



www.uilca.it

notizi@rio

UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

n° 1 / 2015

- **EDITORIALE: Pressioni commerciali...altro che aria frizzantina!**
- **8 MARZO: Lo Stato deve mettere tutti nelle stesse condizioni di partenza.**
- **INDENNITA' DI CASSA: Vademecum del Cassiere...*pardon*...Consulente**
- **PREVENZIONE Uni.C.A.: Campagna Prevenzione 2014/2015**
- **FERIE: ricorda che...**



REDAZIONE

Guido Diecidue (direttore responsabile)
Giacomo Di Marco
Giorgio Giovanardi
Salvatore Li Castri
Rosario Mingoia
Paolo Picollo
Vincenzo Tenerelli
Stefano Streccioni
Luciano Teresi
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

SEGRETERIA DI DIREZIONE e GRAFICA
GCZ

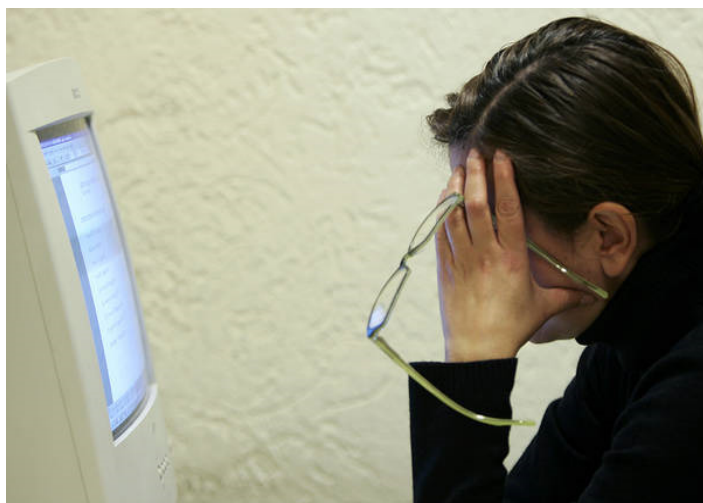
uilca.unicredit@uilca.it

PreSSioni commerciali: un «blizzard»! Altro che aria frizzantina!

Qualche tempo fa affrontammo l'argomento delle eccessive e smodate pressioni commerciali esercitate sui lavoratori.

Dopo i nostri reiterati interventi, i livelli di tali pressioni, tranne qualche caso "ostinato", prontamente segnalato con nostri comunicati, sembravano sotto controllo.

Purtroppo ci sbagliavamo! I lavoratori devono ancora subire pressioni intollerabili, anche in presenza di una richiesta di inserimento nel nuovo CCNL di un articolo specifico teso a normare questo non più sopportabile fenomeno, così come precedentemente ottenuto per la Mifid.



Il malvezzo delle classifiche commentate, delle chat ossessive e delle telefonate di report orarie sembra vivere una nuova stagione d'oro, alla faccia delle dichiarazioni del nostro AD. Altro che aria frizzantina, caro "collega" Ghizzoni (ha dichiarato di non sentirsi un banchiere ma un bancario!?), si faccia un giro nella Rete e vedrà che troverà una specie di tempesta di neve, un blizzard (vento polare ndr) delle pressioni commerciali che si va ad aggiungere alla confusione generata dal progetto Open.

L'utilizzo del nuovo "cruscotto", infatti, non sembra aver apportato i benefici attesi ed il Sige continua a produrre scarso valore aggiunto.

Abbiamo ricevuto diverse segnalazioni sul collocamento del bond subordinato, (con rating BB+) e invitiamo i colleghi ad operare in TOTALE rispetto delle normative e dell'etica, considerando che nelle liste fornite spesso i clienti sembrano non possedere i requisiti per la sottoscrizione.

Le campagne commerciali, le giornate dedicate, le pressioni che arrivano da tutte le parti, possono indurre facilmente all'errore, facendo magari incorrere in comportamenti sanzionabili. Vi rinnoviamo dunque l'invito, già raccolto da qualcuno che ringraziamo quale partecipe prezioso della nostra attività, a segnalarci i casi che riteniate opportuni; li denunceremo (in forma assolutamente anonima) all'Azienda, per cercare di arginare l'arroganza di alcuni superiori che spesso agiscono anche al di là delle direttive ricevute. Lo dimostra la disponibilità aziendale a trattare una Dichiarazione Congiunta con il CAE dove verranno sanciti i principi fondamentali a cui attenersi per le vendite responsabili in tutto il Gruppo. ■

Il 22 dicembre del 1947 l'Assemblea Costituente approvò la Costituzione della Repubblica Italiana e proprio nella ricorrenza dell' 8 marzo a distanza di anni vogliamo ricordare uno dei principi fondamentali e significativi purtroppo ancora violato e mai come oggi così attuale, l'articolo 3:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese.

