

CCNL Federcasce: la fine della pista

A cento giorni dalla ripresa del confronto sindacale con Federcasce, e dopo sette incontri, ancora non è possibile intravedere una compiuta e positiva sintesi per il rinnovo del contratto di lavoro scaduto il 31/12/2013.

La condivisione con Federcasce dei “principi politici” che devono permeare questo estenuante e indeterminato rinnovo di contratto sembrava essere alla portata di quest’ultimo confronto, agendato il 27 dicembre.

Tali “principi” devono riguardare e traguardare la necessità e l’essenzialità di una conclusione di ciclo negoziale che stabilisca due profili e due fasi distinte.

Vale a dire:

- **Il riconoscimento economico a tutti i Colleghi/e degli 85 euro medi riparametrati;**
- **L’individuazione di quelle esclusive normative utili per gestire la fase di completamento della riforma del settore.**

Successivamente si dovrà procedere in modo serrato e produttivo alla sessione di confronto sui futuri assetti contrattuali del Credito Cooperativo e al necessario adeguamento delle regole e delle normative di lavoro post riforma.

Federcasce ha invece consegnato alle OO.SS. una pagina contenente una elencazione di nove punti, per una parte fuorviante e per un’altra distopica rispetto alle premesse e possibilità di una positiva conclusione dei lavori.

Tali punti riguardano e modificano, secondo i desiderata di Federcasce, una sequela di norme che nulla hanno a che vedere

con la definizione di un rinnovo contrattuale di transizione e che poggiano nel vuoto, in assenza dei futuri assetti contrattuali di settore comprensivi dei Gruppi Cooperativi e delle Federazioni Territoriali.

Se da un lato la discussione al tavolo negoziale sembra poter procedere senza tatticismi e opacità, la traduzione di fatto nella stesura di questi "principi" viene sempre influenzata e fuorviata da qualche "manina" che non permette il raggiungimento di una logica, e quanto mai indifferibile, conclusione del rinnovo contrattuale più lungo della storia del nostro Paese.

Le OO.SS. daranno tutta la loro determinazione, lungimiranza e responsabilità di interlocutori affidabili nelle prossime due giornate di incontri fissate l'8 e il 9 gennaio, ma ritengono che oltre questo tempo non si possa più tollerare nessun "effetto gambero" da parte di Federcasse e che ai Lavoratori e alle Lavoratrici del Credito Cooperativo finalmente si debba rendere conto e riconoscere nei fatti quello che da troppo tempo spetta a loro.

Siamo arrivati alla fine della pista ed è il momento decisivo da parte di Federcasse di assumersi tutte le proprie responsabilità e di dare risposte concrete ed esigibili sul "bene comune", rappresentato da tutti i Collaboratori e le Collaboratrici della Cooperazione di Credito.

Le OO.SS. sapranno cogliere e trarre le conclusioni di questo lungo e accidentato percorso di rinnovo dei patti di lavoro.

Roma li 28/12/2018

Segreterie Nazionali

Fabi

First/Cisl

Fisac/Cgil Uilca

Ugl/Sincra

Scarica il volantino

Conclusa positivamente la vertenza Unicredit

Sono trascorsi mesi durante i quali l'Azienda si è dimostrata sorda a tutte le segnalazioni e le iniziative del Sindacato; in conseguenza di ciò, da questa estate, in diverse Region sono state organizzate iniziative, culminate anche in scioperi locali, sui seguenti temi:

- pressioni commerciali
- carenza di organici
- formazione insufficiente e disorganizzata
- disfunzioni organizzative mai risolte.

Quale conseguenza di questa **totale indifferenza** da parte aziendale, a novembre abbiamo intrapreso il percorso di mobilitazione di tutti i Lavoratori e Lavoratrici di UniCredit, abbiamo condiviso con loro, nel corso delle assemblee convocate sul territorio nazionale, le ragioni di una iniziativa che, perdurando la sordità aziendale, avrebbe portato allo sciopero entro la prima decade di Gennaio del 2019.

Nell'ambito di questa vertenza, tra il 19 e il 21 dicembre, siamo riusciti, con un grande lavoro unitario e prese di posizione molto ferme da parte sindacale, a sbloccare la vertenza con acquisizioni importanti per i/le Dipendenti di Unicredit, sia nell'immediato che per il percorso di relazioni industriali che ci attende nei prossimi mesi.

Le intese firmate il 21 dicembre contengono i seguenti punti acquisitivi:

Organici

Nei primi mesi del 2019 **saranno effettuate 110 nuove assunzioni direttamente destinate alle filiali e suddivise tra tutte le Region** (con contratto a tempo determinato con durata 5 mesi), che si aggiungo alle assunzioni già previste per il 2019 in base agli accordi stipulati (420 nuovi assunti/e). Tali 420 nuove assunzioni saranno **anticipate ai primi sei mesi del prossimo anno** con la finalità di programmare in tempo utile la sostituzione dei colleghi/e in uscita a luglio 2019 per esodo/pensione.

Le nuove assunzioni saranno destinate alla rete commerciale (prevalentemente Unicredit Direct) con successivi adeguati passaggi di personale verso le filiali (con un numero minimo iniziale di 40, a partire dal secondo semestre).

L'azienda avrà l'obbligo di fornire alle Organizzazioni Sindacali, sia a livello locale che nazionale, comunicazione delle assunzioni tempo per tempo effettuate (numeri, tipologia contrattuale e destinazione). Entro il 31 marzo 2019 si terrà un primo incontro di verifica delle assunzioni effettuate, sia a tempo determinato sia in apprendistato/tempo indeterminato, per definire i termini di una periodica comunicazione dei passaggi da UniDirect alle filiali ma soprattutto per accertare se le ben conosciute difficoltà organizzative richiedano la proroga delle assunzioni a tempo determinato.

Pressioni commerciali

Abbiamo ottenuto una **forte dichiarazione sul tema "clima aziendale" e sul rispetto del Protocollo 22/4/2016 e dell'Accordo Nazionale del 7/2/2017: tale dichiarazione sarà rilasciata dall'Amministratore Delegato di Unicredit nei primi**

giorni di gennaio e pubblicata sul portale aziendale, a conferma che anche l'Azienda ha preso atto della situazione che le OO.SS. denunciavano da tempo.

Ai principi già condivisi negli accordi sopra citati, si aggiungo, per la prima volta, degli espliciti DIVIETI tendenti a regolare l'indirizzo delle politiche commerciali:

divieto di fornire indicazioni commerciali con eccessiva frequenza e con inutili ripetizioni; **divieto** di usare strumenti e/o canali alternativi alla D.O.P per monitorare le vendite;

divieto di diffondere classifiche comparative tra Colleghe e Colleghi

divieto di chiedere previsioni di consulenza con cadenza inferiore alla settimana

divieto di chiedere previsioni di consulenza e di vendita a livello di singolo cliente.

Occorre sottolineare inoltre che, come da dichiarazione sindacale contenuta nelle intese, **tutto quanto non espressamente contemplato dai divieti elencati non può considerarsi un avallo di comportamenti posti in atto in violazione delle normative vigenti**, delle policy aziendali, o il benessere di dichiarazioni/comportamenti vessatori o irrispettosi della dignità delle persone.

Di tali divieti, efficaci comunque da subito, saranno informate, entro il 31 gennaio 2019, tutte le figure di sintesi, a partire dai livelli più alti sino ai Direttori di Filiale.

I corsi predisposti per le figure di sintesi inerenti alle politiche commerciali saranno obbligatori e **rilevanti ai fini dell'erogazione dei premi da sistema incentivante**.

Entro la fine di febbraio 2019, anche alla luce delle acquisizioni sopra descritte, sarà convocata la Commissione Bilaterale sulle Politiche Commerciali per discutere delle nuove modalità di monitoraggio e pianificazione commerciale.

Tutte le previsioni in tema di pressioni commerciali sono da considerare sperimentali e oggetto di verifica **della loro reale attuazione, rispetto ed efficacia** entro il 30 aprile 2019. **Invitiamo pertanto tutti i colleghi e le colleghe a farci pervenire tempestivamente ogni segnalazione utile per una puntuale verifica dell'effettiva esigibilità di quanto concordato.**

Formazione

Sul tema ormai annoso della difficoltà di fruizione della formazione on line l'azienda si è impegnata a:

- a. inibire attraverso l'inserimento del codice PF0 (da utilizzare per la programmazione della formazione on line) l'utilizzo di qualsiasi applicativo di sportello così da consentire al lavoratore/lavoratrice la massima concentrazione nell'attività formativa (decorrenza 1° maggio 2019, dopo la partenza del nuovo applicativo ProStaff prevista per aprile).
- b. dare indicazioni ai Responsabili perché procedano a una rigorosa programmazione della formazione, con il monitoraggio della funzione HR: non deve più ricadere sul singolo/a dipendente l'onere di inserire, tra le incombenze giornaliere, anche la fruizione dei corsi.
- c. prevedere iniziative formative non unicamente on line, con la riproposizione di una parte di corsi in aula.
- d. valutare la sperimentazione del flexible working a fini formativi anche per il personale di rete.
- e. riavviare i lavori della Commissione bilaterale sulla Formazione Finanziata per migliorarne l'efficacia.

La realizzazione di tutti questi impegni sarà oggetto di verifica nel secondo semestre del 2019

Organizzazione del Lavoro

Dopo le reiterate denunce da parte sindacale, portate sia in sede politica che in sede tecnica ai più alti livelli del Management (ricordiamo l'incontro con i Signori Ronca e Casini del 26 settembre scorso) l'Azienda ha dichiarato che:

1. rafforzerà tutti gli applicativi e le iniziative volte a eliminare le difficoltà che si frappongono alla normale l'attività nelle Filiali e che senza dubbio rendono intollerabili le condizioni di lavoro: ad esempio Firma Mia, Dematerializzazione dei Documenti, Anticipo Fatture e Check Image Truncation;
2. continuerà la sostituzione delle apparecchiature hardware;
3. revisionerà la circolare 240 (che disciplina anche il caricamento degli ATM) entro il 31 marzo 2019, perché diventi coerente con l'organizzazione attuale delle Filiali.

Quanto siamo riusciti a ottenere con questa intesa, unitamente ad un atteggiamento aziendale favorevole a riprendere un positivo percorso di relazioni sindacali, ci hanno portato a decidere la **chiusura della vertenza**.

Di fondamentale importanza perché giungessimo a tale decisione è stato l'impegno assunto dall'Azienda a realizzare soluzioni concrete e immediate per migliorare il clima lavorativo; noi, da parte nostra, monitoreremo attentamente gli esiti delle intese raggiunte.

Milano 27 dicembre 2018

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

Riorganizzazione BNL 2018

Dopo 50 giorni si è conclusa la procedura di riorganizzazione comunicata dall'azienda al Sindacato il giorno 2 novembre e ampiamente illustrata ai lavoratori nelle **88 assemblee di mobilitazione** tenute in tutto il paese intorno al 14 dicembre. Il confronto con l'azienda è stato serrato e le Organizzazioni Sindacali hanno portato in trattativa tutte le perplessità, la delusione e le istanze emerse nelle assemblee molto partecipate dai lavoratori.

Dopo 3 giorni di trattative no-stop si è giunti ad una conclusione che nel complesso le organizzazioni sindacali ritengono essere molto mitigata rispetto alle richieste iniziali dell'azienda.

Ciò a dimostrazione che la mobilitazione dei lavoratori ha prodotto un effetto non trascurabile sul tavolo delle trattative. Ecco in dettaglio i temi discussi:

Pendolarismo

Una delle richieste più invasive formulate dall'azienda era la modifica dell'accordo aziendale sul pendolarismo. L'azienda voleva abolire le prime tre fasce chilometriche e ampliare i tempi massimi di percorrenza portandoli ad 1 ora e 30 minuti per tratta. Su questo tema il Sindacato è stato irremovibile e alla fine **si è convenuto di non modificare i contenuti del vigente accordo** che dunque rimane invariato.

Festività Soppresse

Dal 2019 le Ex Festività Soppresse potranno essere fruite

soltanto nell'anno di maturazione, riavvicinando la normativa aziendale a quanto previsto dal CCNL. Il sindacato inoltre, per evitare di perdere eventuali giorni non fruiti, ha condiviso un meccanismo che prevede l'obbligo della fruizione entro il 30 Novembre e, se per motivi non pianificabili questo non fosse possibile, ci sarà una ulteriore possibilità di pianificazione condivisa con l'azienda entro e non oltre il 27 dicembre dell'anno di maturazione. Per le giornate maturate nel 2018 rimane il termine di fruizione precedente (31 marzo 2019).

Il consiglio a tutti i colleghi è quello di fruire in via prioritaria di queste spettanze antepoendole alle altre permessività.

About Me

Anche su questo punto c'è stato un ampio dibattito e alla fine i Rappresentanti dei Lavoratori hanno ottenuto di **mantenere la previsione aziendale** che è di maggior favore rispetto al CCNL vigente: l'accesso al Premio Aziendale (VAP) seppur in presenza di una valutazione completamente negativa. Infatti il nostro accordo prevede la non erogazione del Premio in presenza di 2 valutazioni completamente negative consecutive. Il Sindacato non ha condiviso il nuovo strumento aziendale mutuato dalla capogruppo, dal momento che lo ritiene non privo di quelle insidie insite nei cosiddetti social. Alcune principali novità:

- Sono previsti più momenti e possibilità di interazione tra valutato e valutatore
- Non ci sarà più distinzione tra obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento
- La chiusura del processo è demandata al valutato

Smart-Working

Le Organizzazioni Sindacali hanno preso atto del gradimento dei lavoratori rispetto a questa modalità di lavoro subordinato, che permette ai colleghi un'ottimale conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. E' stata dunque avanzata la richiesta di **aumentare i giorni di fruizione di questo strumento, che pertanto passa a 2 giorni**. Vengono confermate le strutture precedentemente coinvolte ed inoltre si aggiungono 2 progetti pilota:

RETE	SERVIZI DI RETE
Su 5 HUB partirà la sperimentazione di 1 giorno al mese di Flexi/Smart- Working nei quali effettuare la formazione obbligatoria	Per 20 persone si prevede l'utilizzo di 3 giorni a settimana di Flexi/Smart-Working

Ritenendo, però, che la prestazione lavorativa sia sovrapponibile in toto a quella svolta nei locali aziendali rimane aperta la questione dell'erogazione dei **Buoni Pasto** durante questi giorni. Al termine della sperimentazione il sindacato e l'azienda si incontreranno per affrontare questo importantissimo tema.

Condizioni al personale

Su sollecitazione del Tavolo Sindacale sono state sensibilmente migliorate le condizioni al personale, di seguito gli interventi che saranno operativi dal 01/01/2019.

Anticipazioni al personale		
Durata	Importo (fino a)	Tasso Applicato
60 mesi	50.000 euro	0,50%
84 mesi	75.000 euro	1,50%
120 mesi	100.000 euro	2,50%
Rimane invariata l'erogazione dei 10.000€ allo 0,50 senza giustificazione alcuna		

NOVITA': Viene meno la distinzione per livello di appartenenza

	Mutuo Prima Casa (Punto A)
Stock	Verranno abbassati dello 0,20% fino al minimo del tasso attuale (1,20%), a partire dal 1/01/2019 (presumibilmente le lavorazioni inizieranno a febbraio con decorrenza 1/1/2019)
Nuovi	Si stipulerà all' 1,20% fino a 350.000€ mentre sopra tale cifra 1,60%
Novità 1	Il Mutuo Punto A verrà concesso anche ai figli dei dipendenti
Novità 2	Il Mutuo Agevolato non costituirà più un benefit ai sensi della normativa fiscale vigente.

Rinnovo dei protocolli

All'interno della trattativa sono stati rinnovati 4 importanti protocolli sottoscritti nel 2016.

- Protocollo in materia di Relazioni Industriali;
- Protocollo in materia sociale e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo di formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto.

Quest'ultimo è stato esteso a tutti i nuovi poli Direct, con l'impegno delle parti ad incontrarsi per il suo rinnovo che dovrà tenere conto del mutato assetto aziendale, sempre più tendente al digitale.

Agenzie fino a 4 addetti

Funzionamento anche con un unico operatore

In relazione a questa soluzione, adottata dall'azienda nell'ambito di questa riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno espresso durante l'intero corso della

procedura la loro **valutazione negativa**, sia sul piano della gestione del personale che sul possibile impatto sulla clientela. Ma soprattutto gli accorgimenti proposti dall'azienda, che di fatto superano una previsione presente nella circolare 56 del 2014, non sono tali da far modificare in meglio questa valutazione. Pertanto non è stato sottoscritto alcun accordo che avalli tale ipotesi. E' stato invece sottoscritto un accordo sulla Salute e sicurezza per tutelare quei colleghi che occasionalmente potranno trovarsi a lavorare da soli.

Conclusioni

I modelli di servizio proposti dall'Azienda non ci convincono pienamente per le ricadute nei confronti della clientela e soprattutto per le conseguenze sui colleghi, in quanto le condizioni di lavoro in questa Azienda continuano a peggiorare nonostante le dichiarazioni di principio sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che i Top Manager aziendali continuano a sbandierare in ogni occasione.

Il Sindacato, col consueto senso di responsabilità, si è confrontato con l'Azienda pur non condividendo il progetto complessivo.

Chi ha la responsabilità gestionale della BNL deve rendersi conto che la prima e principale risorsa da tutelare è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori che contribuiscono concretamente al raggiungimento degli obiettivi con il loro impegno quotidiano.

FABI

FIRST/CISL

**FISAC/CGIL
UNISIN**

UILCA

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/bnl-verso-la-trasformazione-in-azienda-digitale.html>

BPER: raggiunto accordo su premio aziendale e speciale erogazione welfare

Nella serata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi all'erogazione del Premio Aziendale (VAP) per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti e alla Speciale erogazione da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2018), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, **prevede l'erogazione di € 1.500** (rispetto a € 1.310 dello scorso anno) così ripartiti: **un importo medio lordo di € 1.250 che sarà erogato nello stipendio di luglio 2019**, da riparametrare in base all'inquadramento. Detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato del tutto o in parte

a Welfare con conseguente incremento del 15%; **gli altri € 250, uguali per tutti, di Speciale erogazione saranno accreditati al piano Welfare.**

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€), nonché la Speciale erogazione, spettano anche agli apprendisti, ai lavoratori a progetto ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla Speciale erogazione prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, del valore di **€ 250 pro capite uguali per tutti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti).**

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato anche un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, **obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso **l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui** (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Diversamente dagli ultimi anni, abbiamo dovuto chiudere l'accordo entro il 2018, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2019.

Nell'Accordo abbiamo anche previsto che eventuali aumenti di Premio della nostra Polizza Sanitaria, dovuti all'elevata sinistrosità, **rimarranno a carico dell'Azienda per il prossimo triennio.**

Sempre nel medesimo accordo abbiamo ottenuto la conferma che **per i prossimi tre anni rimarrà invariato l'importo dei Buoni Spesa/Regalo Cadhoc di € 70 corrisposti nel mese di giugno.**

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi un Buon Natale e un Sereno 2019.

Inquadramento	1. unico	2A 1L	2A 2L	2A 3L	3A 1L	3A 2L	3A 3L	3A 4L	QD1	QD2	QD3	QD4	QD4 RC1	QD4 RC2	QD4 RC3
somma cash	764	817	840	878	932	985	1.046	1.123	1.276	1.360	1.680	1.986	2.521	2.864	3.132

Modena, 21 dicembre 2018

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI
FABI – – FIRST/CISL – – FISAC/CGIL – – UILCA
– – UNISIN**

Scarica il volantino

Banca d'Italia: conclusione della trattativa. Una scelta a tutela dei colleghi

Nella giornata del 21 dicembre, abbiamo sottoscritto accordi inerenti le Divisioni Delocalizzate di Vigilanza, il Welfare aziendale, l'Efficienza aziendale, la Rappresentatività sindacale.

La Fisac CGIL ha scelto di firmare gli accordi viste le migliorie apportate a vantaggio dei colleghi, a seguito di nostre molteplici sollecitazioni.

Riepiloghiamo sinteticamente gli elementi salienti di ciascuna tematica, rinviando per maggior dettaglio ai testi degli accordi, disponibili sul nostro sito internet.

DIVISIONI DISTACCATE DI VIGILANZA

La **soglia dei 7 addetti** verrà calcolata solo al momento della chiusura e **vi concorreranno** non solo i dipendenti che avranno scelto di rimanere presso l'unità ma **anche quelli che hanno optato per il telelavoro.**

Il **telelavoro** verrà accordato con **durata biennale** e sarà garantito il rinnovo per il biennio successivo. I **rientri mensili** per i colleghi in **telelavoro** vengono portati, facoltativamente, **da 4 a 2 giorni**, con la possibilità di fruire dei due giorni anche in modo "consecutivo".

WELFARE AZIENDALE, STRUTTURE PEDAGOGICHE DELLA BANCA E CASC

È stata **rivista la tabella degli importi erogati nell'ambito dei Flexible benefits** relativi all'introduzione del Welfare

aziendale.

In particolare, è stata accolta la nostra proposta di rivedere in modo **più vantaggioso le somme destinate ai figli dei dipendenti iscritti all'Università** e più in generale quelle destinate all'**istruzione**.

È stato altresì **rivisto il contributo per i figli dei dipendenti tra i 3 e i 6 anni** e quello per i pensionati, **non più legato al sistema**, poco efficace, **del "bonus"**.

Molto positiva, a nostro avviso, è **l'introduzione della possibilità di spendere gli importi erogati non solo tramite "offerte" del portale, ma anche come rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente**, seppur nei casi previsti dalla normativa fiscale.

Questa possibilità sembra in parte superare, a nostro avviso, le più volte richiamate perplessità sul funzionamento del portale e sull'offerta di servizi in esso inclusa.

Importante è anche la **previsione di adeguamenti periodici degli importi erogati**, sulla base dei parametri economici prevalenti, come la nostra O.S. aveva suggerito.

Per il funzionamento delle iniziative di carattere culturale e sportivo del CASC è stata **mantenuta la somma attualmente stanziata dalla Banca, oltre alle quote associative**, fissando uno **stanziamento minimo complessivo derivante dalla loro somma, garantito dalla Banca**: questo dovrebbe continuare a garantire la fondamentale **funzione aggregativa** per i colleghi.

Sul **futuro riassetto del CASC** è stata prevista la creazione di una **"commissione mista" Banca-Organizzazioni Sindacali** (per le sole OO.SS. firmatarie) **per definire una proposta da esaminare successivamente al tavolo negoziale**: la **Fisac CGIL** ha ritenuto **fondamentale garantire la propria partecipazione, a tutela dei colleghi**.

La previsione di incrementare le rette delle **strutture pedagogiche della Banca** è stata trasformata da una **“certezza” in una “possibilità di aumento graduale”** e non ha previsto l'introduzione di importi fissati.

EFFICIENZA AZIENDALE

Per il 2018 la componente retributiva legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia (pari all'**1,6% del monte salari 2017**) viene così erogata:

- una somma **una tantum** pari allo **0,9% (corrispondente all'1,27 dello stipendio annuo lordo)**;
- una **strutturalizzazione pari allo 0,4%**, con effetto dall'1.1.2019.

La restante quota dell'efficienza, pari allo **0,3%** verrà invece destinata al **finanziamento del fondo per la Lump Sum** per i colleghi post '93 aderenti.

La Fisac CGIL ribadisce la propria **contrarietà al meccanismo di alimentazione della Lump Sum**, per la modifica del quale la Fisac CGIL continua la battaglia nell'interesse di tutti i Colleghi.

Si tratta infatti di un meccanismo che – tra l'altro – **lede gli incrementi retributivi di tutti i Lavoratori** ed è comunque **insufficiente a garantire** in modo certo e stabile nel tempo la creazione di una **liquidazione di ammontare adeguato a favore dei “post '93”**.

Alla luce delle critiche espresse abbiamo introdotto una **dichiarazione a verbale** ad hoc.

Abbiamo comunque ritenuto che la **strutturalizzazione dello 0,4% della produttività costituisca un vantaggio oggettivo, immediato e duraturo per i colleghi**.

La liquidazione della somma avrà luogo nel mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo 2019.

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

La Banca ha accolto la nostra istanza di prendere in seria considerazione la definizione di una nuova Convenzione per i diritti sindacali. Sulla base di questo, negli accordi è stata concordata una sede tecnica, entro marzo, per valutare le modifiche da apportare.

SERVIZIO BANCONOTE

È stato **elevato da 1 a 5 euro l'importo giornaliero del compenso per team leader** presso il Servizio Banconote, a decorrere dall'1.10.2018. Tale importo sarà aggiornato a partire dal 2020.

Inoltre, è stato introdotto un **meccanismo di calcolo della produttività aziendale** che consente – anche – ai **giovani neoassunti presso il Servizio BAN** di **beneficiare della stessa** pure in presenza di una presa di servizio in corso d'anno.

Roma, 22 dicembre 2018

La Segreteria Nazionale

Scarica il volantino

**CCNL FEDERCASSE 27 e 28
dicembre 2018, ancora 2**

giornate di trattativa

Nella giornata del 17 dicembre u.s. si è svolto un ulteriore incontro tra Federcasse e le Organizzazioni Sindacali che, nonostante le dichiarate volontà di una celere e positiva conclusione, ha prodotto l'ennesima fumata nera.

Successivamente è pervenuta alle OOS una nuova convocazione di incontro da parte di Federcasse per la giornata odierna con possibilità di prosecuzione per domani, 28 Dicembre 2018.

Come FISAC CGIL ribadiamo che, in una fase di cambiamento epocale della categoria, è **necessario e prioritario rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** per le aree professionali e quadri direttivi scaduto il 31 dicembre 2013, così come quello dei dirigenti scaduto dal dicembre 2008. Questo va fatto con la consapevolezza di quanto sia importante **evitare di saltare un ciclo negoziale**, di dare certezze riguardo il **recupero salariale inteso anche come responsabilità sociale** e come dovuto riconoscimento del **valore lavoro**.

Non meno importante è l'opportunità di avere un CCNL rinnovato sebbene già "scaduto" (la scadenza sarebbe infatti quella del 31 dicembre 2018) propedeutico all'avvio immediato di una nuova stagione negoziale che tenga conto dei nuovi assetti della categoria ivi compreso l'avvio operativo dei gruppi bancari cooperativi.

Come FISAC CGIL riteniamo che, in questo particolare momento, il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della categoria non possa non prevedere il riconoscimento degli **aumenti salariali dovuti** e tenere nel giusto conto la **tardiva erogazione** degli stessi.

È inoltre per noi necessario adeguare il valore della tabella economica dei **contratti di inserimento** che vede oggi una riduzione salariale per i neoassunti nei primi quattro anni di

lavoro.

Nell'affrontare responsabilmente la fase che il sistema del credito sta attraversando, in tema di sostenibilità economica dei contratti, restiamo convinti che la soluzione più adeguata in termini di impatto e soprattutto di equità possa essere la **riduzione, seppur minima e temporanea, della base retributiva utile per il calcolo del TFR.**

Tutto ciò anche alla luce dell'annunciato ricambio generazionale e a salvaguardia dei livelli retributivi dei lavoratori più giovani e di quelli inquadrati nei livelli più bassi della categoria.

C'è bisogno poi di dare un concreto segnale di attenzione a quelli che sono dichiarati dalla stessa Federcasse i **beni comuni del Credito Cooperativo** cioè le previsioni nazionali di categoria in tema di assistenza integrativa e previdenza complementare.

In tale contesto, gli interventi sulla **parte normativa dei CCNL** devono certamente tenere conto di alcune delle novità che la riforma del Credito Cooperativo già presenta ma, nel contempo, non possono variare incautamente istituti contrattuali consolidati in assenza di una conoscenza puntuale dei piani industriali del sistema, degli sviluppi organizzativi che ne deriveranno ed anche in funzione della evoluzione del settore creditizio più in generale.

Sicuramente il rafforzamento delle aree di competenza e gli strumenti a disposizione dell'**Osservatorio Nazionale, previsto all'articolo 12 del CCNL**, rappresenta uno snodo fondamentale per affrontare, nell'ambito del futuro confronto contrattuale e nello spirito della partecipazione, i problemi e le opportunità che si presenteranno, nello spirito di valorizzazione della cooperazione di credito e della democrazia economica nel nostro paese che, come più volte ribadito, passa per il **coinvolgimento consapevole ed attivo**

delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per accompagnare la attuale fase è utile aggiornare, già in questo rinnovo contrattuale, le **materie riguardanti la mobilità del personale tra diverse aziende del Credito Cooperativo**, a garanzia e salvaguardia delle lavoratrici e dei lavoratori riguardo la continuità piena del rapporto di lavoro in caso di passaggio ad altra azienda del sistema.

È opportuno agire nell'ambito della **prevenzione dei conflitti collettivi (articolo 22 del CCNL)** al fine di individuare indirizzi condivisi per la gestione più efficace degli accessi alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Sostegno al Reddito, questo insieme alla necessaria e urgente rivisitazione del regolamento del Fondo stesso per avviare l'iter autorizzativo presso gli enti preposti, in modo da avere un **ammortizzatore di settore efficace ed efficiente.**

Convinti della necessità del rinnovo dei CCNL, produrremo il massimo sforzo in tal senso, fermo restando che nessun rinnovo può essere per noi a danno del futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo!

Roma 27 dicembre 2018

FISAC/CGIL Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica il volantino

L'altro Natale

I regali di Natale. Il pranzo di Natale. Il cenone della vigilia di Natale. Il brindisi di Natale. Le luminarie di Natale. La partita a carte di Natale. Il torrone, il pandoro e il panettone. Per chi può, anche la settimana bianca di Natale.

E' tutto qui il senso di questi giorni di festa? Per qualcuno forse sì. Per altri, sicuramente no.

E non per loro scelta.

Viviamo ormai in un Paese nel quale il sentimento prevalente è l'odio, una società in cui chi è più povero e sfortunato non suscita più un moto di compassione e solidarietà, ma repulsione, disprezzo, e rancore.

Il clima d'odio non basta ad arrestare il **buonismo natalizio** (e finalmente la parola "*buonismo*" viene utilizzata in modo appropriato).

Nulla può scoraggiare la retorica ipocrita secondo la quale "*A Natale siamo tutti più buoni*" o il consolidato rito di "*Anche a te e famiglia*".

Facciamo un piccolo sforzo per recuperare almeno un briciolo di quello che dovrebbe essere lo spirito natalizio, e dedichiamo due minuti a rileggere questa bella filastrocca di **Gianni Rodari**.

La loro semplicità è il grimaldello che permette a questi versi di parlare direttamente ai nostri cuori. Sarebbe bello dire che la filastrocca ricorda tempi lontani ed infelici: **purtroppo è tremendamente attuale**, e merita quantomeno una riflessione, un pensiero a rivolto ai veri valori della vita, che purtroppo stiamo dimenticando.

I migliori auguri di buone feste dalla Fisac L'Aquila

L'albero dei poveri

*Filastrocca di Natale,
la neve è bianca come il sale,
la neve è fredda, la notte è nera
ma per i bambini è primavera:
soltanto per loro, ai piedi del letto
è fiorito un alberetto.*

*Che strani fiori, che frutti buoni
oggi sull'albero dei doni:
bambole d'oro, treni di latta,
orsi del pelo come d'ovatta,
e in cima, proprio sul ramo più alto,
un cavallo che spicca il salto.
Quasi lo tocco... Ma no, ho sognato,
ed ecco, adesso, mi sono destato:
nella mia casa, accanto al mio letto
non è fiorito l'alberetto.
Ci sono soltanto i fiori del gelo
Sui vetri che mi nascondono il cielo.*

*L'albero dei poveri sui vetri è fiorito:
io lo cancello con un dito.*

Sofferenze, banche e profitti

Altro giro, altra corsa. L'Ue, con l'accordo raggiunto ieri tra Parlamento e Consiglio, è a un passo dal dotarsi di un nuovo regolamento sugli Npl (non performing loan) – i crediti inesigibili delle banche, un problema che riguarda il Sud

Europa – mentre continua a fischiare sui titoli illiquidi e i derivati delle banche del Nord (per non parlare dell'assicurazione comune sui depositi: si farà, per carità, ma dopodomani).

Come che sia, le nuove norme stabiliscono che un prestito diventi "Npl" dopo 90 giorni dal mancato pagamento e che le banche accantonino soldi per coprire le perdite stimate: l'idea, all'ingrosso, è coprire al 100% quelli con garanzie in 8 anni e quelli "scoperti" in due. In sostanza, un invito agli istituti a un nuovo round – mentre il primo è ancora in corso – **di svendite ai fondi specializzati** (per non citare il rischio di dare meno credito e/o più caro). **E che ci fanno i fondi con questi brutti Npl? Bei soldi col recupero crediti.**

Un esempio tra i tanti era ieri a pagina 7 di MF. Titolo: *"Serra (Algebris) fa rendere gli Npl"*. In questo breve testo si racconta che i fondi lussemburghesi specializzati in crediti deteriorati del finanziere amico di Renzi hanno fatto discreti utili nel 2017: 49,7 milioni il fondo più antico (rendimento del 13,3%) e altri 41 milioni quello appena nato.

Nulla si crea e nulla si distrugge, ma i profitti si spostano (specie all'estero) grazie a una regolazione compiacente. Il mercato d'altronde, se è concesso parafrasare Gaber, è come la chitarra: ognuno suona come vuole e tutti suonano come vuole il mercato.

Articolo di Marco Palombi su "Il Fatto Quotidiano" del 19/12/2018

UBI Banca: sottoscritto accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la “Formazione a distanza” (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per alto personale).**

“La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e’ un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle ‘interferenze’ dell’ordinarietà lavorativa.”

18 dicembre 2018

Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca

Scarica il testo dell'accordo

BNL: verso la trasformazione

in azienda digitale

Il 30 Novembre 2018 è scaduto il protocollo firmato il giorno 22 dicembre 2016.

Nel corso della presentazione al Sindacato della nuova riorganizzazione della BNL, è stato esposto un piano che delinea, ancor più che in passato, una trasformazione di gran parte della nostra azienda in strutture di consulenza digitale.

Questi nuovi mestieri, unitamente a tutto ciò che di digitale già esisteva in BNL, rendono sempre più necessaria una attenta valutazione da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali sul nuovo modello che vuole proporre la nostra Azienda e tutte le ricadute in termini di riconversione, inquadramenti, turni: dunque una particolare attenzione a tutto ciò che attiene il clima e la qualità del lavoro.

Per questi motivi riteniamo che si debba aprire un tavolo specifico per trattare prospettive, conseguenze e garanzie che questo nuovo modello organizzativo prevede.

Vista la portata degli interventi, il nuovo protocollo dovrà necessariamente essere esteso a tutto il nuovo mondo Direct, e dovrà contenere soluzioni innovative capaci di attenuare, se non eliminare quelle tipicità negative che questi mestieri prettamente digitali, se non ben organizzati e normati, si portano dietro.

Sicuramente il lavoro a cui saremo chiamati non potrà che passare attraverso un attento studio di questi nuovi modelli e, conseguentemente, attraverso l'ascolto delle esigenze di tutti i lavoratori interessati anche attraverso assemblee dedicate.

Vista l'importanza crescente di queste strutture e il valore che necessariamente dovranno contenere gli accordi, faremo sì che non si giunga a conclusioni affrettate ma, al contrario,

ci adopereremo alla costruzione di una nuova Piattaforma ancor più articolata e coerente con le esigenze di tutti i colleghi.

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Scarica il volantino