

Dl Anticipi: Fisac, risolta ingiustizia su fringe benefit

Risultato importante per bancari da noi fortemente voluto

“Questione Fringe benefit risolta, cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi delle lavoratrici e dei lavoratori. Grazie all’impegno e alle pressioni che abbiamo esercitato, con l’approvazione definitiva in legge del decreto anticipi si risolve in via strutturale la vicenda dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse operato dalla Bce e da una ingiusta norma fiscale”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, dopo il via libera definitivo da parte della Camera al decreto anticipi che diventa così legge.

Nel dettaglio

“L’emendamento che abbiamo sostenuto, assieme alla Cgil, chiarisce, infatti, – prosegue – quella che è l’applicazione delle norme fiscali sui Fringe benefit: per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito, prossimo allo zero per i vecchi mutui, abbattendo se non esauendo l’aggravio fiscale; mentre per i mutui a tasso variabile, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata”.

Un risultato importante

“Queste nuove disposizioni – aggiunge la segretaria generale

della Fisac Cgil –**saranno applicabili per il periodo di imposta corrente**, la legge prevede infatti che siano efficaci dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, ovvero compreso il 2023. Un risultato importante, che abbiamo fortemente voluto e raggiunto, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che, come abbiamo denunciato in queste settimane, subivano un duro colpo frutto in termini di tassazione in ragione di una norma fiscale ingiusta”, conclude Esposito.

FRINGE BENEFIT

Questione risolta: cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi

Con l'approvazione in legge del decreto Anticipi si mette fine all'ingiustizia sui Fringe benefit

Risolta in via strutturale la vicenda dei prestiti concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale

Cosa prevede la nuova norma?

- Per i **mutui a tasso fisso** il riferimento del tasso base diventa quello dell'anno di concessione del prestito
- Per i **mutui a tasso variabile**, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata

La norma si applica per il **periodo di imposta corrente (2023)**

Un risultato importante, che con la Cgil abbiamo fortemente voluto e raggiunto, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori



*Per approfondimenti sulle nuove modalità di calcolo, leggi
Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia.
Ecco cosa cambia*

BCC: sottoscritto il testo coordinato del CCNL Federcasce dell' 11-6-22

Giovedì 7 dicembre, a Firenze, le Segreterie Nazionali del Credito Cooperativo e Federcasce hanno sottoscritto il testo coordinato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo dell'11/6/2022 e dei successivi accordi intervenuti in materia in sede nazionale.

Un atto formale dal rilevante valore politico che da un lato sancisce la chiusura di un intenso ciclo negoziale e dall'altro pone le basi per l'avvio della nuova ed imminente stagione di confronto sul rinnovo del contratto nazionale.

Obiettivi chiari e definiti, volti all'adeguamento delle retribuzioni oltre che ad una necessaria revisione costante dell'impianto normativo, caratterizzano l'imminente piattaforma di rinnovo, a tutela e sostegno di tutti i 36.500 Lavoratori e Lavoratrici del Credito Cooperativo.

I cambiamenti generati in primis dall'avvio dei Gruppi Bancari ma anche da un settore in continua e costante evoluzione hanno contribuito a mantenere sempre costante e propositivo un confronto nel comune interesse di salvaguardia delle peculiarità che da sempre contraddistinguono il Credito

Cooperativo, a partire dalla tutela di tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori che della capacità relazionale e professionale hanno saputo farne una “forza motrice” consentendo al settore di crescere in termini di produttività e redditività. Ed è nel solco di questo percorso che ci accingiamo ad intraprendere il prossimo rinnovo contrattuale.

Inoltre, nella stessa giornata del 7 dicembre, si è prorogato di 12 mesi l'Accordo nazionale sulle agibilità sindacali del Credito Cooperativo, rinnovato il 13 maggio 2021 e in scadenza il prossimo 31 dicembre 2023, al fine di poter disporre tutte le risorse utili ad affrontare il prossimo avvio negoziale e tutte le attività negoziali che coinvolgono i Gruppi.

Roma, 11 dicembre 2023

Le Segreterie Nazionali

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UGL Credito UILCA

Scarica il testo del CCNL 11 giugno 2022

Generali: accordo su tutele occupazionali e Fondo di Solidarietà



Si sono concluse ieri, 11 dicembre 2023, le trattative che hanno visto impegnate negli ultimi mesi le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e le Relazioni Sindacali di Gruppo Generali per il rinnovo degli **accordi sulle tutele occupazionali e sul fondo di solidarieta`**.

Due accordi importanti

Questi due importanti accordi sono stati rinnovati ripetutamente negli anni e hanno garantito nel tempo stabilita` occupazionale individuando nell'internalizzazione di attivita` e nell'accompagnamento alla pensione su base volontaria e incentivata gli strumenti essenziali alla gestione non traumatica di eventuali eccedenze di personale.

In particolare, l'accordo sulle tutele occupazionali ha incluso in questa ultima versione il polo di Verona inserendo sia il personale ex Cattolica, oggi Generali Italia, sia il personale di DAS, azienda questa che non era mai stata prevista nei precedenti accordi.

Le novita` dei rinnovi

Rispetto al precedente accordo sono state rafforzate ed implementate garanzie sul mantenimento delle attivita` di business sui poli, sul reale bilanciamento nella distribuzione delle assunzioni rispetto alle uscite con l'obiettivo di perseguire il mantenimento di un corretto rapporto numerico delle risorse sulle singole piazze.

È stato inoltre previsto un ulteriore livello di confronto tra le parti per identificare modalita` di intervento congiunte volte al potenziamento di attivita` gia` presenti nei singoli poli.

L'intesa raggiunta rinnova quindi, migliorando e integrando, l'accordo del 25/10/2017 fino al 30 giugno 2025, data entro la quale è prevista la calendarizzazione di un apposito incontro tra le parti.

