

# Banche, in tre anni spariranno altre 2.500 filiali

Nei prossimi le principali banche italiane dovrebbero chiudere complessivamente 2.500 filiali, portando il numero complessivo ampiamente sotto le 20.000 unità. Effetto della digitalizzazione che allontana i clienti dagli sportelli e delle fusioni che spingono le banche a fare sinergie riducendo le sovrapposizioni territoriali. Un fenomeno – quello della chiusura degli sportelli sulla spinta di Internet – cominciato circa dieci anni fa: nel 2012 erano circa 33.000, mentre alla fine del 2020 le filiali erano già scese a 23.480.

La tendenza sta continuando: nel 2021 la sola Intesa Sanpaolo ne ha chiuse 450 e – secondo il Sole 24ore che ha pubblicato oggi i dati – è ragionevole supporre che il totale dei tagli agli sportelli abbia superato ampiamente quota 1.000. E i piani industriali presentati hanno tutti un taglio delle filiali.

## I piani industriali

Nel prossimo triennio – sulla base dei piani industriali approvati da **Intesa Sanpaolo**, **UniCredit**, **BancoBpm** e **Bnl-Bnp Paribas** – sono previste almeno 1.643 chiusure. Altri si aggiungeranno molto probabilmente con i nuovi piani industriali di **Bper** – che ha appena deciso di acquisire Carige (e arriveranno probabilmente altri tagli), di **Crédit Agricole Italia** e soprattutto di **Mps** che dovrebbero portare il saldo totale delle chiusure programmate nei dintorni delle 2.500 unità (che vanno ad aggiungersi alle 2.000-2.500 già chiuse nel biennio 2020-2021). Nel 2024 complessivamente si arriverebbe a circa 7 mila sportelli in meno rispetto al 2019, attorno a quota 17.000.

## L'effetto sul personale

Questa riduzione della banca «fisica» ha effetti anche sul personale, che inevitabilmente viene ridotto. Il sistema bancario ha comunque gestito con responsabilità con accordi sindacali che si basano su prepensionamenti e volontarie incentivate cui corrispondono nuove assunzioni nel rapporto di un giovane ogni due persone uscite. Banche e sindacati – evidenzia Il Sole 240re – hanno concordato inoltre la riqualificazione professionale di alcune decine di migliaia di ormai ex “sportellisti” bancari (8.000 nella sola Intesa Sanpaolo) a nuove mansioni. Vanno anche considerate nel conto anche le altre banche più piccole o specializzate, come per esempio la nuova Isybank che sarà lanciata da Intesa Sanpaolo.

Fonte: [Corriere.it](http://Corriere.it)

---

## BNL: il re è nudo



L'azienda dichiara conclusa la procedura relativa alla cessione dei 7 rami del back office senza alcun accordo.

Consapevoli della propria inadeguatezza a gestire anche questa trattativa, i vertici di BNL e i consulenti cui si sono affidati cercano goffamente di scaricarne sul Sindacato l'esito.

- Il tentativo di svuotare di contenuto e di diritti anche l'istituto del distacco, da noi richiesto per evitare la cessione, unitamente alla volontà di ricorrere ad una previsione normativa (art. 8 del Decreto Sacconi) con il duplice scopo di camuffare le cessioni da distacchi e di evitare le cause;
- l'intento, reiterato, di impedire ai lavoratori ceduti di far valere in giudizio i propri diritti;
- la goffa inettitudine nello svolgimento dell'iter procedurale con cui hanno cercato di delegittimare gli organismi sindacali aziendali:

**queste sono le vere cause del fallimento nella ricerca di ogni possibile soluzione condivisa.**

Ancora una volta più attenti a rifuggire dalle proprie responsabilità che a ricercare soluzioni reali per le colleghe ed i colleghi coinvolti dalle decisioni dell'azienda, nonostante tali scelte aziendali siano state fin da subito da noi denunciate e contrastate in quanto scellerate nei loro intenti e nei loro esiti sul personale, questo gruppo dirigente tenta di "salvare la faccia" attraverso una narrazione faziosa di quanto avvenuto nel corso della trattativa.

Sarà cura di queste Organizzazioni Sindacali rendere conto del proprio operato alle lavoratrici ed ai lavoratori di BNL, con precisione, senza omissioni, allusioni o mistificazioni, assumendosi le proprie responsabilità ed incontrandoli al più presto nelle assemblee.

Roma, 25/02/2022

**Segreteria di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL  
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

---

# Gruppo Bper: guida sintetica al welfare aziendale 2022



---

Con il rilascio della nuova versione della piattaforma Welfare Aziendale, torna la possibilità di usufruire dei servizi previsti da questa procedura. Il portale, totalmente rinnovato e rivolto a tutto il gruppo Bper, si presenta suddiviso in due aree: una per l'utilizzo del credito ed una riservata ai servizi.

**L'accesso al portale welfare** può essere effettuato da *Blink – Servizi per il personale – Welfare Aziendale*. L'accesso si può fare anche utilizzando dispositivi esterni all'azienda digitando l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; per effettuare il primo accesso occorre tuttavia avere accesso all'email aziendale, in quanto sarà necessario cliccare su *"password dimenticata"* ed indicare l'email personale di bper (**nome.cognome@bper.it**), sul quale si riceverà il link per impostare la nuova password.



Una volta effettuato l'accesso si potrà eventualmente modificare l'email sulla quale ricevere eventuali

comunicazioni cliccando su “modifica username”. La modifica è consigliata per chi preferisce l’accesso dall’esterno come modalità di utilizzo del portale, in modo da poter leggere eventuali comunicazioni ricevute per email anche quando non si è presenti al lavoro.



Il credito disponibile viene mostrato appena si accede. Le aree di utilizzo si trovano nella parte bassa dell’Home Page e includono diverse categorie:

- **Buoni Acquisto e buoni benzina.** A differenza del passato, è possibile acquistare dei buoni utilizzabili indifferentemente in tutta una serie di esercizi. L’elenco delle aziende aderenti è in continuo aggiornamento e le possibilità sono davvero numerose: si possono acquistare buoni Amazon, buoni benzina, buoni acquisto da spendere online o nei punti vendita elencati nel sito [dovecompro.edenred.it](https://www.dovecompro.edenred.it)  
**Per problemi di carattere fiscale tale possibilità è limitata ad € 258,23 annui.** Per il 2020 e 2021 questo limite era stato raddoppiato, in quanto il Governo aveva elevato la soglia di deducibilità dei fringe benefits. Nel 2022 questa agevolazione non è stata prorogata.  
**La procedura provvederà a calcolare per ogni singolo utente l’importo massimo da lui utilizzabile in buoni acquisto,** provvedendo a defalcare benefits dei quali ha già goduto (buoni Cadhoc, polizze extraprofessionali, ecc...)
- **Partner online.** Possibilità di acquistare direttamente dal portale diversi buoni o servizi relativi a tempo libero, supporto alla persona, corsi di formazione. Le convenzioni vengono aggiornate continuamente quindi è opportuno entrare nelle apposite sezioni del portale welfare per scorrere le varie opzioni disponibili.
- **Istruzione e formazione.** Rimborso spese relative

all'istruzione (asili nido, spese scolastiche varie, campus, testi scolastici, ecc.). E' possibile anche acquistare dei voucher con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.

- **Viaggi.** Voli, hotel, crociere, pacchetti di viaggio. Anche in questo caso l'elenco delle convenzioni è destinato ad arricchirsi nel tempo, vista la possibilità di proporre il convenzionamento delle proprie strutture preferite.

- **Sanità.** L'utilizzo del credito per spese sanitarie richiede un doppio passaggio. Bisogna prima di tutto acquistare uno zainetto sanitario (in pacchetti multipli di 10€). L'acquisto degli zainetti è consentito dal **1° marzo al 30 novembre di ogni anno.**

Dopo il 10 del mese successivo all'acquisto è possibile utilizzare il credito acquistato per chiedere il rimborso delle spese sostenute. Tra le spese rimborsabili citiamo le fatture relative a prestazioni non coperte dalla Polizza Sanitaria, ticket sanitari, franchigie relative a fatture rimborsate parzialmente da Unisalute, farmaci e dispositivi medici. **I rimborsi possono essere richiesti anche per i familiari a carico, o non a carico se inclusi nella polizza sanitaria.**

Si possono presentare scontrini relativi a farmaci purché l'importo dello scontrino non sia inferiore ad € 10. **E' possibile utilizzare gli zainetti sanitari anche per il rimborso dei tamponi rapidi effettuati in farmacia.**

Gli zainetti sanitari non scadono. Tutti i crediti acquistati nel corrente anno (o in quelli precedenti) potranno essere utilizzati per chiedere il rimborso di spese sostenute nell'anno **entro il 31 marzo dell'anno successivo.** Dopo questa data, il credito resta disponibile per il rimborso di spese future (non sono più ammesse richieste relative a documenti con data antecedente).

Accanto al tradizionale utilizzo tramite zainetto, è

stata introdotta la possibilità di acquistare **voucher** con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.

- **Sport e benessere.** Acquisto buoni da utilizzare in palestre, piscine, centri sportivi, impianti sciistici, centri benessere e termali convenzionati. Nel portale c'è una sezione per richiedere il convenzionamento della propria struttura di fiducia.
- **Assistenza familiari.** Varie esigenze della famiglia (baby sitting, assistenza anziani e non autosufficienti). Anche in questo caso si può pagare direttamente tramite voucher nelle strutture convenzionate.
- **Trasporto.** Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Limitatamente ad alcuni comuni si può procedere all'acquisto degli abbonamenti direttamente dal portale welfare. Per gli altri si può chiedere il rimborso del costo sostenuto per abbonamenti nominativi intestati al lavoratore o ai familiari a carico.
- **Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico.** Questa opzione si presenta particolarmente conveniente dal punto di vista fiscale in quanto le somme derivanti dal premio aziendale (VAP) destinate a welfare aziendale e successivamente versate ai fondi pensione, **non saranno soggette a tassazione al momento della prestazione finale** (a differenza di quanto avviene per il restante montante che viene invece tassato, seppur con un'aliquota agevolata). Tale agevolazione non vale per somme conferite sul welfare aziendali provenienti da altri canali.  
L'utilizzo del welfare per scopi previdenziali viene incentivato dallo Stato che prevede, in aggiunta alla soglia di deducibilità per i contributi ordinari, pari a € 5.164 annui, un'**ulteriore soglia di deducibilità di € 3.000 per i conferimenti effettuati tramite welfare aziendale.**

- **Cultura e tempo libero.** Biglietti per cinema, teatro, arte e musei, concerti musicali



Una volta destinate a welfare, le somme accantonate possono essere utilizzate per i rimborsi **entro il 30 novembre del secondo anno successivo all'accantonamento.** Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2022, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2022 e del 2023; a fine 2023 **se ancora non utilizzata, tale somma viene versata nel Fondo Pensione.**

Unica eccezione a questa tempistica sono i versamenti agli **zainetti sanitari**, i quali una volta costituiti **non hanno scadenza** fino all'utilizzo.

## **CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?**

Per una scelta consapevole in merito alle somme da destinare al welfare aziendale, riportiamo alcune considerazioni.

Come si alimenta il welfare?

Esistono tre diverse modalità.

***1. Per tutti (esclusi i colleghi provenienti da aziende incorporate che hanno conservato le erogazioni previste dalle banche originarie: es. ex premio di rendimento CARISPAQ)***

A seguito dell'accordo siglato il 4/10/2016 una quota della vecchia partecipazione agli utili, per un importo medio compreso tra € 500 ed € 600, verrà corrisposta sotto forma di accantonamento al welfare in due rate di pari importo, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Questi accantonamenti non vengono tassati, con un beneficio per i lavoratori che di norma è pari al 35%, ma può arrivare



al 43% per i redditi lordi superiori ad € 50/mila . Le somme così corrisposte beneficiano anche della decontribuzione, argomento che sarà approfondito nel prossimo paragrafo.

## **2. Per i percettori di reddito lordo inferiore ad € 80.000 annui**

Si può decidere di destinare al welfare aziendale il VAP, in tutto o in parte, con un massimo di € 3.000 annui. Trattandosi di una scelta lasciata al singolo lavoratore, è bene valutarne con consapevolezza l'effettiva convenienza.

Vediamo prima di tutto quali sono i benefici di questa scelta. Le somme accantonate non vengono tassate, ma trattandosi di premi variabili assoggettati ad un'aliquota agevolata del 10% il beneficio fiscale è sensibilmente inferiore.

Chi accantona le somme sotto forma di welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 15%.

Sugli accantonamenti a welfare non si pagano contributi previdenziali, quindi il beneficio per i lavoratori che scelgono questa forma di pagamento è pari alla quota di loro competenza: di norma il 9,19% (elevata al 10,19% per redditi superiori ad € 46.123). Si tratta, come vedremo, di un beneficio solo apparente.

Facciamo un esempio, prendendo una somma di € 1.000 e confrontando le due opzioni.

| <b>DESTINAZIONE VAP</b>       | <b>BUSTA PAGA</b> | <b>WELFARE</b> |
|-------------------------------|-------------------|----------------|
| IMPORTO LORDO                 | € 1.000           | € 1.150        |
| CONTRIBUTI INPS               | € -92             |                |
| IMPOSTE                       | € -100            |                |
| TOTALE NETTO                  | € 808             | € 1.150        |
| <b>MAGGIOR VALORE WELFARE</b> |                   | <b>€ 342</b>   |

Apparentemente la scelta del welfare è assolutamente conveniente, ma come spesso accade non è tutt'oro quel che luccica.

Intanto le somme accantonate a welfare, se utilizzate per il pagamento di spese che potrebbero essere portate in detrazione (spese mediche, rette per asili nido ecc...), **non sono ulteriormente detraibili avendo già beneficiato di agevolazioni fiscali.** Quindi a fronte di un 15% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che ne ridimensiona l'effetto.

**Ma l'aspetto più importante da considerare è quello contributivo.**

L'accantonamento previdenziale sulle retribuzioni è del 33% così suddiviso: 9,19% a carico del lavoratore e 23,81% a carico dell'azienda (in caso di redditi superiori ad € 46.123 la quota a carico del lavoratore aumenta al 10,19%). **Le somme accantonate a welfare non sono assoggettate a contribuzione, né da parte del lavoratore, né da parte dell'Azienda.**

Per questa ragione, il mancato versamento della quota a carico del lavoratore è un beneficio solo apparente perché, pur non vedendosi applicata la ritenuta del 9,19%, ci si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

La tabella precedente va quindi integrata con questi dati

| DESTINAZIONE VAP                          | BUSTA PAGA | WELFARE      |
|---|------------|--------------|
| IMPORTO LORDO                             | € 1.000    | € 1.150      |
| CONTRIBUTI INPS                           | € -92      |              |
| IMPOSTE                                   | € -100     |              |
| TOTALE NETTO                              | € 808      | € 1.150      |
| <b>MAGGIOR VALORE WELFARE (IMMEDIATO)</b> |            | <b>€ 342</b> |
| <i>RECUPERI:</i>                          |            |              |
| MAGGIOR ACCANTONAMENTO INPS               | € 330      |              |
| POSSIBILI DETRAZIONI                      | € 190      |              |

|                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| <b>MASSIMO BENEFICI DIFFERITI</b> | <b>€ 520</b> |
|-----------------------------------|--------------|

Si tratta di numeri dei quali è bene tenere conto prima di effettuare la scelta, che comunque va valutata caso per caso.

### **3. Per i percettori di reddito lordo pari ad almeno € 80.000 annui**

In questo caso non è possibile scegliere di destinare il VAP a welfare aziendale, non essendo previste agevolazioni fiscali. Tuttavia è possibile decidere, tramite accordo sindacale, che il premio venga pagato in tutto o in parte in questo modo, senza possibilità di scelta per i beneficiari.

**Per questa fascia di reddito l'eventuale risparmio fiscale è massimo, beneficiando di una detassazione pari al 43 %.**

## **AREA SERVIZI**

Per accedere agli altri servizi bisognerà cliccare sulla barra degli strumenti posta in alto nel sito, **Lista Piani** e poi cliccare su **Servizi Welfare**.



Cliccando nella pagina successiva su **Servizi welfare -Scopri di più** si avrà accesso alle aree che includono tutti i servizi legati alle esigenze personali dei lavoratori:

- **Area salute** con coperture assicurative e prestazioni mediche previste per i dipendenti del Gruppo
- **Area previdenza** dedicata alla previdenza complementare
- **Condizioni al personale**
- **Mobilità sostenibile** con le convenzioni e le agevolazioni previste in tema di mobilità
- **Maternità e paternità** dove si può trovare, tra le altre indicazioni, il kit informativo *“La cicogna in BPER”*
- **Buoni** area dedicata ai buoni pasto ed ai buoni regalo Cadhoc
- **Work Life Balance** con l'illustrazione di una serie di

servizi accessori (polo per l'infanzia, biblioteca e mensa aziendali, circolo dipendenti, banca del tempo solidale, indicazioni per il part-time ecc...

- **Servizi fiscali e previdenziali**
- **Convenzioni aziendali**

Attraverso la sezione "Maternità e paternità" è possibile accedere alla precedente versione del portale. Cliccando su "se desideri consultare la sezione filo diretto [CLICCA QUI](#)" si aprirà il vecchio portale alla sezione "Un fiocco in azienda", con la possibilità di esplorare liberamente tutte le altre sezioni. Si tratta di un'opzione utile per consultare l'elenco dei pagamenti richiesti negli anni precedenti.



## **ASSISTENZA UTENTI**

E' previsto un numero verde per l'assistenza degli utenti: **800-893501** attivo dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 18, dal lunedì al venerdì. Si può contattare l'assistenza anche tramite posta elettronica all'indirizzo **beneficiari.welfare-it@edenred.com**

*Scarica i documenti:*

**Nuovo welfare Bper – Guida Utenti al Portale – 02-2022**

**Faq nuovo welfare Bper – 02-2022**

**Fonte: Fisac Gruppo Bper**

---

# Cgil, Cisl e Uil: tutti in piazza per la pace

CGIL

CISL

UIL

## Tutti in piazza per la Pace

CGIL CISL UIL condannano l'aggressione militare Russa e richiedono uno stop immediato delle ostilità: **il primo obiettivo deve essere la protezione umanitaria dei civili.**

Esprimiamo la nostra solidarietà al popolo ed ai lavoratori dell'Ucraina!

Necessario attivare urgentemente tutti i canali della politica e della diplomazia, in sede europea ed in sede ONU.

“Si fermi la guerra in Ucraina e parta un vero processo di Pace”

Mai come oggi è evidente che la pace ed il ripudio delle guerre debbano essere la priorità dell'agenda politica italiana, europea e mondiale.

L'Unione Europea agisca ispirata dai suoi principi costitutivi a difesa di pace e democrazia.

CGIL CISL UIL aderiscono all'appello della Rete italiana Pace e Disarmo e promuovono con le altre organizzazioni la manifestazione a Roma, a Piazza Santi Apostoli, sabato 26 febbraio alle ore 11:00 ed invitano tutti a partecipare.

Roma, 24 febbraio 2022

---

# **Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31/3/22**

Per i **lavoratori fragili** l'assenza dal lavoro è equiparata a **ricovero ospedaliero** fino al 31 marzo 2022.

La novità è ufficiale, dopo l'approvazione da parte della Camera della legge di conversione del decreto n. 221/2021 relativo alla proroga dello stato d'emergenza Covid.

Il voto della Camera del 17 febbraio ha confermato l'estensione della tutela per i lavoratori fragili, che **se impossibilitati a lavorare in smart working** avranno diritto all'indennità INPS per ricovero ospedaliero.

I ritocchi riguardano sia il comma 2 che il comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, il **decreto Cura Italia**. Sia per lo svolgimento dello **smart working** che per la tutela in caso di **assenza dal lavoro** il termine ultimo viene allineato a quello dello **stato d'emergenza**.

## **Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31 marzo 2022**

La legge di conversione approvata alla Camera con voto di fiducia il 17 febbraio e pubblicata il giorno successivo in

Gazzetta Ufficiale ripristina la tutela prevista per i **lavoratori fragili** impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**.

Si tratta della norma che consente ai **lavoratori fragili** di beneficiare dell'**indennità INPS** erogata in caso di **ricovero ospedaliero** nell'ipotesi di assenza dal lavoro e impossibilità di svolgere la propria attività lavorativa in **smart working**.

Nel dettaglio, la tutela introdotta in considerazione dei rischi derivanti dal contagio da Covid-19 è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati**, in possesso di certificato rilasciato dagli organi medico-legali che attesti una **condizione di rischio**, derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di terapie salvavita;
- disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992.

La modifica introdotta in Senato al testo del decreto sulla proroga dello stato d'emergenza Covid, prolunga fino a fine marzo il **diritto all'indennità di ricovero ospedaliero** in caso di assenza dal servizio, con uno stanziamento pari a **16,4 milioni di euro**.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli **eventi cronologicamente anteriori**, si legge al nuovo comma 3-bis dell'articolo 17, che specifica inoltre l'applicazione retroattiva delle novità, dal 1° gennaio 2022 alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto n. 221/2021.

**Lavoratori fragili, smart working fino al**

## 31 marzo 2022

L'estensione temporale del riconoscimento dell'indennità INPS per ricovero ospedaliero in caso di assenza dal lavoro si affianca alle **ulteriori novità** previste in materia di **smart working**.

Secondo quanto previsto dal testo della legge di conversione, i lavoratori fragili svolgeranno di norma l'attività lavorativa in smart working non più fino al 28 febbraio ma **fino al 31 marzo 2022**, termine che viene allineato quindi a quello dello stato d'emergenza.

Non solo.

**Sparisce il richiamo al decreto** del Ministero della Salute, del Lavoro e della Pubblica Amministrazione per **individuare i lavoratori** ai quali riconoscere il diritto allo smart working.

Nella versione riformulata del comma 2, articolo 17, si legge che, fermo restando il prolungamento del lavoro agile fino al 31 marzo 2022:

*“con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità”.*

Nel testo approvato il 24 dicembre 2021 è invece previsto che la funzione del decreto sia di **individuare le patologie croniche** con connotazione di gravità per le quali:

*“fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche*



*attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto."*

La legge di conversione "slega" quindi il diritto allo smart working all'individuazione delle patologie specifiche per le quali ricorre la condizione di fragilità.

Da una prima lettura delle modifiche apportate, il ruolo del decreto del 4 febbraio 2022 appare quindi **estensivo e non limitativo** nell'identificare i lavoratori destinatari delle tutele emergenziali.

**Fonte:** [www.informazionefiscale.it](http://www.informazionefiscale.it)

---

# Unicredit: accordo sul Piano Industriale 2022-24

**Documento di sintesi dell'accordo 27.01.22 per le Lavoratrici e i Lavoratori**  
**A cura della Fisac Cgil**

## USCITE VOLONTARIE

L'accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked,

sottoscritto il 27.01.22, prevede 1.200 uscite volontarie ed incentivate sia per l'accesso al pensionamento diretto, opzione donna, pensione quota 100, 102, ecc., che per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Le uscite per accesso al pensionamento diretto prevedono come prima data utile di uscita il 1° maggio 2022.

L'accordo prevede l'accettazione in via prioritaria delle domande di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico (vecchiaia/anzianità anticipata), presentate da parte dei dipendenti che maturino la finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2025.

#### **PENSIONAMENTI DIRETTI INCENTIVATI**

Il personale di ogni genere e grado che matura la prima finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2025 e che presenta su base volontaria entro il mese di marzo 2022 domanda di pensionamento diretto alla data di maturazione del proprio primo requisito di pensionamento diretto (vecchiaia/anzianità anticipata), sarà destinatario a titolo di incentivo all'esodo di un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilità - calcolata come 1/13° della RAL - risultante dalla seguente tabella:

| Età compiuta alla cessazione | Mensilità di incentivo |
|------------------------------|------------------------|
| fino a 56 anni               | 13                     |
| 57 anni                      | 12                     |
| 58 anni                      | 11                     |
| 59 anni                      | 10                     |
| 60 anni                      | 9                      |
| 61 anni                      | 8                      |
| 62 anni                      | 7                      |
| 63 anni e oltre              | 6                      |

L'art. 5.1 dell'accordo prevede che, in via assolutamente eccezionale, fermo il limite massimo complessivo di 13 mensilità, gli incentivi di cui alla precedente tabella verranno incrementati (tenendo anche in considerazione

situazioni particolari dell'interessato):

- di due mensilità nel caso di adesione tempestiva all'iniziativa (entro i primi 15 giorno di calendario dall'apertura dell'applicativo informatico di raccolta)\*
- di una mensilità nel caso in cui si superi complessivamente il numero di 350 adesioni al pensionamento diretto\*
- di una seconda mensilità nel caso si superi il numero di 400 adesioni al pensionamento diretto\*

*\* Le suindicate mensilità aggiuntive verranno riconosciute (entro il limite max di 13 mensilità) anche al personale aderente al pensionamento diretto in base all'Accordo 2 aprile 2020 (Team 23), ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo Unlocked (27.01.22).*

Tutti gli incentivi all'esodo di cui all'Accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, verranno erogati al momento della cessazione dal servizio a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del trattamento di fine rapporto e quindi soggetti a tassazione separata con i correlati effetti sull'ammontare netto derivante.

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini indicati dall'Azienda stessa.

In tutte le ipotesi di pensionamento diretto la prima data utile di uscita è il 1° maggio 2022.

## **USCITE VOLONTARIE – FONDO DI SOLIDARIETA'**

Secondo l'art. 6 dell'accordo, la presentazione delle domande di adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà prevede 2 fasi:

- nel corso del mese di aprile 2022, per coloro che maturano la c.d. finestra per il primo requisito utile

di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° aprile 2028;

- a seguire (di massima maggio 2022), e solo dopo una verifica di tutte le adesioni pervenute, se non dovessero essere raggiunti gli obiettivi di riduzione previsti, la presentazione delle domande di adesione sarà consentita a chi matura la c.d. finestra per il primo requisito utile di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° gennaio 2029.

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio, con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi informatici che verranno messi a disposizione dall'azienda, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

L'art. 6 dell'accordo prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande – fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti – con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo; dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera sulla nuova occupazione allegata all'accordo Unlocked (vedi slides n. 18 e n.19).

