leggere](#)

Di interesse generale:

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



A large, realistic hand with visible skin texture is reaching down from the top left. Its index finger is extended, pointing towards a small, blue, stylized human figure standing on a horizontal line. The background is a gradient of light blue at the top to a darker blue at the bottom, with the horizontal line separating the two shades.

Non ti lasciamo solo



Dipartimento Internazionale: IKEA, tra frugali ci si intende

di Anna Maria Romano, CGIL Toscana, Vice-Presidente di UNI-Europa Finance, esperta di problemi finanziari di CTS [OpenCorporation](#)

Se chiediamo a qualcuno in Italia di nominarci qualcosa di svedese, in maggioranza risponderanno IKEA e Pippi Calzelunghe e, normalmente, in questo ordine. Ma, se Pippi resterà per sempre parte della cultura svedese, IKEA può deludere. Anzi, lo ha già fatto. Perché da molto e per puri motivi fiscali, IKEA ha sede in Olanda. Ma guarda un po'! Protagonisti di questa storia sono due dei paesi "frugali", che tanto

hanno scalpitato sulla correttezza dei bilanci dei paesi scialoni del sud Europa. Che, però, quando si tratta del proprio bilancio, sono disponibili ad essere meno intransigenti.

Ikea è una filiale della società olandese Ingka Holding, di proprietà di una fondazione senza scopo di lucro, la Fondazione Stichting Ingka, creata nel 1982 dal fondatore Ingvar Kamprad con la nobile motivazione di "diffondere il progresso dell'architettura e l'Interior design". La fondazione è una delle più grandi organizzazioni no profit del mondo, con un patrimonio superiore a 35 miliardi di dollari...[continua a leggere](#)

*Essere sempre in contatto... ci **C**ollega così facci**A**mo quadrato anche Con TE*

Vi ricordiamo che chiunque può inviare segnalazioni e contributi alla casella postale:
fisac.regionale@umbria.cgil.it



Arrivederci al prossimo numero.

Fisac CGIL Umbria
La Segreteria Regionale

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione