



AGGIORNAMENTO TRATTATIVA SINDACALE

- 3 e 4 aprile 2019 -

E' proseguito il confronto con l'Azienda sulla procedura aperta che riguarda **Profamily** e sulla questione che riguarda la cessione della piattaforma dei Non Performing Loans (**NPL**) per la quale dalla prossima settimana inizia un fitto calendario di incontri di trattativa. Si è anche affrontato il delicato tema della **Questione Diamanti** alla ricerca di una soluzione che tutela, in primissima istanza, i colleghi coinvolti e la salute stessa del Gruppo.

Chiusura estive delle Agenzie. Anche negli incontri di questa settimana è stato informalmente confermato che è intenzione dell'Azienda non variare orari di apertura e servizio alla clientela degli sportelli. Ovviamente, non sta nel ruolo sindacale entrare nelle decisioni organizzative aziendali ma non possiamo esimerci dal commentare le presunte motivazioni alla base di questa decisione: cioè la considerazione che, dopo le chiusure e fusioni di dicembre scorso, non ci siano problemi per quanto riguarda il personale. Evidentemente chi ha fatto queste considerazioni non conosce il reale stato degli organici della Rete Commerciale. Neppure il Sindacato, per altro, lo conosce con completezza visto che da mesi – Uilca in testa – chiediamo queste informazioni riguardanti organigrammi e portafogli. Ma la concreta sensazione, alimentata dal continuo confronto con strutture territoriali commerciali e singole agenzie, è che l'equilibrio sia fragilissimo. Con tutti presenti (al lordo di partecipazione ai corsi o riunioni, e assenze per malattia) solo in alcune realtà ci si può considerare "a livello". E la decisione presa dall'Azienda riguardante il periodo estivo non potrà che peggiorare la situazione. Come al solito, ad averne la peggio, saranno i colleghi sempre più schiacciati tra insostenibili carichi di lavoro.

Smart Working. Nella riunione di venerdì 29 marzo della Commissione Welfare è stato fatto il punto sull'iniziativa Smart Working. In aggiunta ai 246 lavoratori che stanno già utilizzando il servizio, l'accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali prevede un incremento di ulteriori 500 risorse così distribuite: 220 rinvenienti dal bacino degli esclusi nella prima tranche di richieste (solo 189 di queste richieste verranno comunque accolte perché nel frattempo 31 colleghi hanno rinunciato oppure hanno cambiato mansione) e il restante derivante dalle 418 nuove richieste per 315 posti disponibili. L'obiettivo dichiarato dell'Azienda, in questo senso, è raggiungere entro fine maggio il numero di 750 che utilizzino lo Smart Working.

Rispetto alla prima tranche, ci sarà una modifica dell'accordo individuale tra Azienda e Smart Worker con l'obiettivo di offrire maggiori filiali di riferimento vicine al domicilio del lavoratore. Mentre i primi aderenti, nel caso volessero variare il loro accordo con l'Azienda che attualmente prevede una sola piazza utilizzabile, dovranno contattare la struttura di *People Care* e chiedere in tal senso la modifica

dell'accordo individuale. La procedura di prenotazione delle postazioni di co-working, proprio in considerazione delle modifiche pensate, sarà migliorata e resa più agile. Ed entro la fine dell'anno verrà inviato un questionario a tutti gli utilizzatori dell'iniziativa per misurarne il gradimento e per raccogliere suggerimenti migliorativi.

Piano Welfare 2019. Sempre nella stessa riunione della Commissione Welfare di venerdì 29 marzo l'Azienda ha presentato il Piano Welfare 2019. Visto l'elevata percentuale di gradimento della iniziativa (80% dei destinatari del servizio hanno scelto l'erogazione del Premio in welfare) e l'immutato regime fiscale, viene confermato lo stesso paniere di proposte.

Le principali novità sono rappresentate dall'accordo con *The European Ambrosetti* che offre servizi dedicati al miglioramento individuale che fino ad oggi erano pensati e destinati solo ed esclusivamente al mondo aziendale. E dai servizi offerti da *Villagecare* che fornisce una piattaforma dedicata ai figli impegnati nell'assistenza e nella cura dei genitori anziani fragili.

L'azienda ha comunicato che è in corso una gara tra più provider che offrono piattaforme welfare per decidere chi gestirà l'erogazione dei servizi, con l'obiettivo di perseguire maggiore qualità e minori tempi di risposta alle richieste. Non appena effettuata la scelta verrà aperto il servizio ed erogato, in ritardo rispetto a quanto concordato, quanto previsto dall'Accordo Welfare del 28 settembre 2016 ai colleghi ex Banco. Rimane invece confermata l'erogazione di giugno del Premio 2019 come da CIA vigente destinato a tutti i dipendenti del Gruppo.

Piano Ferie 2019. In seguito alle ripetute richieste delle Organizzazioni Sindacali l'Azienda ha comunicato che la data ultima per "chiudere" il Piano Ferie 2019 è stata spostata a venerdì 12 aprile anche in considerazione della tarda pubblicazione del materiale per potere eventualmente aderire ai Campus Estivi.

Travaso Banca Ore. Le Organizzazioni Sindacali hanno richiamato nuovamente l'Azienda rispetto ad una serie di anomalie non ancora sistemate rispetto al carico del saldo pre e post travaso di applicativo delle Banca Ore 2018. L'Azienda ha assicurato che sta contattando singolarmente tutti i colleghi interessati – circa un centinaio – ancora in attesa di sistemazione e ha chiesto, in tal senso, di fare avere segnalazioni mirate.

Dichiarazione dei Redditi. L'Azienda ha comunicato che la prossima settimana conta di rinnovare la convenzione con *Assocaf* (come già presente nel mondo ex Bpm) e pubblicizzarne tramite portale le modalità di utilizzo.

Ticket Elettronici. All'inizio della prossima settimana il fornitore *Pellegrini* pubblicherà modalità di contatto utilizzabile dagli utenti per segnalare strutture ed esercenti non ancora convenzionati, con lo scopo appunto di ampliare la copertura territoriale del servizio. Sarà poi cura del fornitore sviluppare i contatti commerciali e auspicabilmente stipulare nuove convenzioni.

Stessa iniziativa sarà messa in campo a breve anche dall'altro fornitore *Sodexo*.



Assegni familiari

Nuova modalità di richiesta

A decorrere dal 1° aprile 2019 le domande relative agli Assegni per il Nucleo Familiare (ANF) dovranno essere inoltrate esclusivamente all'INPS in via telematica al fine di garantire all'utenza il corretto calcolo dell'importo spettante e assicurare una maggiore aderenza alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Per le domande presentate già (cioè entro il 31/03/2019) e relative al periodo compreso fra il 01/07/2018 ed il 30/06/2019 o periodi precedenti varrà ancora la compilazione cartacea del modello ANF/DIP SR16 (consegna al datore di lavoro che avrà il compito di effettuare i controlli e calcoli della quota spettante).

Invece, per qualsiasi tipo di nuove richieste presentate dal 1/04/2019 varrà solo la presentazione telematica perciò si rende necessario da subito richiedere il *pin online dispositivo* sul sito www.inps.it selezionando l'opzione *richiesta pin online* seguendo il percorso guidato.

La presentazione della richiesta ANF potrà anche essere effettuata tramite Patronato ed in questo caso non è necessario avere richiesto il *pin*.

Consigliamo vivamente a tutti di richiedere il *pin online* non solo per la nuova modalità di richiesta ANF ma per l'importanza e l'utilizzo che se ne dovrà fare considerato anche il fatto che l'INPS prevede già e prevedrà la maggior parte dei servizi e delle richieste esclusivamente con mezzi telematici, ad esempio si può consultare il proprio cassetto previdenziale, controllare che tutti gli anni lavorati siano coperti da contributi, fare simulazioni di pensioni, controllare l'esito della domanda presentata degli ANF nella specifica sezione "Consultazione domanda" disponibile nell'area riservata e molto altro.

Ricordiamo inoltre che per alcune categorie di lavoratori, che vi indichiamo in elenco, non basta la presentazione della domanda degli ANF ma bisogna preventivamente richiedere l'Autorizzazione all'INPS tramite la procedura telematica "Autorizzazione ANF" (corredata della documentazione necessaria per definire il diritto alla prestazione stessa) che non sarà più necessario spedire al datore di lavoro in quanto i dati saranno verificati dal datore di lavoro stesso sul Cassetto previdenziale aziendale

L'autorizzazione agli assegni al nucleo familiare deve essere richiesta nei seguenti casi:

- figli ed equiparati di coniugi/parte di unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti
- da unione civile, o in stato di abbandono;
- figli propri o del coniuge/parte di unione civile, riconosciuti da entrambi i genitori, nati prima del matrimonio;
- figli del coniuge/parte di unione civile nati da precedente matrimonio;
- fratelli sorelle e nipoti orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto a pensione di reversibilità;
- nipoti in linea retta a carico dell'ascendente (nonno/a);
- familiari minorenni con persistente difficoltà a svolgere funzioni o compiti propri della loro età;
- familiari maggiorenni con assoluta e permanente impossibilità a svolgere proficuo lavoro;
- minori in accasamento etero-familiare;
- familiari di cittadino italiano, comunitario, straniero di stato convenzionato, che siano residenti all'estero;
- figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni compiuti ed inferiore ai 21 anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi", cioè nuclei familiari con almeno 4 figli tutti di età inferiore ai 26 anni.

La struttura dei patronati Uil è naturalmente e come sempre a vostra disposizione per supportarvi.