La proclamazione del principio di uguaglianza segna una rottura decisa nei confronti del passato, quando la titolarità dei diritti e dei doveri dipendeva dall'estrazione sociale, dalla religione o dal sesso di appartenenza.

Le varie specificazioni **«senza distinzioni di»** furono inserite affinché non trovassero posto storiche discriminazioni, quali, ad esempio, **la divaricazione dei diritti tra uomini e donne, alla quale intendeva porre fine l'affermazione di un'uguaglianza «senza distinzioni di sesso»**. Così, l'uguaglianza «senza distinzioni di razza» serviva a preservare l'ordinamento costituzionale, mettendolo al riparo dall'infamia delle leggi razziali.

Tuttavia, la nostra Costituzione non si arresta al riconoscimento dell'uguaglianza formale: essa va oltre assegnando allo Stato il compito di creare azioni positive per rimuovere quelle barriere di ordine naturale, sociale ed economico che non consentirebbero a ciascuno di noi di realizzare pienamente la propria personalità. Questo passaggio concettuale è pregnante, poiché consente di affermare che le differenze di fatto o le posizioni storicamente di svantaggio possono essere rimosse anche con trattamenti di favore che altrimenti sarebbero discriminatori. In Italia, **le azioni positive sono state utilizzate soprattutto per le discriminazioni di genere, contro le donne.**

Attraverso l'uguaglianza sostanziale, lo Stato e le sue articolazioni si assumono l'impegno di rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini: questo non significa che il compito dello Stato sia quello di tendere verso *un malinteso egualitarismo, inteso come uguaglianza dei punti d'arrivo*, dove l'individuo finirebbe per essere annichilito, schiacciato dal peso di una società di eguali. **Il compito dello Stato è invece quello di agire concretamente per metter tutti nelle stesse condizioni di partenza, dotando ognuno di pari opportunità per sviluppare e realizzare pienamente e liberamente la propria personalità.**

INDENNITA' DI CASSA: MAGGIORAZIONI E MODULI



Con l'avvio del progetto Banca Open, che prevede ristrutturazioni della Rete e rimodulazione dei Ruoli, una valanga di effetti collaterali si sta abbattendo sui colleghi.

Le riorganizzazioni e ristrutturazioni costano? A pagare ci devono pensare sempre i lavoratori.

Infatti in rete, oltre alla riduzione di organici e figure professionali, l'azienda sta rendendo sempre più difficile il pagamento delle indennità di cassa.

Noi, al contrario, ritenendo che ne vada assicurato il corretto riconoscimento ai colleghi, indichiamo di seguito quello che va fatto in concreto **per evitare che le indennità dovute vengano "risparmiate" dall'azienda.**

INDENNITA' FISSA o SALTUARIA

L'attività di cassa comporta il pagamento di un'indennità (diversificata come importo se l'attività viene svolta a sportello o meno) che può essere:

- **FISSA:** ovvero pagata, senza bisogno di segnalazioni, mensilmente a fronte di un'adibizione alla cassa in via continuativa;
- **SALTUARIA:** ovvero riconosciuta solo in caso di adibizione ad un'attività di cassa svolta in via occasionale o comunque non prevalente;

Il lavoratore che svolge in via prevalente l'attività di cassa deve richiedere (se non gli viene riconosciuto) il pagamento dell'indennità fissa, specialmente se rientra dopo un periodo di assenza dal servizio o dalla mansione (maternità, aspettativa) superiore ad un mese.

CHI SVOLGE L'ATTIVITA' DI CASSA

I lavoratori adibiti continuativamente alle mansioni di cassa, hanno titolo per fruire dell'INDENNITA' FISSA di rischio cassa che deve essere così **remunerata:**

per i **lavoratori a tempo pieno:**

- **Euro 173,21 mensili** in caso di lavoratore adibito alla cassa oltre le 6 ore giornaliere;
- **Euro 151,94 mensili** in caso di lavoratore adibito alla cassa per più di 5 ore e fino a 6 ore giornaliere;
- **Euro 126,62 mensili** fino a 5 ore.
- Per i **lavoratori in "part time"** è prevista la corresponsione dell'indennità in proporzione alla durata dell'adibizione con un minimo corrispondente ai 2/5 dell'indennità di cassa fino a 5 ore (Euro 126,62).

La durata dell'adibizione presa a riferimento per l'erogazione dell'indennità è quella **giornaliera**, come previsto dall'allegato 5 del CCNL, con riconoscimento di un maggior rischio giornaliero per i colleghi/colleghe con part time misto o verticale.

CASSA SALTUARIA

Tutti i colleghi Consulenti possono essere, **previa adeguata formazione**, adibiti **saltuariamente** al servizio di cassa.

A tutti questi lavoratori deve essere riconosciuta l'INDENNITA' di rischio prevista per il numero di ore di adibizione, rapportata alle giornate in cui hanno prestato servizio di cassa, come segue:

- 40% dell'indennità prevista per un'adibizione mensile di 1 o 2 giorni;
- 50% dell'indennità prevista per un'adibizione mensile di 3, 4 o 5 giorni;
- dal 60% dell'indennità prevista per 6 giorni, con incremento del 10% per ogni giorno di adibizione, fino al massimo del 100% per 10 giorni di adibizione mensile.

MAGGIORAZIONI DELLE INDENNITA' FISSE

Ovviamente chi viene adibito alla mansione di cassa per una durata oraria giornaliera superiore a quella riconosciuta come indennità fissa mensile ha **diritto al pagamento delle maggiorazioni** previste dal CCNL.

L'azienda ha affermato che, di norma, l'attività di cassa dovrebbe essere contenuta, laddove operano più cassieri, nel limite individuale delle 6 ore.

I responsabili **dovranno** in questo caso **organizzare le singole adibizioni** disponendo, ad esempio, l'apertura posticipata o la chiusura anticipata della singola cassa che viene ritenuta non necessaria, ma è chiaro che in mancanza di tali disposizioni il servizio verrà prestato per l'intera apertura dello sportello e dovrà essere **assolutamente remunerato**.

Le fantasiose motivazioni che mirano ad evitare il pagamento delle maggiorazioni:

- la pausa per espletare necessità fisiologiche
- la pausa caffè
- le pause per afflussi non continui della clientela
- ed eventuali altre

**SONO DA RESPINGERE e
SEGNALARE AL SINDACATO**





COSA DEVONO FARE I CASSIERI SALTUARI O «MAGGIORATI»

Nel caso di adibizioni saltuarie o maggiorazioni di indennità - per adibizioni maggiori rispetto a quelle riconosciute in misura fissa - **i cassieri devono** :

- inviare ad ogni fine giornata, una **mail al responsabile per segnalare il servizio di cassa svolto (che dia diritto ad un'erogazione o maggiorazione di indennità di rischio)**, secondo il modello che abbiamo predisposto all'**allegato A**;
- tenere in evidenza in apposite cartelle informatiche o cartacee, **le mail inviate nel mese**, fino ad avvenuto pagamento;
- **compilare il modulo riepilogativo mensile** che alleghiamo (**allegato B**) sottoscriverlo e consegnarlo al responsabile, trattenendone copia;
- al ricevimento del cedolino stipendio controllare e verificare la corretta imputazione dell'indennità, aiutandosi a tal fine con le mail inviate giornalmente.

Il tutto fino al ripristino di una metodologia che consenta l'incasso "certo" del lavoro svolto con il supporto di una procedura informatica, procedura che "stranamente" appare al momento molto lontana dall'essere attivata.

Nella pagina seguente trovate il fac-simile dei moduli da utilizzare per la richiesta delle maggiorazioni invitandovi a monitorare il pagamento di quanto dovuto.

Allegato A alla circolare sull'INDENNITA' DI CASSA

- Da trasmettere via mail al Responsabile della dipendenza e
- Per conoscenza al suo vice/sostituto presente in organico

Oggetto: Indennità di rischio per servizio di cassa

Il/La sottoscritto/a *Cognome Nome* segnala che in data odierna è stato/a adibito/a al servizio di cassa per totali ore *X* e minuti *Y*.
(solo in caso di cassieri che percepiscono indennità fissa mensile) Tale adibizione è eccedente le *X* ore già riconosciute con l'indennità fissa percepita in via continuativa e ne chiede il relativo inserimento nelle previste procedure informatiche.
 Cordiali saluti.

Allegato B alla circolare sull'INDENNITA' DI CASSA

Al Direttore dell'Agenzia di _____

Indennità di rischio per servizio di cassa
 Segnalazione adibizione saltuaria o maggiorazione

Matricola _____ Mese/Anno _____

Cognome e Nome _____

Giorno	Codice agenzia	Adibizione fino a 5 ore	Adibizione oltre le 5 e fino a 6 ore	Adibizione oltre le 6 ore
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				

Data _____ Firma _____

LA PREVENZIONE IN UNI.C.A.: CAMPAGNA 2014/2015



Il 3 novembre è iniziata la campagna di prevenzione di Uni.C.A. 2014/2015 totalmente gratuita per le colleghe e i colleghi, in servizio, in esodo e in quiescenza.

La campagna avrà termine il 31 luglio 2015 con data utile per la prenotazione fissata al 3 luglio 2015.

La nuova campagna è impostata in modo differente dagli anni scorsi, la novità è data dalla previsione di due distinte fasi anche temporali (due giornate diverse): nella Fase 1 si svolgeranno gli esami di laboratorio e, dopo averne ottenuto gli esiti, si potrà passare alla Fase 2, con ulteriori esami e visite specialistiche.

Le giornate utilizzate per la prevenzione godono di un permesso retribuito per assentarsi dal lavoro.

Destinatari:

tutti i titolari di polizza (in servizio, esodo, pensionati) devono aver compiuto 41 anni alla data del 3/11/2014;

non ha rilevanza che i soggetti abbiano o non abbiano partecipato alle Campagne di Prevenzione degli anni scorsi.

L'elenco delle strutture sanitarie, in continuo aggiornamento col procedere dell'attività di convenzionamento è pubblicato sul portale aziendale:

MY HR-WELFARE E BENEFIT-ASSISTENZA SANITARIA-IL TUO PIANO SANITARIO.

Fase 1 Esami di laboratorio

L'associato dovrà: contattare la struttura sanitaria presentandosi sempre come iscritto a Uni.C.A. per il circuito della prevenzione di Previmedical; fissare la data e l'ora della prestazione; provvedere alla preattivazione.

Fase 2 Gli accertamenti

Per attivare le prestazioni Fase 2, è la struttura che prende contatto con l'assistito, consegna gli esami e fissa l'appuntamento successivo per altri accertamenti che sono:

- mammografia per donne sopra i 50 anni
- ecografia prostatica per gli uomini sopra i 60 anni
- visita specialistica cardiologica con ecg
- visita specialistica oncologica

Per la Fase 2 non è più necessaria la preattivazione.

Invitiamo tutti i colleghi a cogliere questa opportunità.



FERIE

Il “diritto irrinunciabile” a ferie annuali retribuite è sancito dalla Costituzione (art.36, comma 3) mentre la durata è fissata dal Codice Civile (all’art.2109) e dai contratti collettivi.

Aree Professionali	20 giorni fino al 5° anno di servizio <i>(per il 3A4 L, 22 gg. dall’anno successivo a quello di assunzione);</i>
	22 giorni da oltre il 5° e fino al 10° anno di servizio;
	25 giorni oltre il 10° anno di servizio.
Quadri Direttivi	26 giorni
Dirigenti	26 giorni

Il diritto alle ferie spetta anche al lavoratore/lavoratrice in prova, anche se vi è stato recesso durante la prova stessa: in tal caso, viene erogata l’indennità sostitutiva per ferie non godute.

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell’anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell’interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell’anno, rispetto alla normale distribuzione dell’orario.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell’anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell’anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

A norma dell’art.50 del CCNL 8.12.2007 e dell’art.16 del CCNL 10.01.2008 i permessi per ex-festività sono fruibili nel periodo intercorrente tra il 16 gennaio e il 14 dicembre di ogni anno. Solo nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice intenda fruirli, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero anche disgiuntamente dalle stesse, in 3 o più giornate consecutive, vanno segnalati al momento della predisposizione dei turni di ferie.

Diversamente, la richiesta di fruizione dei permessi va fatta “con un congruo preavviso”.

LA MALATTIA INTERVENUTA PRIMA DELLE FERIE: La malattia insorta prima delle ferie prosegue regolarmente fino ad avvenuta guarigione e determina la mancata fruizione delle stesse, che verranno godute successivamente.

LA MALATTIA INTERVENUTA DURANTE LE FERIE: In generale la malattia insorta durante le ferie ne sospende il decorso.

LA MALATTIA DEL BAMBINO E LE FERIE: La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore interessato, il decorso delle ferie in godimento per la stessa durata prevista per gli ordinari congedi di malattia del bambino.

IL PERIODO DI COMPORTO E LE FERIE: Poiché le ferie sospendono il periodo di malattia: il lavoratore/lavoratrice, allo scopo di evitare il superamento del periodo di comportamento, può richiedere al datore di lavoro di usufruire delle sue ferie residue.

L'azienda, pur non avendo alcun obbligo al riguardo, può valutare di dare corso a tale richiesta, tenuto anche conto della possibilità dell'interessato/a di utilizzare la previsione dell'aspettativa per malattia.

La legge ha disposto che le visite mediche di controllo (ed eventuali controlli preliminari) possano avvenire in orari prestabiliti, denominati "fasce di reperibilità". Tali fasce orarie di reperibilità, valide per tutti i dipendenti, sono state così stabilite :

- **dalle ore 10,00 alle ore 12,00 del mattino e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 del pomeriggio di tutti i giorni, compresi i sabati, le domeniche e i festivi.**



Entro queste fasce orarie i lavoratori ammalati hanno l'obbligo di presenza in casa o presso il recapito temporaneo segnalato allo scopo di rendere possibile il controllo dello stato di malattia.

In assenza del lavoratore/lavoratrice al controllo domiciliare, il medico fiscale lascia l'invito a recarsi presso l'ASL o l'INPS nella giornata successiva non festiva per la visita ambulatoriale di controllo.