Nel contempo il nuovo accordo sull'adesione alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà intersettoriale (Fondo) consente, a chi ne avesse i requisiti, di accedere volontariamente al Fondo uscendo dall'azienda in maniera incentivata ed accompagnata.

La complessa negoziazione ha portato ad una sensibile riduzione della iniziale richiesta aziendale rispetto al numero target degli aderenti al fondo oltretutto ad un incremento dell'incentivo sia per particolari categorie di lavoratori con disabilità ben identificate sia per coloro i quali hanno un tasso di sostituzione tra stipendio e pensione inferiore al 55%.

Sono state previste ulteriori assunzioni da effettuarsi nel corso del 2024, sulle piazze maggiormente toccate dalle cessazioni estendendo tale previsione anche alla società Welion ed è stata introdotta la possibilità di accesso al Fondo anche al personale impiegato in fungibilità in attività di Contact Center Operations.

Garantite infine le stesse condizioni del precedente accordo del 2022 che prevedono il mantenimento della scontistica, dell'assistenza sanitaria e dei contributi aziendali alla previdenza integrativa per tutto il periodo di permanenza nello stesso, l'erogazione di un premio cosiddetto di tempestività e di un premio incentivo all'esodo calcolati in base a requisiti personali, assunzioni previste nella misura di 1/3 delle uscite.

Si prevede inoltre un impegno da parte aziendale a ricercare, congiuntamente alle OO.SS., soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo e

supportino le persone nei processi di cambiamento e innovazione con riferimento all'equilibrio risorse/attività dei poli del Gruppo e in linea con le previsioni dell'Osservatorio Nazionale sulla Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica previsto nel CCNL.

Per maggiori dettagli sulle tempistiche e sulle condizioni economiche rimandiamo alla lettura degli allegati accordi.

Conclusioni

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento degli obiettivi che da parte sindacale ci eravamo prefissi con particolare riguardo alla tutela occupazionale e al rispetto di una equa distribuzione tra nuove assunzioni e uscite incentivate nei poli, che pongono questi accordi tra i più importanti a livello nazionale.

FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA – SNFIA – UILCA
Coordinamenti nazionali rappresentanze sindacali Gruppo
Generali

⇒ Scarica il testo degli accordi

Banche, report Fisac Cgil:
contratto ABI batte

inflazione

Con riduzione orario lavoro settore bancario italiano in Ue solo dietro Francia

Un contratto che batte l'inflazione di 8 punti percentuali, con aumenti retributivi che rilanciano il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, e che allo stesso tempo riduce l'orario di lavoro a parità di salario: nel confronto europeo solo nel settore bancario francese si lavora meno ore. È in estrema sintesi il quadro che emerge da una elaborazione dell'Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil sui due elementi che qualificano il nuovo contratto nazionale del settore del credito e finanziario, siglato a Roma lo scorso 24 novembre, tra organizzazioni sindacali, Abi e Intesa Sanpaolo, ovvero aumento retributivo e riduzione dell'orario di lavoro.

Due grandi obiettivi centrati, afferma la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, *"la crescita delle retribuzioni e la riduzione dell'orario di lavoro. I salari in Italia devono assolutamente crescere. È la sola via per combattere l'inflazione, ridando alle lavoratrici e ai lavoratori potere d'acquisto, rilanciare la domanda interna, e con essa la crescita, e la produttività stessa. In più abbiamo dato un concreto segnale sul fronte dell'orario di lavoro, riducendolo a parità di salario"*.

RETRIBUZIONI

Il rinnovo che interessa i circa 270 mila bancari del settore Abi, sostiene lo studio della Fisac Cgil, batte l'inflazione acquisita nel 2023 e prevista fino a fine 2025. Il portato complessivo, infatti, tra dinamica della crescita salariale da previsioni del contratto (+3,5%) e gli aumenti a regime (+15%), determina un totale di incremento del 18,5%, ovvero un

+7,9% rispetto all'inflazione cumulata acquisita e prevista (+10,6%). Il rinnovo di questo contratto, infatti, si innesta in una dinamica di crescita salariale legata a doppio filo con la contrattazione stratificata nel tempo, fatta di scatti di anzianità, regole sugli inquadramenti e ultima tranche del contratto del 2019.

ORARIO DI LAVORO

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sancita nel rinnovo del contratto, che passa a 37 ore di lavoro, colloca in ambito europeo il settore bancario del nostro paese subito dopo la Francia, dove l'orario di lavoro settimanale è pari a 35,2 ore, e prima di Spagna (37,5) e Germania (38,6). Più in generale l'orario di lavoro del contratto bancario Abi dal primo luglio del prossimo anno, entrata in vigore delle 37 ore, così come previsto dal rinnovo del 23 novembre, sarà del 2% inferiore rispetto alla media di settore. Anche il raffronto con le ore di lavoro settimanali concordate collettivamente in cinque settori selezionati in Europa vede il settore bancario nelle prime posizioni. Il settore della chimica nella media Ue registra 37,8 ore di lavoro settimanali, la Metallurgia 38, la Pa 37,7, il commercio al dettaglio 38,5 e il bancario 37,7.

CONCLUSIONI

Un rinnovo che arriva, riporta lo studio della Fisac Cgil, in uno scenario ancora estremamente positivo per il settore bancario. Nei primi 9 mesi del 2023 i maggiori istituti bancari hanno registrato un incremento degli utili costante, trainati dai ricavi di interessi, pari a circa 16 miliardi, mentre gli utili stimati a fine anno, in assenza di una dinamica delle sofferenze tale da comprometterne il risultati, può attestarsi ad oltre 30 miliardi. “Abbiamo ridato centralità al contratto nazionale, in una fase di grandi cambiamenti ma anche di forte remunerazione del settore – commenta la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy

Esposito -. Ma è anche un risultato che dimostra quanto sia necessario, a dispetto delle scelte fatte da questo governo, che ci sia una legge sul salario minimo e sulla rappresentanza per ridare centralità al lavoro, riconoscendo il valore delle lavoratrici e dei lavoratori”.

Scarica il report

Le assemblee in Abruzzo e Molise approvano piattaforma CIA del Gruppo Iccrea

Si sono svolte nei giorni scorsi in modalità online le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori di tutte le BCC operanti in Abruzzo e Molise, finalizzate all’illustrazione, la discussione e la votazione della piattaforma rivendicativa per il primo CIA del gruppo BCC ICCREA.

La piattaforma è stata approvata in modo pressoché unanime; **si apre quindi la fase negoziale con la controparte.**

Di seguito riportiamo il contenuto della piattaforma che le assemblee hanno approvato.



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO BCC ICCREA

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa Contratto Integrativo di Gruppo

PREMESSA

L'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi, conseguente alla riforma del Credito Cooperativo determinata dalla legge 8 aprile 2016 n.49, ha comportato una significativa evoluzione nella struttura delle relazioni sindacali nel settore.

In base alla normativa vigente, i Contratti integrativi di Gruppo sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche.

Oltre a ciò, l'elevato tasso inflattivo e l'aumento dei tassi sui mutui dei dipendenti impongono di intervenire significativamente anche sugli istituti di carattere economico tipici della contrattazione di secondo livello, a partire dal ticket pasto, adeguandolo all'aumentato costo della vita.

La necessità di una contrattazione integrativa di Gruppo risponde pertanto all'esigenza di aggiornare – uniformandoli – alcuni istituti e di introdurre un complesso di nuove tutele identiche per tutte/i le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo, in considerazione del mutato contesto normativo, operativo ed organizzativo in cui si collocano le Aziende e le

Banche del Gruppo medesimo, oltre alla stessa Capogruppo.

Si tratta del primo, pur fondamentale, passo verso l'armonizzazione dei contratti integrativi territoriali ed aziendali attualmente vigenti, un lavoro vasto e complesso che non può realizzarsi efficacemente in un'unica fase.

Riteniamo pertanto indispensabile concentrare gli sforzi per affrontare gli argomenti più strategici e urgenti a tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori e mantenere nel frattempo salvi gli eventuali accordi aziendali e territoriali sulle altre tematiche.

Per questo motivo, il primo Contratto Integrativo di Gruppo disciplinerà – armonizzandoli – soltanto alcuni degli istituti propri della contrattazione di secondo livello, quelli più urgenti, più strategici e di maggior importanza nella prospettiva della tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo: le residue materie continueranno ad essere disciplinate dai contratti integrativi territoriali ed aziendali, che dunque resteranno vigenti in relazione alla loro disciplina.

In tal senso le Delegazioni Sindacali di Gruppo ritengono che il patrimonio contrattuale e normativo consolidato nel tempo ai vari livelli debba essere preservato, in quanto valorizza le specificità territoriali/aziendali da estendere all'interno del Gruppo Bancario Iccrea al fine di realizzare un benchmark dei Contratti Integrativi più avanzati.

Questo primo Contratto Integrativo di Gruppo rappresenta un momento di transizione che ha l'obiettivo di definire le principali materie e garantire la validità della ricca storia della contrattazione locale, per raggiungere gradualmente una futura omogeneizzazione normativa all'interno del Gruppo BCC Iccrea.

TICKET PASTO

Non essendo più adeguato al costo della vita, si chiede l'elevazione a € 12 del valore del ticket pasto, da corrispondere a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, e da riconoscere anche in caso di utilizzo di permessi retribuiti.

Andrà riconosciuta la possibilità di destinare al Fondo Pensione Nazionale o a welfare l'intero importo del ticket o il solo importo soggetto a tassazione.

MOBILITA'

MOBILITA' TERRITORIALE

L'espansione territoriale di molte Bcc, conseguente alle numerose operazioni aggregative, ha accentuato l'esigenza di **circoscrivere il fenomeno del pendolarismo**, che riduce il tempo disponibile per la vita personale e familiare e contrasta con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Il trasferimento della lavoratrice o del lavoratore deve essere comunicato per iscritto e, qualora riguardi una/un dipendente in possesso dei requisiti di cui all'art.61, comma 5, Ccnl, può essere disposto senza il suo consenso **non oltre i 30 km** dalla residenza o domicilio.

Inoltre, le lavoratrici ed i lavoratori con responsabilità genitoriali (figli fino a 14 anni) e/o necessità di salute personali o familiari dovranno essere collocate/i, su loro richiesta, in una delle 4 unità produttive più vicine alla loro residenza/domicilio.

In mancanza del preavviso scritto di cui all'art.61 Ccnl, l'Azienda dovrà riconoscere alla/al dipendente **il trattamento di missione** ex art.60 Ccnl.

In caso di trasferimento che comporti una distanza superiore a 30 km dalla residenza/domicilio verrà riconosciuta una specifica indennità mensile, oltre a riduzioni dell'orario giornaliero a parità di retribuzione.

Tali indennità e riduzioni di orario andranno riconosciute anche a coloro che si trovino in tali condizioni alla data di stipula del CIG.

Si chiede di istituire apposita Commissione paritetica con il compito di rivalutare periodicamente la predetta indennità, nonché di svolgere valutazioni sul fenomeno del pendolarismo nel Gruppo, analisi su trasferimenti e missioni e proposte ai fini della sostenibilità ambientale e sociale.

MOBILITA' INFRAGRUPPO

È prevista, su base volontaria della/del lavoratrice/lavoratore, la mobilità del personale, nell'ambito e tra la Capogruppo, le Aziende e le Banche del Gruppo, quale strumento di promozione professionale e di progressione di carriera, oltre che di conciliazione vita lavoro, con riferimento in particolare al disagio da pendolarismo. A questo scopo si chiede di **istituire un apposito portale per la pubblicazione delle posizioni lavorative aperte e l'inserimento delle candidature**, a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, che avranno percorso preferenziale nelle assunzioni rispetto a figure esterne, con un coinvolgimento trimestrale delle Organizzazioni Sindacali.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La/il dipendente che abbia svolto per tre anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha **diritto di precedenza** per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nel termine di due anni.

WELFARE

COPERTURE ASSICURATIVE

Si propone l'adozione delle seguenti assicurazioni:

- per “caso morte” da infortunio o malattia: **importi parificati per le Aree Professionali e per i Quadri Direttivi** con massimale Ccnl a €.92.176;
- per invalidità temporanea: massimale di €.20.000 fino a 12 mesi;
- **copertura Kasko** totale anche per tragitto casa/lavoro con massimale di € 15.000, senza franchigie.

MUTUI PRIMA CASA

Salvaguardando eventuali condizioni migliorative già in essere presso le rispettive Aziende, si propone:

- Tasso fisso = IRS del periodo “flat” (durata piano di ammortamento da 5 a 30 anni)
- Tasso variabile = tasso BCE decurtato dello 0,50%:
 - con risultato uguale o maggiore al 3%, il tasso sarà ridotto di 1/3;
 - con risultato compreso tra 2% e 2,99% il tasso applicato sarà del 2%;
 - con risultato inferiore al 2% sarà applicato quel tasso.

In ogni caso il tasso applicato non potrà superare il cap del 3,50%.

Si prevede inoltre una possibilità di switch da tasso fisso a tasso variabile, o viceversa, almeno una volta per anno.

Non saranno applicate spese di istruttoria e di incasso rata.

Previsione di una copertura assicurativa "caso morte" per la/il dipendente.

In caso di premorienza inoltre saranno mantenute le condizioni anche a favore di eventuali cointestatari e/o eredi.

FONDO PENSIONE

L'Azienda contribuirà con il versamento al Fondo Pensione di un importo pari a **€ 500 in caso di nascita, adozione o affido di un/a figlio/a**, per l'anno dell'evento. Nei successivi due anni il contributo sarà ripartito al 50% tra lavoratrice/lavoratore ed Azienda.

Sarà consentita la possibilità di versare il TFR pregresso e rimasto in Azienda, su richiesta della lavoratrice/lavoratore, al Fondo Pensione.

PREVENZIONE E SALUTE

Si prevede un check up sanitario biennale diversificato per genere e fasce di età.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

In aggiunta alle previsioni di legge, in caso di **malattia dei figli fino a 12 anni di età**, il genitore ha diritto a fruire fino a **5 giorni di permesso retribuito**, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

In alternativa, tali giorni di permesso potranno essere fruiti dalla lavoratrice/lavoratore per i genitori, a fronte di comprovati e gravi motivi di salute.

Vanno inoltre previsti permessi retribuiti per particolari e motivate esigenze di conciliazione familiare.

FLESSIBILITA' ORARIE

Si propone la definizione di nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

BANCA DEL TEMPO SOLIDALE

Saranno definite nuove linee guida per modalità di fruizione, ampliamento casistiche e contribuzione, al fine di rendere più esigibile questo importante strumento.

SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Gli argomenti declinati agli artt. 50, 63, 64, 65, 66, 67 del vigente Ccnl sono da considerare interconnessi tra loro e richiedono una regolamentazione complessiva, con le finalità di un effettivo **sviluppo professionale e di carriera**, di una **formazione qualificata e continua** e di un **sistema incentivante trasparente, universale e meritocratico**. Le tematiche sono in collegamento con la classificazione del personale e delle figure professionali.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'obiettivo è **individuare criteri, indirizzi e principi condivisi** con le Organizzazioni Sindacali **per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso**, a cui dovranno riferirsi i modelli di valutazione individuati dalla Capogruppo o dalle singole Aziende.

La **valutazione** secondo l'art 64 Ccnl è **qualitativa** e riguarda un **giudizio professionale annuale sulle conoscenze e competenze** e deve essere **finalizzata al percorso professionale**

e di carriera.

I principi su cui si fonda la valutazione sono **chiarezza e trasparenza degli obiettivi** e della loro **comunicazione, oggettività, eticità, raggiungibilità, condivisione, formazione, inclusione e non discriminazione, ricorso avverso il giudizio, confronto** costante con il valutato e le Organizzazioni Sindacali.

SISTEMA INCENTIVANTE

I principi generali sono gli stessi del sistema di valutazione, inoltre il sistema incentivante ex art 50 CCNL deve rispettare i principi etici e criteri di equità e proporzionalità, pari opportunità; evitare pressioni commerciali e comparazioni pubbliche e riferirsi a unità organizzative e non a singoli individui.

La chiarezza, la trasparenza, il confronto e l'oggettività dovranno improntare i criteri di conferimento e le modalità di erogazione di premi ed incentivi da assegnare a tutto il personale e la correlazione coi sistemi di valutazione delle prestazioni.

FORMAZIONE

I modelli di cui sopra sono strettamente correlati alla formazione che deve essere continua, qualificata e qualificante e non confusa con informazione, addestramento o aggiornamento.

La formazione ha un ruolo primario nello sviluppo e la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, ne discende la necessità di un continuo confronto sia con le lavoratrici ed i lavoratori interessati che con i loro rappresentanti sindacali, in merito ai piani formativi ed alla loro fruizione e fruibilità. In particolare, le Organizzazioni sindacali verificheranno i

contenuti e le modalità di svolgimento della formazione (con privilegio di quella in presenza), la sua fruizione da parte di tutte/i, la sua corretta remunerazione, pianificazione e adeguatezza a ruoli e mansioni.

MODELLI ORGANIZZATIVI PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

L'impianto organizzativo attuale è datato e va adeguato in seguito alle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche e normative e ciò comporta un adeguamento dei profili professionali e dei loro inquadramenti.

Occorre definire un accordo quadro che identifichi le principali categorie professionali a cui garantire adeguato ed uniforme inquadramento e trattamento economico.

I modelli organizzativi e distributivi adottati non potranno essere penalizzanti per il personale né sotto il profilo economico né sotto quello della dignità professionale, senza demansionamenti e con fungibilità tra le funzioni solo professionalmente equivalenti, disegnando percorsi professionali credibili ed esigibili.

Nello specifico degli inquadramenti e delle indennità, vanno adeguate le figure professionali:

- **istituite per adempiere a disposizioni normative**
- **derivanti dall'evoluzione tecnologica e dal modo di lavorare, da scelte organizzative e modelli distributivi nuovi**
- **alle cui prestazioni professionali non corrisponde adeguato riconoscimento indennità e/o inquadramento**

LAVORO AGILE

L'accordo sul **lavoro agile** è stato sottoscritto il 10 dicembre 2022 con una valenza sperimentale di 18 mesi e recepisce la normativa prevista dal rinnovo del CCNL 11.06.22 integrandola con nuovi elementi qualificanti e distintivi.

L'accordo raggiunto mantiene la previsione nazionale del limite individuale di **10 giornate mensili**, salvo specifici casi eccezionali richiamati nelle priorità previste.

È stata inoltre inserita la possibilità di svolgere in modalità agile la **formazione attraverso corsi in e-learning**.

Infine, viene istituito l'**Osservatorio paritetico di Gruppo con compiti di monitoraggio e verifica**.

Le singole Bcc/Aziende dovranno recepirne i termini al fine di renderlo esigibile ed effettivo per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo.

VPA – Valore di Produttività Aziendale (ex P.D.R.)

La disciplina del nuovo PDR, che diventa **VPA (Valore di Produttività Aziendale)** è stata definita a livello nazionale con il rinnovo del CCNL 11.06.22.

La normativa contrattuale prevede una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo sui dati/parametri di bilancio della singola Bcc/Azienda, ed una seconda componente determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

La materia viene poi demandata al secondo livello per

declinare le specificità dei singoli Gruppi: l'accordo sul VPA nel GBCI è stata sottoscritta il 10 maggio 2023 ed ha carattere sperimentale di un anno con possibilità di rinnovo.

Prevede un **modello di calcolo innovativo** con l'utilizzo di **consolidati parametri rimodulati e con una transizione su nuovi parametri ESG**, che verranno inseriti nel triennio a venire, quale tratto distintivo del settore cooperativo, nel solco dei valori legati all'etica, all'ambiente, alle persone e alle comunità.

Il **welfare** entra nella disciplina del Valore di Produzione come elemento costitutivo e non esclusivamente come modalità alternativa di erogazione; dalle virtuose esperienze già presenti sui territori si vogliono portare a "fattor comune" le prestazioni sanitarie aggiuntive della Cassa Mutua Nazionale per le spese non coperte dal Nomenclatore, ad esempio quelle odontoiatriche.

SALUTE E SICUREZZA

CLIMA AZIENDALE

Introdurre indagini di clima aziendale secondo modalità da condividere con le Organizzazioni Sindacali.

PRESSIONI COMMERCIALI

Non possono esserci pressioni commerciali a carico delle lavoratrici e dei lavoratori: gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e di soddisfazione del cliente e mai sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrate e/o dei prodotti venduti. Vanno evitati controlli e sollecitazioni continue e competizione tra le lavoratrici ed i lavoratori mentre vanno privilegiati gli obiettivi di team.

STRESS LAVORO CORRELATO

Valutare i possibili fattori associati allo stress lavoro correlato, individuando un **questionario stress lavoro-correlato specifico** per il settore bancario del Credito Cooperativo.

Intervenire su tutti quei **fattori** che contribuiscono a favorire un ambiente di **lavoro equilibrato e la salute psicofisica** dei dipendenti, con misure che vanno valutate ed adeguate nel tempo.

SOLIDARIETA' E SOSTENIBILITA'

AZIONI SOCIALI

- Assunzione di una/un componente dello stesso nucleo familiare in caso di premorienza o di malattie irreversibili e di particolare gravità del/della dipendente.
- Previsione di un percorso di protezione per la/il segnalante in caso di segnalazione tramite whistleblowing.

ESG

Vanno individuate idonee forme di confronto finalizzate alla condivisione di strumenti e percorsi utili a promuovere una cultura improntata al rispetto dei principi ESG:

- identificazione di obiettivi e di KPI principio di "uguaglianza e di non discriminazione" per tutte/i
- fruibilità del lavoro agile per tutte/i senza discriminazioni, possibilità di lavorare in prossimità delle sedi del Gruppo tramite l'utilizzo dell'Hub-

working, per la riduzione
delle emissioni di Co2

- abbattimento della discriminazione di genere nei percorsi di crescita professionale
- monitoraggio del lavoro fuori orario rispetto al lavoro standard.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nel nuovo contesto definito dalla presenza dei Gruppi Cooperativi, che sposta il secondo livello di contrattazione, è di tutta evidenza l'importanza strategica delle relazioni sindacali, necessarie a garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle problematiche del Gruppo, delle società e delle banche affiliate.

Per la realizzazione pratica del sistema di relazioni sindacali vanno istituiti idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un **adeguato ed efficace funzionamento della contrattazione**, anche attraverso la definizione delle informative periodiche e dei livelli di confronto per le materie demandate.

Roma 20/11/2023

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Volantone piattaforma CIA Iccrea

Polizze professionali: anche per il 2024 rinnovata convenzione con Allianz

Anche per il 2024 rinnoviamo la Convenzione con Allianz, dopo l'esperienza positiva degli anni passati.

Le garanzie di polizza sono tutte confermate; per tutte le opzioni i premi sono stati ridotti.

Di seguito riportiamo i contenuti principali delle garanzie:

R.C. ammanchi di cassa

- Massimali da € 6.000,00 – € 10.000,00 – € 15.000,00
- Sono incluse operazioni relative alla gestione di bancomat, bancomat evoluti, cassa assistita, cassa virtuale in remoto, ecc...
- Nessuna franchigia sul primo sinistro
- Per lavoratori a tempo determinato, interinali, maternità, prossimi al pensionamento è possibile stipulare polizze temporanee

Opzioni disponibili:

A1 – Ammanchi cassa	€ 6.000 per anno e per sinistro	€ 45
A2 – Ammanchi cassa	€ 10.000 per anno e per sinistro	€ 67

A2 – Ammanchi cassa	€ 10.000 per anno e per sinistro	€ 93
----------------------------	---	-------------

R.C. perdite patrimoniali

- E' compresa l'attività di smart working
- Copertura per errori materiali involontariamente commessi sia con colpa grave che con colpa lieve
- Nessuna franchigia sul primo sinistro se di importo inferiore o pari ad € 3.000
- Retroattività 10 anni
- Massimali fino a € 2.000.000 per sinistro e per anno assicurativo
- Attività recupero crediti
- Attività assicurativa
- Attività svolta all'esterno dei locali della banca
- Operazioni relative alla gestione di bancomat, bancomat evoluti ecc...
- Attività svolta da dipendenti di banca presso società di recupero crediti
- Sono compresi i danni patrimoniali derivanti dalla violazione della normativa privacy fino ad un massimale di € 150.000
- Azione di rivalsa dell'Istituto di credito nei confronti del dipendente assicurato esclusivamente per i casi di segnalazione di banconote false e negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "non trasferibile" (ex art. 2 comma 152 D.L. 262/2006 e Art. 5 del D.M. 28 aprile 2016 Ministero dell'Economia e delle Finanze) fino ad un massimale di € 5.000 per sinistro e per anno assicurativo per ciascun iscritto
- Per lavoratori a tempo determinato, interinali, maternità, prossimi al pensionamento è possibile stipulare polizze temporanee

Opzioni disponibili:

B1 – Perdite patrimoniali	€ 75.000 per anno € 25.000 per sinistro	€ 10
B2 – Perdite patrimoniali	€ 50.000 per anno e per sinistro	€ 30
B3 – Perdite patrimoniali	€ 100.000 per anno e per sinistro	€ 38
B4 – Perdite patrimoniali	€ 250.000 per anno e per sinistro	€ 85
B5 -Perdite patrimoniali	€ 500.000 per anno e per sinistro	€ 120
B6 – Perdite patrimoniali	€ 750.000 per anno e per sinistro	€ 135
B7 – Perdite patrimoniali	€ 1.000.000 per anno e per sinistro	€ 170
B8 – Perdite patrimoniali	€ 2.000.000 per anno e per sinistro	€ 245
B9 – Perdite patrimoniali attività recupero crediti	€ 75.000 per anno € 25.000 per sinistro	€ 150

R.C. ammanchi di cassa + perdite patrimoniali

C1 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 6.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 75.000 per anno € 25.000 per sinistro	€ 58
C2 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 10.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 75.000 per anno € 25.000 per sinistro	€ 80
C3 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 15.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 75.000 per anno € 25.000 per sinistro	€ 120
C4 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 6.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 100.000 per anno e per sinistro	€ 88

C5 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 10.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 100.000 per anno e per sinistro	€ 110
C6 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	Ammanchi € 10.000 per anno e per sinistro Perdite patrimoniali € 100.000 per anno e per sinistro	€ 125

Per aderire sarà necessario compilare in ogni sua parte la scheda allegata ed inviarla per email all'indirizzo 101.savona7@ageallianz.it allegando la copia del bonifico per il pagamento del premio da effettuare sull' IBAN indicato nella scheda.

Allegati:

CONDIZIONI DI POLIZZA – RC CASSA E RC PATRIMONIALE

SCHEDA DI ADESIONE 2024 – FISAC ABRUZZO MOLISE

DENUNCIA DI SINISTRO ANNO 2024 RC CASSA E RC PATRIMONIALE

Dai un'occhiata anche alla convenzione stipulata dalla Fisac a livello nazionale con Aminta.

Polizze Aminta Fisac 2024 – una protezione completa

Polizze Aminta Fisac 2024 – una protezione completa

In sintesi elenchiamo le principali novità introdotte nella **convenzione 2024**.

- Tutte le polizze prevedono in caso di ammanco di cassa **l'eliminazione della franchigia fissa sul primo sinistro**
- Retroattività di **10 anni**
- Estensione postuma della garanzia RC Professionale gratuita
- **Semplicità di iscrizione** e assistenza personalizzata in fase di sottoscrizione e nella gestione dei sinistri. All'interno del sito è presente **videoguida** per agevolare l'iscrizione.
- Le polizze **"RC Professionale"** comprendono le violazioni della **normativa sulla privacy** e le sanzioni per la violazione di banconote false e la negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "non trasferibili" nel caso di azione di rivalsa da parte dell'Istituto di credito. Comprendono inoltre attività e compiti, svolti anche fuori dalla sede, da impiegati, quadri direttivi e dirigenti, compresi lavoratori/trici con

contratto somministrato.

- È compresa l'attività di **smart working**
- Sono incluse le operazioni relative alla gestione del **bancomat, bancomat evoluti, cassa assistita, cassa virtuale** in remoto, ecc.
- Possibilità di dialogare con un operatore ad un **numero dedicato (011-8136795)**
- La polizza è estesa agli errori formali e/o documentali nella **stipula di assicurazioni** in conformità al Regolamento IVASS 40, comprendendo tutti coloro che all'interno dell'istituto di credito si occupano di assicurazioni.
- Estensione **GRATUITA** alla **Responsabilità Civile del Capofamiglia**
- Estensione gratuita ad una specifica polizza di **Tutela Legale** nell'ambito dell'attività lavorativa con un massimale di € 6.000,00 per controversie civili e penali relative a richieste di risarcimento di danni avanzate da clienti dell'Istituto bancario, in conseguenza di un comportamento illecito. E' anche possibile impugnare un **provvedimento disciplinare di sospensione** davanti al giudice competente.

Convenzione bancari 2024 – Sezione A – B – C

Troverai soluzioni per coprire il rischio delle mansioni del Cassiere ed il rischio Professionale, inoltre tutte le opzioni prevedono una copertura **GRATUITA** di **Responsabilità Civile del Capo Famiglia** che si aggiunge alla polizza offerta dalla **FISAC-CGIL** ai propri iscritti.

Consigliamo ai cassieri, per una più completa copertura assicurativa, di aderire alla polizza **RC Cassieri + RC**

Professionale

Puoi procedere all'iscrizione attraverso questo sito internet, seguendo pochi e semplici passaggi. Al termine riceverai sulla casella di posta elettronica utilizzata per l'iscrizione una conferma di avvenuta registrazione. Dovrai quindi procedere al pagamento del premio attraverso bonifico sul c/c dedicato (le coordinate verranno fornite successivamente).

L'assicurazione ha effetto dalle ore 24 del giorno **31/12/2023** per le **adesioni pervenute e bonificate** con valuta fissa al Broker entro le ore 24 del **31/12/2023**

Per le adesioni pervenute in **epoca successiva al 31/12/2023**, l'assicurazione ha effetto **dalle ore 24 del giorno di valuta fissa indicata sul bonifico al Broker.**

Sezione A – Ammanchi di cassa	Massimale	Premio
1A RC ammanchi di cassa	8.000 per sinistro	€ 53
2A RC ammanchi di cassa	10.000 per sinistro	€ 85
3A RC ammanchi di cassa	15.000 per sinistro	€ 98
4A RC ammanchi di cassa	15.000 per sinistro	€ 120

Sezione B – Ammanchi di cassa + RC professionale	Massimale	Premio
1B RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (10.000 per sinistro) + RC professionale (75.000 per sinistro)	€103
2B RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (15.000 per sinistro) + RC professionale (100.000 per sinistro)	€137
3B RC ammanchi di cassa + RC professionale	Ammanchi di cassa (20.000 per sinistro) + RC professionale (100.000 per sinistro)	€156

Sezione C – RC professionale	Massimale	Premio
1C RC professionale	150.000 per sinistro	€ 75
2C RC professionale	260.000 per sinistro	€ 95
3C RC professionale	520.000 per sinistro	€ 150
4C RC professionale	1.000.000 per sinistro	€ 200

5C RC professionale	2.000.000 per sinistro	€ 250
6C RC professionale	3.000.000 per sinistro	€ 385

Sezione D – RC professionale contratto misto	Massimale	Premio
1D RC professionale contratto Misto	200.000 per anno, 100.000 per sinistro	€ 201
2D RC professionale contratto Misto	500.000 per anno, 250.000 per sinistro	€ 350

Sezione E – RC professionale per danni erariali Scadenza: 30/06/2024	Massimale	Premio
--	-----------	--------

1E – RC danni erariali base – per impiegati	3.000.000 per sinistro	€ 71
1ES – RC danni erariali condizioni speciali – per impiegati	3.000.000 per sinistro	€ 82
2E – RC danni erariali base – per funzionari e quadri	3.000.000 per sinistro	€ 151
2ES – RC danni erariali condizioni speciali – per funzionari e quadri	3.000.000 per sinistro	€ 182

I rappresentanti sindacali Fisac sono a vostra disposizione per chiarimenti.

Leggi anche:

Polizze professionali: anche per il 2024 rinnovata convenzione con Allianz

CGIL: pensioni, tagli per

migliaia di euro

Le simulazioni dello Spi-Cgil: in un biennio 962 euro in meno per chi ha un trattamento da 2300 euro lordi. Quasi 4900 euro in meno per chi ne incassa 3800

*“Il governo Meloni fa cassa sulle pensioni. Infatti, oltre ad essere riusciti nell’impresa clamorosa di peggiorare la legge Monti/Fornero, azzerando qualsiasi forma di flessibilità in uscita, continua a tagliare per migliaia di euro la rivalutazione delle pensioni”. E’ quanto dichiara la segretaria confederale della Cgil **Lara Ghiglione**.*

*“Questo esecutivo, con la legge di bilancio dello scorso anno – spiega la segretaria nazionale dello Spi Cgil **Tania Scacchetti** – aveva introdotto sia per il 2023 che per il 2024 un meccanismo di rivalutazione fortemente penalizzante per le pensioni con trattamenti superiori a 4 volte il trattamento minimo, pensioni di poco superiori alle 1.600 euro nette, altro che pensioni ricche. Le perdite per effetto della mancata rivalutazione – prosegue – si trascinano naturalmente negli anni e non sono più recuperabili. Nei fatti, per legge, si decide che non si possono garantire importi adeguati all’aumento del costo della vita. E lo si fa su quella parte della popolazione che ha lavorato per una vita e che sostiene il welfare di questo Paese aiutando spesso figli e nipoti”.*

Di quanto non aumenteranno le pensioni

Nell’analisi del dipartimento previdenza della Cgil e dello Spi, si calcolano tagli pesantissimi sulle pensioni nel biennio 2023-2024, che raggiungono **962 euro per una pensione lorda di 2.300 euro (netta 1.786), fino ad arrivare a 4.849**

euro lorde per un importo di pensione lorda pari a 3.840 euro (2.735 euro nette).

“Questi tagli proiettati sull’attesa di vita media – si legge nell’analisi – raggiungono importi elevatissimi, si parte da 6.673 euro netti per un pensionato con una pensione netta di 1.786 euro, fino a raggiungere 36.329 euro nette, per una pensione di 2.735 euro nette”

“Come se questo non fosse sufficiente – aggiunge la Cgil – il Governo intende cambiare dal 2027 gli indici con cui calcolare la rivalutazione delle pensioni, sostituendo l’attuale indice di perequazione con il deflatore Pil”. Lo studio dimostra ampiamente che “questa modifica avrebbe un impatto gravissimo sulle pensioni, con una perdita mensile di 78 euro per una pensione di 1.786 euro nette e di 230 euro per una pensione di 2.735 euro nette. Dati che se proiettati sull’attesa di vita media, raggiungono importi che variano tra 18.019 euro fino a 35.051 euro di mancato guadagno”.

“Anziché fare una lotta serrata all’evasione fiscale e contributiva – accusano Ghiglione e Scacchetti – si vuole proseguire tagliando le pensioni, prendendo le risorse dai soliti noti, già gravati da un carico fiscale iniquo. Non c’è nessuna equità in queste scelte, soprattutto per una fascia di popolazione che ha solo questo strumento per tutelarsi, almeno parzialmente, dagli incrementi del costo della vita indotti dalla crescente inflazione”.

La commissione e la partenza del 2027

La decisione non è stata presa. Il deflatore del Pil è citato come “criterio da considerare” nell’articolo 88 della manovra che affida ad una commissione di esperti il compito “di valutare parametri e criteri da utilizzare a decorrere dal primo gennaio 2027 per la rivalutazione delle prestazioni di carattere previdenziale e sociale sulle base del costo della

vita". Citato non perché sempre inferiore agli altri indici dell'inflazione, ma perché assorbe più lentamente le fiammate dei prezzi. Ad esempio nei prossimi anni se l'inflazione dovesse tornare verso il 2-3% anno di media, il deflatore sarebbe più alto per l'effetto di trascinamento del 2022 e del 2023. Fenomeno evidenziato nella Nadev dal governo

"Chi governa – insistono le dirigenti sindacali – spesso parla di solidarietà fra le generazioni con l'obiettivo di mettere i pensionati di oggi contro i giovani. In realtà in questa legge di bilancio non c'è nessun investimento per i giovani e si continuano a tagliare i pensionati. Da tempo – concludono Ghiglione e Scacchetti – chiediamo al Governo di cambiare strada, con un intervento sugli extra profitti e sulle grandi rendite, ma la verità è chiara, l'Esecutivo ha scelto di continuare a manomettere il meccanismo di rivalutazione, per recuperare risorse dalle tasche dei pensionati, la strada probabilmente più semplice"

Fonte: La Repubblica

Scarica l'analisi dello Spi Cgil

Bcc: Fisac Cgil, contratto

dirigenti afferma centralità ruolo

“Una trattativa lunga e complessa, nella quale abbiamo profuso il massimo impegno per consegnare alle dirigenti e ai dirigenti del Credito cooperativo un contratto adeguato ai tempi, che riafferma e valorizza il ruolo peculiare e strategico di questa figura all’interno della specificità della Cooperazione di Credito”. Così **Fabrizio Petrolini** e **Roberta Salamoni** del Coordinamento nazionale Fisac Cgil Credito Cooperativo in merito all’accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo nazionale di lavoro dei Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo raggiunto tra sindacati e Federcasse, raggiunto nella serata di ieri dopo una lunga trattativa, iniziata nel febbraio del 2020, e a quindici anni dall’ultimo rinnovo.

Nel merito, sul fronte economico, riporta la Fisac Cgil, *“a partire dal primo gennaio del prossimo anno, il trattamento economico minimo annuo spettante ai dirigenti, costituito dalla voce stipendio, sarà pari ad euro 73.000, dai 65.327,99 del 1° dicembre 2010. Inoltre, sempre a far data dal 1° gennaio 2024, ai dirigenti che non percepiscano una retribuzione fissa complessiva annua lorda, pari almeno ad euro 80.000, è riconosciuto un emolumento economico aggiuntivo denominato ‘Elemento distinto della retribuzione’ di importo pari alla differenza tempo per tempo sussistente tra la predetta retribuzione e fino a concorrenza della somma di euro 80.000, suddiviso per 13 mensilità”.*

Sul fronte normativo, secondo la Fisac Cgil, *“da rimarcare il fatto che ora si preveda che a decorrere dal 1° gennaio 2024, con cadenza biennale, il dirigente sarà destinatario di un pacchetto formativo tecnico-identitario pari a 20 ore (nel biennio) mentre per i dirigenti assunti da aziende esterne alla Categoria, il pacchetto formativo tecnico-identitario per*

il primo anno dall'assunzione sarà pari a 20 ore da svolgersi interamente entro detto primo anno", conclude.

Tabella economica

Scarica l'accordo di rinnovo

Rinnovo CCNL ABI: tutto quello che c'è da sapere

Per agevolare una conoscenza completa dell'intesa sottoscritta lo scorso 23 novembre, pubblichiamo i seguenti link:

- **Slides in formato jpeg**
- **Slides in formato pdf**
- **Ipotesi d'intesa**
- **Tabelle economiche**

Ricordiamo che l'accordo dovrà essere approvato dalle assemblee che si svolgeranno tra i mesi di dicembre e febbraio. Nel frattempo, le banche provvederanno ad **accreditare la prima tranche dell'aumento e gli arretrati calcolati dal mese di luglio nella busta paga di dicembre** senza attendere l'esito delle assemblee.