



NO ALLA GUERRA
l'Ucraina siamo noi



Desertificazione bancaria

Trovare uno sportello è più facile a Barletta che a Milano.

First Cisl ha deciso di lanciare un **osservatorio sulla desertificazione bancaria** che riporta gli studi e le analisi del Comitato scientifico della Fondazione Fiba. È stato elaborato un indicatore (Ipd, Indicatore di desertificazione provinciale) che assegna ad ogni provincia italiana un punteggio sulla base della percentuale, calcolata sui rispettivi totali, del numero di comuni senza sportello o con uno sportello, della popolazione residente, delle imprese con sede legale in detti comuni e della relativa superficie.

Grazie a queste informazioni sarà possibile seguire l'evoluzione di un fenomeno che presenta i tratti dell'allarme sociale. Per milioni di nostri concittadini, si pensi agli anziani, significa dover sopportare pesanti disagi per accedere a servizi necessari alla loro vita quotidiana. Ma non sono solo le persone a subire le conseguenze dell'abbandono dei territori da parte delle banche. Anche per molte piccole imprese la chiusura delle filiali rappresenta un problema rilevante che si riassume semplicemente con due parole: meno credito.

Per saperne di più collegati al seguente link:

<https://www.firstcisl.it/osservatorio-desertificazione-bancaria/>

Rinnovo CCNL bancari

La trattativa prosegue a settembre, dopo gli incontri effettuati in questo mese di luglio durante i quali è stata "smarcata" la questione procedurale relativa alla proroga della sospensione dei termini del CCNL fino a fine anno, **garantendo in questo modo la piena applicazione dei trattamenti economici e normativi del vigente Contratto anche oltre l'originaria scadenza del 31/12/2022**. L'accordo sottoscritto in tal senso dalle Segreterie Nazionali con ABI precisa che resta "ferma ed impregiudicata la decorrenza al 1° gennaio 2023 per gli effetti degli

eventuali accordi che saranno sottoscritti al termine della trattativa".

Al termine dell'incontro del 26/7, il Segretario Generale della First Cisl, Colombani, ha dichiarato alla stampa che "... la rivendicazione salariale è un elemento centrale della piattaforma unitaria delle organizzazioni sindacali. Il sistema bancario ha alle spalle le crisi che hanno segnato gli anni precedenti e sta producendo risultati stratosferici, come quelli presentati oggi da Unicredit. Lo stesso avverrà nei prossimi giorni per tutti gli altri grandi gruppi, ma anche per le piccole banche. È arrivato quindi il momento di aumentare i salari, tutelando il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche redistribuendo la produttività di sistema attraverso il contratto collettivo nazionale ...".

Per avere tutte le info aggiornate collegati al seguente link:

<https://www.firstcisl.it/rinnovo-ccnl-credito/>

Cuneo fiscale: le novità

La conversione in legge del DL lavoro ha confermato il nuovo esonero contributivo innalzando fino al 31 dicembre 2023:

- dal 2 al 6 per cento, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità) per i lavoratori con reddito fino a 35mila euro.
- dal 3 al 7 per cento se il reddito imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (25mila euro annui).

La misura, per quanto vada nella direzione di una minore imposizione fiscale, ha comunque una durata di soli 6 mesi, e quindi auspichiamo che si riesca a intervenire in maniera strutturale.

Meritocriticanto

Da quasi 20 anni faccio il sindacalista in maniera attiva, sempre collaborativo nei confronti dei colleghi. Ho operato mediante azioni di "mediazione" discrete volte a risolvere questioni territoriali ("le ferie non quadrano", "mi rivolgo ad un avvocato", "farò in modo di trasferirlo, non merita di lavorare sotto casa", "è un Direttore che non vale niente", e così via...).

Da qualche tempo, però, comincio a raccogliere gli umori di quei colleghi, non più giovanissimi ma pur sempre in auge, che stanno vedendo svanire le loro possibilità di crescita professionale. Colleghi che si misurano ogni giorno con obiettivi personali e di squadra, colleghi che, per anni e da anni, raggiungono i risultati stabiliti dall'Azienda, colleghi che lavorano sottoposti a quelle "pressioni commerciali" che ormai sono diventate il "pepe", il mezzo con cui viene trasmesso alla rete il "giusto grado" di focalizzazione, di attenzione, per non perdere "la bussola", per stare sul pezzo e raggiungere quegli obiettivi di periodo (trimestrali, mensili, settimanali e talvolta giornalieri) che contribuiscono, per la maggiore, ai risultati eccellenti che la nostra Banca regolarmente raggiunge. Quasi tutti questi colleghi non vengono mai coinvolti da provvedimenti a favore (promozioni, ad personam, speciali gratifiche, premi significativi). Sempre più spesso, infatti, assistiamo a promozioni e avanzamenti di carriera solo di colleghi che loro malgrado hanno accettato trasferimenti a lunga distanza o continuano a subire disagi in senso assoluto (distanza dalle famiglie e costi spesso non supportati). Mi chiedo, è un privilegio lavorare nel comune di residenza? O aver lavorato per tanti anni vicino casa? È un privilegio avere uno stipendio fisso? È un privilegio lavorare?

Ritengo che questi non siano privilegi, soprattutto di fronte ad un esercito di brave persone, bravi consulenti, eccellenti professionisti che lavorano con responsabilità e senso di abnegazione. Non sono convinto per niente che la meritocrazia passi dalle umiliazioni subite dai colleghi che accettano in maniera incondizionata ogni tipo di disagio solo per non precludersi concrete possibilità di carriera. Forse bisogna iniziare a "cambiare da dentro".

S.D.Barbagallo

Parliamo di: quadri direttivi

Con riferimento alla figura di Quadro Direttivo sul CCNL leggiamo che sono: "...stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori...".

È chiaro che quando si parla di quadro direttivo si fa riferimento a una figura altamente specializzata e che talvolta assume anche ruoli chiave; alla luce di ciò, risulta difficile comprendere come mai alcuni "referenti" dell'Azienda intendano chiedere a colleghi inquadrati come quadro direttivo di svolgere una attività come quella della gestione (carico e scarico) della cassa self durante il periodo estivo e in caso di emergenza, anche se provano a trincerarsi dietro la frase "attività non continuativa e/o occasionale"; un'aria simile si respira anche nella nuova CEPB, come abbiamo già più volte segnalato.

La ratio della richiesta trova origine in un problema che portiamo da tempo sui tavoli di confronto con l'azienda: **ci sono carenze organizzative e di organico** per l'assenza di figure con "adeguati profili professionali"; colleghi che non hanno mai svolto attività di cassa e non conoscono la procedura (seppur inquadrati nelle Aree Professionali) si trovano costretti a far funzionare le casse automatiche (carico, scarico, malfunzionamenti vari). Una adeguata e preventiva formazione in questi casi è inevitabile e obbligatoria da parte dell'azienda.

La situazione pare che stia sfuggendo di mano quando sarebbe sufficiente impegnarsi per tempo così da strutturare una adeguata organizzazione territoriale di supporto alle filiali, con adeguato organico, così da evitare interruzioni di servizio per la clientela. Viceversa impegnare un commerciale a svolgere funzioni di cassa, oltre al rischio di squadrature e problemi contabili, riduce anche l'attività commerciale delle filiali stesse e non ci

risulta che a fine anno siano previste riduzioni di budget in considerazione delle giornate trascorse in cassa.

Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci eventuali anomalie organizzative inerenti il funzionamento delle casse automatiche la First Cisl non condivide **“soluzioni pasticciate” per risolvere il problema degli organici**. Segnaliamo, infine, di prestare la massima attenzione e di chiedere sostegno ai propri referenti sindacali per problemi e squadrature che che non devono essere scaricate sui lavoratori ma che dipendono dal malfunzionamento hardware o software di tali strumenti.

Vento d'estate

L'estate 2023 è finalmente arrivata!

Bisogna pensare alle vacanze, al meritato relax che ci porterà a “ricaricare le batterie”. Mare o montagna non importa: combattere lo stress quotidiano costituirà il mantra per tutti i bancari italiani.

Quest'anno, inoltre, sono previsti utili record per tutti (o quasi) gli Istituti di Credito e anche questo aspetto potrà contribuire ad una maggiore serenità collettiva in particolare su temi “roventi” che riguardano il nostro settore. Il CCNL è scaduto a dicembre 2022 e sarà necessario trovare un accordo con ABI affinché “le proposte diventino realtà”. Proprio in questi giorni la partita è assolutamente aperta. Parliamo, infatti, della Piattaforma per il rinnovo del CCNL perfezionata da 5 sigle sindacali che, insieme, rappresentano circa 280.000 lavoratori. L'aspetto più “caldo” è chiaramente l'aumento in busta paga di 435 € lordi mensili volto ad aiutare i lavoratori stretti tra le maglie dell'inflazione. La richiesta “tiene conto delle dinamiche inflative del triennio 2023-2025 e della redistribuzione della maggiore produttività”. In più c'è la rivalutazione di alcune voci delle tabelle retributive (scatti, diarie e indennità), una riduzione da 37,5 a 35 ore settimanali (che potrebbe incidere positivamente sugli straordinari pagati), l'introduzione di un livello di contribuzione minimo datoriale obbligatorio fissato al 3% per i lavoratori in servizio al 19.12.1994e al 4% per gli assunti in

data successiva e un aumento del buono pasto fino a 8 euro da garantire anche agli smart workers. I termini della piattaforma, sono stati votati con la quasi unanimità ovvero con il 99,5 % delle preferenze.

Quest'anno, tuttavia, c'è una novità importante che ha suscitato un terremoto istituzionale in ABI. Come è noto, infatti, Intesa Sanpaolo ha revocato il mandato di rappresentanza contrattuale all'Associazione. La prima banca italiana non solo ha deciso di “giocare da sola” ma ha siglato un importante accordo con le Organizzazioni Sindacali su smart working , indennità buono pasto, riduzione orario settimanale, orario flessibile in entrata e uscita e, dulcis in fundo, sperimentazione della settimana corta. Con la cautela del caso, ci sentiamo di affermare che, nonostante “il canto delle sirene” sia sempre seducente e interessante, il faro per la tutela dei diritti delle lavoratrici e lavoratori è costituito dalla contrattazione nazionale. Non v'è dubbio, però, che sarà necessario prendere spunto e guardare attentamente tutto ciò che accade attorno per trasformare in sfida tutto ciò che diversamente potrà costituire soltanto una minaccia.



Ma che caldo fa?

Tra le altre cose questa estate ha portato delle temperature veramente eccezionali, non c'è alcun canale tv o testata giornalistica che non lasci spazio a consigli e suggerimenti per cercare di affrontare al meglio queste giornate con raccomandazioni più o meno ovvie ma che è sempre bene ricordare. E noi? Sono tante le filiali dove nonostante gli impianti di condizionamento dell'aria non si riesce in alcun modo a trovare pace, spesso perché le vetrate quando esposte al sole creano all'interno dell'ufficio un effetto serra facendo alzare in maniera importante la temperatura e mettendo in difficoltà sia il collega che i clienti.

Ricordiamo ai colleghi che dovessero trovarsi in situazioni simili di procedere immediatamente all'apertura di una richiesta di intervento all'ufficio immobili, i colleghi RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) sono a completa disposizione per un supporto anche tramite il rappresentante sindacale di riferimento.