Nell'accordo le Parti si danno atto che tale previsione ha natura del tutto eccezionale legata al rafforzamento del perimetro italiano di UniCredit e del correlato riassetto delle funzioni centrali tra la banca nazionale e la Holding.

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata media di 54 mesi e massima di 60 mesi.

A chi presenterà domanda di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, subordinata alla conferma da parte aziendale, verranno riconosciuti:

- per tutto il periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, tutti i trattamenti già previsti nel precedente Piano Team 23 (vedi slide successiva n. 10);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità, incrementato di una mensilità a fronte di inoltro delle dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà (Allegato 2 Accordo 2.4.2020– vedi slides n.11 e n.12):

- condizioni finanziarie e bancarie previste per il Personale in servizio (escluse le sovvenzioni, che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute dopo la cessazione dal servizio);
- assistenza sanitaria integrativa (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda fino al 31.12 dell'anno di decorrenza della pensione. Tale copertura è automaticamente operativa fino al 31 dicembre del biennio di validità del piano sanitario di Uni.C.A. (es. in caso di accesso al Fondo nel 2022, fino al 31.12.2023). Per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda;
- previdenza complementare, verrà mantenuto il relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo da parte del Lavoratore/Lavoratrice, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in essere al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà (previsione valida per le forme pensionistiche complementari operanti nel

- Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/Lavoratrice);
- copertura assicurativa per i superstiti dei dipendenti deceduti che, per gli esodati, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidita` permanente a seguito di infortuni extraprofessionali;
  - contributo familiare portatore di handicap, con richiesta da rinnovare annualmente da parte degli esodati interessati, che si trovano nella specifica condizione prevista dalla normativa aziendale;
  - copertura temporanea caso morte (TCM), con premio a carico dell'azienda, la cui validita` è stata prorogata al 31.12.2024 e che è mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria «mutui dipendenti»;
  - conferimento TFR maturato entro il 31.12.2006, confermata la possibilita`, introdotta con accordo sindacale del 24.2.21, di modificare in via eccezionale e per una sola volta, entro il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio, la scelta di conferire al Fondo Pensione di Gruppo – o, per i relativi iscritti, al Fondo Previbank – il TFR maturato entro il 31.12.2006 e accantonato in Azienda.

## ***Allegato 2***

### ***Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarieta`***

*Il giorno 2 aprile 2020, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo,  
e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN*

*col presente Verbale le Parti intendono definire le seguenti*

agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit, fruiscano degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarieta'" di settore (di seguito "personale interessato").

### **Condizioni finanziarie/bancarie**

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di decorrenza del trattamento di pensione INPS o Ente assimilato, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (escluse le sovvenzioni). Dopo tale momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

### **Assistenza sanitaria**

Al Personale oggetto del presente Verbale già aderente alle forme di copertura assistenziale presenti nel Gruppo saranno garantite – a richiesta – le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. L'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico – sino alla scadenza successiva alla data di decorrenza della pensione e fermo restando gli eventuali contributi a carico dell'interessato – il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.

### **Previdenza complementare**

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarieta', i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO.

In relazione a quanto precede, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso al Fondo di Solidarieta' e la maturazione dei requisiti AGO, verrà mantenuto il versamento della contribuzione a carico dell'azienda e del Lavoratore/Lavoratrice interessato, nelle stesse misure e con

*le medesime basi imponibili in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarieta`.*

*Si conferma che, in favore di coloro che provvederanno – secondo quanto previsto negli Accordi del 12 settembre 2019 e 15 novembre 2019 – alla trasformazione della propria posizione previdenziale da capitalizzazione collettiva o prestazione definita a capitalizzazione individuale, la contribuzione verra` versata secondo le misure definite in dette intese.*

#### **DICHIARAZIONE AZIENDALE**

*In riferimento a quanto sopra, l'Azienda si rende disponibile ad effettuare il versamento del contributo a proprio carico – secondo le misure indicate – in un'unica soluzione al momento dell'accesso al Fondo di Solidarieta`.*

#### **TFR maturato entro il 31 dicembre 2006**

*In accoglimento dell'istanza delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda, ricorrendone i presupposti tecnici e compatibilmente con le norme di legge, procedera` ad una valutazione circa la fattibilita` del conferimento – su richiesta del singolo – al Fondo di Gruppo (Sezione a contribuzione) delle quote del Trattamento di Fine Rapporto maturate entro il 31 dicembre 2006 ed accantonate presso l'Azienda in luogo della liquidazione all'atto della cessazione. In merito le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla data odierna.*

#### **NORMA TRANSITORIA**

*In via eccezionale, a favore dei dipendenti che aderiscano alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta` di Settore, sara` consentito di richiedere, entro il giorno 10 dell'ultimo mese che precede l'ingresso nel Fondo in parola, la modifica della misura dell'aliquota contributiva a proprio carico relativa all'iscrizione a forme pensionistiche complementari a capitalizzazione individuale, ferma la misura*



*minima di contribuzione per le stesse prevista. L'Azienda provvederà a fornire opportuna informativa circa le modalità attuative.*

### ***Copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti***

*In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno le coperture in parola tempo per tempo applicate al personale in servizio.*

### ***Contributo familiare portatore handicap***

*A far data dal corrente anno, in correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, ai Lavoratori/Lavoratrici interessati verrà riconosciuto il contributo di € 2.500,00 nel caso abbiano il coniuge/parte dell'unione civile e/o i figli compromessi nella propria integrità somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita (ai sensi dell'art. 3, comma 3 L.104/92).*

*\*\*\**

*Le previsioni del presente verbale si intendono valide a condizione che il personale interessato:*

- fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà o mantenga in essere presso UniCredit il rapporto di conto corrente sul quale farà accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;*
- non percepisca redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza con l'azienda di attuale appartenenza e per le quali l'art. 11 del D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.*

*In ogni caso le previsioni del presente verbale troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarieta` fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.*

Eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarieta` che, al termine del processo previsto dall'accordo, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarieta`.

### **USCITE VOLONTARIE – ULTERIORI OPZIONI**

L'accordo prevede inoltre (10 adesioni max per ogni opzione):

- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione donna;
- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione Quota 100 e Quota 102;
- Possibilita` di riscatto laurea a carico dell'azienda, per chi ha periodi di studio universitario riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro la c.d. «finestra» del 1° gennaio 2025. L'azienda, dopo gli approfondimenti su ogni posizione, laddove ravvisi benefici in termini di costo di accompagnamento, proporra` al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa alla fruizione dei trattamenti del Fondo di Solidarieta`.

### **USCITE VOLONTARIE – CASI SOCIALI**

**Raccomandazione delle OO.SS firmatarie dell'Accordo UniCredit Unlocked**

Le OO.SS – in continuita` con quanto gia` previsto dall'Accordo

5 febbraio 2016 e dall'Accordo 2 aprile 2020 – raccomandano che l'Azienda, in via eccezionale, valuti positivamente l'accoglimento delle richieste di accesso al Fondo di Solidarietà anche in supero dei limiti (numerico/temporali) posti all'art. 6 dell'accordo, per i dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie:

□ non vedenti (di cui alla Legge 29 marzo 1985, n. 113 e Legge 28 marzo 1991 n. 120)

- titolari di invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n. 388)
- titolari di assegni ordinari di invalidità (di cui alla L. 12 giugno 1984 n. 222)
- affetti da patologie di carattere oncologico, tbc, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) o altre patologie di analogo gravità, nonché con componenti del proprio nucleo familiare affetti da dette patologie.

Dichiarazione aziendale

In relazione alla Raccomandazione dianzi riportata, da parte aziendale si dichiara la disponibilità a valutare positivamente le situazioni eccezionali di cui sopra, a prescindere dalle strutture di appartenenza, nel limite massimo di 20 casi tra gli aderenti al Fondo di Solidarietà.

### **USCITE VOLONTARIE – SOSPESI TEAM 23**

L'accordo prevede che saranno gestite in via prioritaria le residue circa 200 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nel precedente Piano Team23, tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento il 1° marzo e il 1° aprile 2028.

La decorrenza della cessazione di detti Lavoratori/Lavoratrici avverrà alla prima data utile di accesso al Fondo di Solidarietà, nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

## **CALCOLO ASSEGNO DEL FONDO**

Le RSA della Fisac Cgil sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori in possesso dei requisiti utili all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore, per determinare l'importo presumibile dell'assegno straordinario con i parametri attualmente vigenti.

## **NUOVA OCCUPAZIONE**

La Lettera di impegno sulla nuova occupazione, allegata all'Accordo UniCredit Unlocked, prevede 725 nuove assunzioni in proporzione al raggiungimento delle adesioni previste dall'accordo, da effettuarsi nel periodo 2022/2024 con contratti a tempo indeterminato/apprendistato.

È prevista inoltre la stabilizzazione a scadenza dei circa 1.000 contratti di apprendistato in essere alla data del 27.01.22 nelle aziende del Gruppo. Le stabilizzazioni non sono ricomprese nei numeri delle nuove assunzioni.

Restano inoltre da effettuarsi ulteriori 780 assunzioni rivenienti dal precedente Accordo Team 23.

UniCredit ha dichiarato il proprio impegno ad effettuare, nel periodo 2022/2024, un piano di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato/apprendistato, in rapporto di 1 entrata ogni 2 uscite di adesione al piano, sino all'inserimento di 475 risorse (a fronte di 950 riduzioni di personale).

In relazione alle ulteriori 250 uscite previste per il rafforzamento del ricambio generazionale, UniCredit effettuerà un corrispondente ulteriore numero di 250 assunzioni (nel rapporto 1 a 1), di cui 125 verranno inserite nelle Filiali – al pari delle suddette 475 – mentre le rimanenti 125 andranno a rafforzare le competenze dell'area Digital.

Delle 725 nuove assunzioni, dunque, 600 saranno destinate alle Rete e 125 all'area Digital.

## PROSECUZIONE DEL PERCORSO DI CONFRONTO

L'art.9 prevede la prosecuzione del percorso di confronto sulle seguenti materie:

- Formazione (confermata, da parte aziendale, la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori e il rilievo attribuito alla creazione di una nuova Accademia in Italia, che dovrebbe garantire il recupero della formazione in presenza. Previsto un incontro in argomento nel corso del mese di febbraio 2022, con previsione di definizione dei relativi accordi sindacali entro il 31.3.22);
- Valorizzazione professionale e conciliazione vita-lavoro (il confronto tra l'azienda e il sindacato sul tema della valorizzazione professionale e degli inquadramenti dovrà svilupparsi e trovare definizione entro il 31.3.22, per le figure di rete, ed entro il 31.12.2022 per le figure di UCS. Per il Personale di UCS il confronto su orari, turni e reperibilità si aprirà entro il prossimo mese di marzo);
- Procedimenti disciplinari (entro il mese di marzo 2022, l'Azienda si impegna ad illustrare in apposito incontro l'andamento dei procedimenti disciplinari e le modalità di gestione dell'azione disciplinare: ulteriori incontri su questioni aventi carattere generale potranno essere effettuati a richiesta delle Parti);
- Politiche commerciali (la Commissione "Politiche commerciali" – cui parteciperanno anche esponenti delle funzioni del business – si riunirà entro il mese di marzo per i previsti approfondimenti a carattere generale delle principali linee guida delle politiche commerciali dell'Azienda);
- Tutela superstiti (confermato l'impianto complessivo concordato nel tempo per la tutela dei superstiti dei dipendenti deceduti in servizio. Le Parti si

incontreranno per effettuare una valutazione circa possibili evoluzioni della coperture già esistenti. Al contempo, su espressa richiesta delle OO.SS., l'azienda conferma che nei confronti di familiari superstiti di dipendenti deceduti in servizio non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti);

- Uni.C.A. (in relazione a quanto disposto dall'Accordo istitutivo di Uni.C.A. del 15 dicembre 2005, entro la fine del biennio di validità delle attuali coperture sanitarie, le Parti si incontreranno per valutazioni inerenti l'andamento del mercato assicurativo sanitario, anche attraverso l'ausilio della stessa Cassa Uni.C.A. per informazioni di maggior dettaglio).

## **INVESTIMENTI NEL MEZZOGIORNO**

L'azienda conferma lo sviluppo della multipolarità, proseguendo le azioni di contributo alla crescita del sistema Italia, in coerenza con quanto previsto nell'Accordo del 2.4.2020 (all.6) riguardo agli investimenti nei poli del Mezzogiorno (Campania e Sicilia). Tali iniziative saranno oggetto di informativa alle OO.SS. relativamente allo stato di avanzamento del progetto, organici ed attività svolte entro il primo semestre 2022.

## **VAP 2021 – EROGAZIONE 2022**

Possibilità di scelta – per le Lavoratrici e i Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all'anno 2021 – fra:

- Cash: 880 euro lordi
- Welfare: 1.430 euro da destinare al piano welfare.

L'accredito avverrà nel cedolino stipendio di giugno (scelta cash) e disponibilità in conto welfare a luglio (scelta welfare).

Oltre a ciò, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2022.

**ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRA' AUTOMATICAMENTE ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.430.**

## **BUONI PASTO**

In base a quanto previsto dagli accordi del 2.4.2020, riportiamo, di seguito, le prossime tranche relative all'aumento del buono pasto elettronico:

Personale in FULL-TIME:

- 6,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Personale in PART-TIME:

- 5,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

## **WELFARE DAYS**

Viene confermata la possibilità di scegliere da 1 a 5 giorni di "welfare days" per chi decide di destinare il VAP a welfare.

Ogni permesso "welfare day" avrà per il 2022 un valore unitario medio di riferimento che andrà a ridurre l'importo del Premio destinato a welfare, pari a:

- per Aree Professionali 105 €
- per QD1 e QD2 135 €
- per QD3 e QD4 195 €

I "welfare day" saranno fruibili anche a ore / giornate intere nel periodo tra il 1° luglio 2022 ed il 27 novembre 2022.

## **BANCA ORE**

Con l'accordo Unlocked 22-24, per la Banca delle ore viene stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2022, viene ripristinata l'applicazione dell'art.106 del CCNL ABI e decade quanto previsto nei precedenti accordi, ovvero l'obbligo di fruizione entro l'anno di maturazione della Banca ore accumulata.

Per la Banca delle ore maturata a partire dall'1.1.22, dunque, viene ripristinata la scadenza della stessa dopo 24 mesi dalla sua maturazione o dall'effettuazione delle ore di straordinario/prestazione aggiuntiva confluite in Banca delle ore.

## **BANCA ORE – CRITERI DI RECUPERO**

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive, secondo le disposizioni del CCNL il recupero puo` essere effettuato previo accordo tra azienda e Lavoratore/Lavoratrice. Dopo i 6 mesi il recupero puo` essere fruito previo semplice preavviso all'azienda di:

- 1 giorno lavorativo in caso di recupero frazionato di ore;
- 5 giorni lavorativi in caso di recupero di 1 o 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi in caso di recupero superiore a 2 giorni.

Dopo la scadenza dei 24 mesi l'azienda, nei successivi 6 mesi, fissera` – previo accordo con il Lavoratore/Lavoratrice – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruito. In difetto di accordo l'impresa provvedera` ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

## **POLIZZA TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)**

È stata prorogata al 31.12.2024 la validita` della copertura



Temporanea Caso Morte (TCM), mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria "mutui dipendenti".

Tale copertura assicurativa, con premio a carico dell'azienda, era stata inserita in via sperimentale con l'accordo Team 23 a partire dal 1° settembre 2020. La polizza prevede, in caso di premorienza del dipendente titolare del mutuo, l'estinzione del debito residuo dello stesso.

## **FONDO PENSIONE PER APPRENDISTI**

Viene confermato, fino al 2024, il mantenimento a favore del personale di prima occupazione assunto con contratto di apprendistato, iscritto al Fondo Pensione di Gruppo, di una contribuzione datoriale del 4% per 3 anni dalla data di assunzione. Sempre in tema di previdenza complementare e con riferimento al personale di cui sopra, ricordiamo che – a seguito di accordo sindacale – a partire dal 1 gennaio 2021 l'azienda riconosce il contributo a proprio carico pari al 4% sin dal primo mese di assunzione, a prescindere dal momento in cui intervenga l'effettiva adesione nel corso del primo semestre (il contributo individuale del Lavoratore/Lavoratrice decorre dal mese in cui intervenga la specifica manifestazione di volontà in sede di adesione).

dal sito [www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)

---

# Limite contanti 2022, il tetto torna a duemila euro

*l centrodestra vota contro il limite a mille euro scattato a gennaio. Per quest'anno dunque si tornerebbe alla soglia di duemila euro, a meno che le cose non cambino di nuovo in Parlamento con la conversione in legge del decreto Milleproroghe*

---

Dietrofront sul limite all'utilizzo del contante. Lega, Forza Italia e Fratelli d'Italia votano contro il tetto fissato a mille euro ed entrato in vigore poco più di un mese fa. Una mossa che spacca la maggioranza e va nella direzione opposta a quella del governo. Se ci sarà la conferma nell'ultimo passaggio in Parlamento per la conversione in legge del decreto Milleproroghe, si potrà dunque continuare a pagare con banconote l'affitto o l'idraulico fino a duemila euro senza rischiare multe.

## Limite a 1.000 euro nel 2023?

Questa soglia, poi, dovrebbe essere nuovamente ridotta a mille euro a partire dall'anno prossimo, ma il condizionale è d'obbligo perché da anni in Italia si continua a cambiare idea su un tema legato alla lotta all'evasione fiscale e al riciclaggio di denaro sporco. L'intento di limitare il ricorso al contante è infatti quello di incentivare le spese con bancomat, carte di credito e bonifici, più difficili da nascondere al Fisco e alla polizia. Nonostante i progressi degli ultimi tempi, il nostro paese resta uno degli ultimi fra quelli europei a fare uso dei pagamenti elettronici. Ma vediamo cosa dovrebbe cambiare.

# Cambiamenti continui negli ultimi anni

Possibile pagare cash fino a duemila euro la parcella dell'avvocato e per prestare, o regalare, del denaro a un familiare. Se si supera il limite la multa va da mille e 50mila euro, mentre per i pagamenti digitali era già previsto che i negozianti che li rifiutavano rischiavano una sanzione (a partire da 30 euro più una percentuale sul valore dell'acquisto) solo dall'anno prossimo. Invariate le regole per prendere o depositare i soldi in banca: non ci sono limiti, ma se si superano i 10mila euro in un mese scattano le segnalazioni alle autorità. Come detto su questo argomento si è spesso cambiato idea. Nell'estate del 2020 si era avviata una stretta graduale, col punto d'arrivo al gennaio 2022. Si sarebbe così tornati al livello fissato undici anni prima (1.000 euro), dopo che nel 2016 era stato alzato a tremila euro.

Fonte: Sky Tg 24

---

## IL COMMENTO DELLA CGIL: UN REGALO AGLI EVASORI

*“Il nostro Paese, agli ultimi posti in Europa per l'utilizzo della moneta elettronica, ma ai primi per evasione fiscale, segna un grave arretramento nella lotta a quest'ultima”.* Questo il commento della **vicesegretaria generale Cgil Gianna Fracassi** all'approvazione dell'emendamento al “decreto milleproroghe” che riporta nel 2022 la soglia massima all'uso

del contante da 1.000 a 2 mila euro.

*“Ridurre la possibilità di tracciare le transazioni rappresenta uno **straordinario regalo all’evasione**, al riciclaggio di denaro, alla criminalità”, prosegue Fracassi: “Utilizzare grossi quantitativi di contanti non è certo una necessità di milioni di lavoratori e pensionati, che, anzi, avrebbero tutto il diritto di vivere in un Paese che metta in atto misure volte a garantire che tutti i contribuenti paghino le tasse, come fanno da sempre lavoratori dipendenti e pensionati”.*

La vicesegretaria generale Cgil, dunque, chiede che *“nel primo provvedimento utile s’intervenga per ripristinare, anzi ridurre ulteriormente, la soglia del contante e, a partire dalla legge delega, si rafforzino le misure di contrasto all’evasione fiscale e di **trasparenza e tracciabilità di tutte le transazioni**”.*

Sul tema è intervenuto anche il **segretario generale della Fisac Cgil Nino Baseotto**, per il quale la decisione di alzare il tetto per il pagamento in contanti è *“un atto sbagliato e grave: l’Italia ha un’evasione fiscale più alta e senza eguali rispetto alla media degli altri Paesi dell’Unione Europea, per questo sarebbe stato necessario confermare il tetto definito nella legge di bilancio del 2019”.*

Per Baseotto *“elevare il tetto per l’uso del contante contraddice le iniziative tese a **incentivare l’uso della moneta elettronica** che, nel nostro Paese, è ancora molto meno utilizzata che nel resto dei Paesi europei. Il voto del Parlamento costituisce quindi una brutta pagina, rispondendo a logiche che nulla hanno a che vedere con una coerente politica di contrasto all’evasione fiscale”.* Il segretario generale della Fisac Cgil così conclude: *“Ancora una volta dobbiamo constatare come proprio il contrasto all’evasione sia un aspetto quasi del tutto assente nella politica economica e finanziaria dell’attuale governo”.*

fonte: [www.collettiva.it](http://www.collettiva.it)

---

# **Gruppo Generali: dietro la vendita assicurativa i produttori dipendenti**

Crediamo che far conoscere la nostra realtà in modo diffuso possa aiutarci a far comprendere più compiutamente l'urgenza e la necessità di un aggiornamento delle regole che governano l'attività, il regime economico, le nostre prospettive ed il nostro status.

Chiediamo a ciascuno di condividere e divulgare questo video tra i colleghi, OP o meno, e di aiutarci a rafforzare il nostro numero anche grazie a nuove adesioni.

La Fisac è sempre dalla tua parte!

**Elisabetta Masciarelli**  
**Coordinatrice Nazionale OP FISAC Generali Italia**

---

# Carige ceduta a Bper, nasce il terzo polo bancario italiano

*Il Fondo interbancario accetta l'offerta del gruppo emiliano. Il closing entro il 30 giugno, dopo l'ok della Bce.*

---

La notizia era nell'aria ed è arrivata a mercati aperti: Bper Banca ha acquistato Banca Carige, confermandosi così sotto la regia del Gruppo Unipol, come la più convinta candidata all'edificazione di un terzo grande polo bancario italiano, a fianco di Intesa e Unicredit.

L'istituto modenese, assistito da Mediobanca e Rothschild, ha raggiunto un accordo per rilevare dal Fondo interbancario di tutela dei depositi (Fitd) l'80% dell'istituto di credito genovese. I valori dell'operazione restano quelli già delineati nell'offerta preliminare dello scorso 10 gennaio: **Carige verrà pagata un euro**, previa ricapitalizzazione a carico del Fitd per 530 milioni. Seguirà l'offerta pubblica di acquisto degli emiliani sul restante 20% del capitale a 0,8 euro per azione, prezzo a cui si è allineato il titolo a Piazza Affari.

La chiusura dovrà arrivare entro il 30 giugno, così da permettere a Bper di avvalersi degli incentivi fiscali del Governo. L'acquisto della banca genovese, affermano i vertici del gruppo emiliano guidato da **Piero Montani** ex Carige, presenta una *“forte valenza strategica ed industriale”* e consentirà *“di crescere in territori”*, come la Liguria e il Nord della Toscana.

Il presidente della Regione Liguria **Giovanni Toti** e il sindaco di Genova Marco Bucci hanno espresso l'auspicio che venga *"tutelata la territorialità"* di Carige, che – sottolineano – deve restare *"centrale"* anche dal *"punto di vista occupazionale"*.

---

## **BNL: verso la rottura definitiva**



---

### **COMUNICATO STAMPA**

#### **BANCHE: BNL, SINDACATI VERSO LA ROTTURA DEFINITIVA**

**Le segreterie nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin contro la cessione dei lavoratori:**

**«Senza una inversione di rotta radicale, la procedura si chiuderà senza accordi, continueranno le vertenze e si darà avvio alla stagione delle cause»**

*Roma, 16 febbraio 2022.*

*«Dopo cinque giorni di inutili riflessioni, l'azienda si è ripresentata al tavolo delle trattative con lo stesso provocatorio atteggiamento che ha tenuto fin dall'inizio di questa incresciosa vicenda, proponendo ancora una volta al*

*sindacato il superamento, se non la violazione, di norme, di leggi e di contratto, finalizzato a mascherare con un fittizio distacco quella che resta una cessione di lavoratori sempre osteggiata dal sindacato, che ha cercato in tutti i modi di trovare una soluzione alternativa alla cessione dei lavoratori: strada possibile attraverso l'uso di un distacco reale che avrebbe consentito la realizzazione della partnership mantenendo i lavoratori all'interno del perimetro aziendale. Si va, pertanto, verso la rottura definitiva».*

Lo scrivono in un comunitario unitario le segreterie nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin. «Ma l'unico vero scopo per Bnl è snaturare del tutto l'istituto del distacco al fine di impedire o depotenziare le legittime azioni legali dei lavoratori espulsi dal gruppo. Azioni legali che, con questo atteggiamento di Bnl, una volta di più appaiono inevitabili e che oltre a Bnl, impatteranno fortemente su Accenture» continuano i sindacati.

«La volontà di ricorrere all'articolo 8 del decreto "Sacconi" con l'applicazione, per la prima volta nel settore, dei contratti di prossimità, rende evidente il malcelato fine di Bnl. Il rifiuto, inoltre, di parlare di un riconoscimento al personale per i sacrifici di tanti anni, un piano industriale mai condiviso che impatta pesantemente sul lavoro, il tentativo di impedire il ricorso alle vie legali anche per i lavoratori dell'IT ceduti a Capgemini, stanno mettendo una autentica pietra tombale ad una trattativa che, fin dall'inizio, è stata motivo di scontro sul piano dell'impatto economico, organizzativo, commerciale, e, da parte aziendale, anche ideologico e culturale. Il sindacato non può che rispedire ancora una volta al mittente tutta l'operazione ritenendola irricevibile e offensiva per i lavoratori di BNL e di tutto il settore. Senza una inversione di rotta radicale, la procedura si chiuderà senza accordi, continueranno le vertenze e si darà avvio alla stagione delle cause, non solo in Bnl ma anche in tutte le aziende coinvolte» osservano Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin.