

Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione

Stanotte sono stati sottoscritti una serie di accordi che completano l'armonizzazione normativa ISP UBI e definiscono il rinnovo il rinnovo del CC2L del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Qui di seguito vi forniamo una primissima nota informativa sui principali contenuti degli accordi. si tratta di un work in progress: prossimamente, come di consueto, vi forniremo un approfondimento tecnico con tutti i dettagli.

Ruoli e percorsi professionali:

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).
- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.
- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).

- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

FOL: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che affronti gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni (con correlate indennità) e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile.

PVR: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione del prossimo PVR / Premio Aziendale (in cui far anche confluire i risparmi derivanti dalla cancellazione – a partire dal 2022 – del contributo monoreddito ex UBI) e di un eventuale nuovo piano di incentivazione di lungo termine su presupposti diversi del Lecoip.

Buono Pasto:

- Erogazione del Buono Pasto ai turni 6x6.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la possibilità di incremento del buono pasto fino a concorrenza del beneficio fiscale.

Smart Working: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda una complessiva revisione della materia, con mantenimento dell'adesione volontaria, interventi volti a ridurre la mobilità individuale, forme di compensazione economica in relazione al buono pasto.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Banca del Tempo:

- Mantenimento anche post emergenza Covid della previsione di utilizzo per colleghi con familiari in difficoltà (più di 75 anni o non autosufficienti).
- Inserimento della possibilità di ricorrere alla Banca tempo per l'assistenza di familiari in occasioni interventi chirurgici (massimo 2 gg) anche in assenza della condizione di "grave infermità".

Sospensione volontaria:

- Confermata l'astensione volontaria (SVL) fino a 20 gg, disponibili sin da inizio anno, con possibilità per il 2022 di ottenere un superamento ulteriore per determinate causali specifiche.

Permessi Gravi Patologie: Aggiornamento dell'elenco delle gravi malattie.

Permessi Vari: Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova

vaccinazione oppure richiamo Covid.

Mobilità disposta dall'azienda:

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).
- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.
- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):

- Le domande pregresse dei colleghi ex UBI, così come quelle formalizzate entro il 28 Febbraio 2021 avranno decorrenza convenzionale del 12/04/2021, con impegno a una valutazione gestionale di quelle collegate a rientro da "grande mobilità".

Formazione: Innalzamento a 4 giorni all'anno per la Formazione Flessibile di diritto (1giorno a trimestre).

Inclusione: Confermate le prestazioni e i contributi aziendali per i figli con disabilità già gestite da Clematis UBI. Dal 2022 verranno gestite dalla Onlus di Gruppo ed estese a tutto il Gruppo.

Borse di Studio per figli:

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

Provvidenza per studenti lavoratori: Ai dipendenti che dal 1° gennaio 2021 conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale, è riconosciuto per una sola volta un premio di laurea di 1.300€.

Previdenza: Innalzamento dell'aliquota minima di contribuzione al 3,75% dal 1/1/2022 e al 4% dal 1/1/2024 per tutti i dipendenti del Gruppo (compresi quindi anche i dipendenti ISP Casa ed ex ISP Casa).

Condizioni agevolate:

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per

Dirigenti.

- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamenti e al mutuo "amico".

dal sito Fisac Gruppo Intesa

Banca del Tempo Solidale BCC. Aggiornamenti per gli utilizzi legati al Covid-19

La **Banca del Tempo Solidale** è un "bacino" annuale di permessi retribuiti messo a disposizione dei dipendenti che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano bisogno di permessi aggiuntivi.

Nello specifico è finalizzata ad aiutare i lavoratori dipendenti che si trovino ad affrontare **gravi e documentate situazioni personali o familiari, che possano determinare periodi di assenze prolungati e/o non preventivabili, comportando la necessità di una dotazione ulteriore di permessi rispetto a quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva di primo e di secondo livello.**

Per fronteggiare la delicata e complessa fase pandemica, economica e sociale che il Paese sta attraversando a causa della diffusione del virus Covid-19, nell'**accordo del 9 giugno 2020 "Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"** relativo agli interventi normativi ed economici per il settore del Credito Cooperativo, le OO.SS e Federcasce avevano introdotto

relativamente allo strumento della **Banca del Tempo Solidale** la **specifica causale di fruizione "Covid-19 nazionale"**, a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria, per un numero di ore pari al 50% della dotazione in essere.

Nell'accordo sottoscritto tra le OO.SS e Federcasce nella tarda serata del 11 dicembre sono state introdotte **nuove casistiche rientranti nella causale "Covid-19 Nazionale"** ed è stato esteso all'**80% della dotazione in essere il numero delle ore utilizzabili con questa fattispecie.**

La misura massima di fruibilità individuale dei **permessi "Covid-19 Nazionale"** è pari a **10 giorni annui, eventualmente anche frazionabili in ore.**

Sono aperti i termini per la contribuzione volontaria, con la previsione del **versamento aziendale** di una giornata ogni 3 versate dalle Lavoratrici/Lavoratori in data successiva all'accordo.

L'accordo prevede inoltre che venga fornito alle OO.SS un **rendiconto** dettagliato sull'utilizzo dello strumento **entro il mese di marzo 2021** e successivamente con cadenza quadrimestrale.

E' stata infine prorogata la **durata della Banca del Tempo Solidale al 31 dicembre 2021**, mentre **i termini di fruizione rientranti nella causale "Covid-19 Nazionale" sono stati protratti al termine dello stato di emergenza sanitaria.**

Nella consapevolezza e convinzione che la Banca del Tempo Solidale rappresenti un importante strumento di solidarietà per le Lavoratrici ed i Lavoratori del Credito Cooperativo che vivono particolari situazioni di difficoltà personale o familiare, soprattutto in questo complesso periodo storico, le OO.SS firmatarie del presente accordo esprimono un giudizio positivo per il risultato raggiunto.

Roma, 14/12/2020

Le Segreterie Nazionali

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Gruppo BPER: tre passi avanti



TRE PASSI AVANTI

In quest'ultima sessione di incontri, dopo lunghe e faticose trattative, siamo riusciti a trovare un'intesa con l'azienda per tre importanti accordi a tutela dei lavoratori. Di seguito il dettaglio degli accordi sottoscritti:

Banca del Tempo Solidale

È stata istituita, in via sperimentale, una "Banca del Tempo Solidale", finalizzata a costituire un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale (che andranno ad aggiungersi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti) da destinare a favore delle risorse che ne abbiano necessità per fronteggiare gravi situazioni familiari e personali come di seguito elencate.

I beneficiari di tale misura dovranno aver esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (completo smaltimento di eventuali ferie arretrate, pianificazione di quelle di competenza dell'anno e pianificazione ex festività dell'anno, qualora sia decorso il termine ultimo per la pianificazione indicato dall'Azienda, e/o altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni mensili di cui alla legge 104/92 e permessi DSA);

1. Destinatari

Sono destinatarie della misura le risorse che abbiano formalmente inoltrato richiesta all'Azienda di fruizione della suddetta misura per necessità di assentarsi a fronte di eventi/urgenze eccezionali, indicate e raggruppate per casistiche come segue:

CASISTICA A (necessità concernenti se stessi, coniuge, figli)

1. titolari di permessi ex art 3, c. 3, L. 104/1992 1 per sé stessi, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
2. titolari di certificazione ex art. 3, c.1 L. 104/92 per sé, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
3. lavoratori/lavoratrici che necessitino di assentarsi per esigenze legate a patologie e/o disagi comportamentali dei figli quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
4. lavoratori/lavoratrici per le quali siano certificati gravi motivi familiari per i figli, per il coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
5. lavoratori/lavoratrici che abbiano una invalidità superiore al 50% pur non essendo titolari di certificazione L.104/92

CASISTICA B

Lavoratori/lavoratrici che si trovino nella condizione di cui all'art. 58 comma 11 CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'accordo del 19 dicembre 2019. Le giornate della banca del tempo sono da intendersi sostitutive dell'aspettativa di cui

al richiamato articolo, che sarà pertanto ridotta di un pari numero di giornate. Tale provvidenza non altera in alcun modo il sistema di calcolo del comparto previsto dalla normativa generale e contrattuale, che rimane pertanto inalterato per quanto attiene la durata, regolata dal CCNL di settore tempo per tempo vigente, dei mesi di assenza in cui azienda è tenuta a garantire la conservazione del rapporto di lavoro.

CASISTICA C (necessità per parenti e affini)

1. titolari di permessi per assistenza parenti e affini entro il 2° grado ex art. 3 comma 3 L.104/92 (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti, suoceri, generi, nuore, cognati);
2. lavoratori/lavoratrici che necessitino di ulteriori giorni per un massimo di 3, per decesso di familiari (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti) nel caso in cui siano finiti i permessi previsti da L. 53/2000.

2. Alimentazione Banca del Tempo Solidale – dipendenti

Potranno essere donati, da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa:

- ferie eccedenti il periodo minimo legale (donazione possibile anche a mezze giornate);
- ex festività (donazione possibile anche a mezze giornate o ad ore a seconda delle regole di utilizzo delle legal entity tempo per tempo vigenti);
- banca delle ore maturata (donazione anche a ore, con il minimo di un'ora), anche con riferimento alle frazioni di dotazioni dei quadri direttivi.

I donanti potranno scegliere a quali categorie indicate al precedente punto 1 effettuare la donazione.

La donazione potrà essere effettuata in qualsiasi momento nel corso dell'anno.

3. Alimentazione Banca del Tempo Solidale – Azienda

In via del tutto sperimentale, il Gruppo metterà a disposizione degli aventi diritto per l'anno 2021 5000 ore (a titolo di Banca del Tempo Solidale). Al raggiungimento di un numero di ore donate da parte dei lavoratori pari alla dotazione annuale fornita dall'azienda, la stessa incrementerà tale dotazione in ragione di un'ora per ciascuna ulteriore ora donata dai lavoratori con un massimo di ulteriori 2000 ore annue (complessive 7000 ore annue).

4. Richieste dei beneficiari/destinatari

Le richieste dovranno avere, di norma, un periodo di preavviso minimo di almeno 5 giorni lavorativi, tranne in caso di richieste particolarmente urgenti e comunque un anticipo non superiore a 15 giorni lavorativi rispetto all'effettiva fruizione e verranno accolte salvo ragioni tecnico organizzative non superabili. L'azienda darà riscontro al richiedente entro massimo 3 giorni lavorativi.

6. Attribuzione e fruizione delle spettanze

Per la fruizione della Banca del Tempo è stabilito un tetto massimo pro capite di utilizzo pari a 75 ore annue (anno civile) da riproporzionarsi sulla base dell'eventuale percentuale di part time.

Le risorse di cui al punto 1, casistica B potranno beneficiare di ulteriori 300 ore (da riproporzionarsi sulla base della percentuale dell'orario di lavoro) qualora vi siano – e sino a capienza – donazioni effettuate dai dipendenti per la categoria. Per tali ore aggiuntive non sarà tenuto in considerazione il tetto dei 15 giorni lavorativi di cui all'art. 3 punto 5 (periodo massimo di richiesta di banca del

tempo).

La fruizione della Banca del Tempo potrà avvenire anche ad ore (quote minime di 60 minuti e multipli). L' accordo avrà durata, in via sperimentale, dal 1/1/2021 e fino al 31/12/2021.

Agenti Assicurativi non Standard

È stata regolamentata, in via sperimentale, la figura dell'agente assicurativo non standard.

Per quanto riguarda gli inquadramenti vi saranno tre "step" che il collega dovrà percorrere per raggiungere il 1° livello dei QD.

- 3 area 3 livello dopo 18 mesi di adibizione nel ruolo;
- 3 area 4 livello dopo ulteriori 18 mesi di adibizione nel ruolo;
- QD 1 dopo ulteriori 30 mesi di adibizione del ruolo.

Il percorso per il QD1 dura, quindi, in totale 66 mesi.

La data di decorrenza dell'accordo, per quanto riguarda gli inquadramenti, è il 1/3/2016 per i colleghi che (a quella data) ricoprivano già il ruolo o (se successiva) dalla data di adibizione al ruolo.

L'intero percorso di formazione e attribuzione del ruolo per le nuove figure avverrà esclusivamente con espressa volontà delle risorse.

Aumento Buono Pasto

Come già spiegato più in dettaglio nel volantino di ieri, per chi opta per l'elettronico/in busta paga/al Fondo verrà riconosciuto il seguente importo giornaliero:

- dal 1° gennaio 2021:

o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 6,50; o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,00.

▪ dal 1° gennaio 2023:

o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 7,00; o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,30.

Esprimiamo la nostra soddisfazione per questi risultati raggiunti che riteniamo possano contribuire a migliorare la qualità della vita dei nostri colleghi.

Siamo a vostra disposizione per eventuali domande o chiarimenti.

Modena, 2 novembre 2020

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

ISP: accordo per il sostegno a genitorialità e famiglie

				
---	---	---	---	---

In data odierna, a fronte della grave situazione derivante dall'emergenza Covid, abbiamo sottoscritto l'accordo per sostenere le esigenze di cura dei figli fino a 14 anni di età e dei familiari anziani o non autosufficienti, in applicazione dei Protocolli Nazionali sottoscritti tra ABI e Segretari Generali delle OO.SS.

L'accordo prevede l'introduzione di importanti misure straordinarie che saranno valide fino al 30 settembre 2020:

LAVORO FLESSIBILE

È previsto per tutti i dipendenti del Gruppo con figli nati a partire dal 1° gennaio 2006, in tutti i ruoli/mansioni inclusi quelli di filiale, **il diritto alla fruizione di almeno una giornata di Lavoro Flessibile da casa alla settimana**, se richiesto. Per le famiglie monogenitoriali sono previste ulteriori due giornate al mese.

La previsione si applica anche al personale portatore di handicap grave una volta effettuate le verifiche sulle dotazioni informatiche eventualmente necessarie.

L'Azienda fornirà entro la fine di giugno i personal computer a tutto il personale interessato. Per tali giornate, in attesa delle dotazioni informatiche, si potrà ricorrere ai permessi della Banca del Tempo oppure alla Formazione Flessibile da casa.

BANCA DEL TEMPO

Sono state introdotte **ulteriori casistiche** per la fruizione dei permessi della Banca del Tempo:

- per il personale che abbia necessità di assistere familiari anziani (75 anni) o non autosufficienti con certificazione medica
- per i genitori di figli minori disabili e per i genitori di figli di età fino a 12 anni che abbiano fruito

completamente dei congedi straordinari Covid19 (retribuiti al 50%)

- per i genitori di figli tra i 12 e 14 anni di età che abbiano fruito del congedo straordinario Covid19 non retribuito.

Questi genitori potranno fruire di massimo 8 giorni al mese di permesso.

Comunque la somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e straordinari non potrà superare il limite di 25 giorni all'anno.

In considerazione della situazione di emergenza sarà avviata una campagna straordinaria di donazione volontaria da parte dei colleghi che vedrà un pari versamento aziendale. Nel caso di superamento rispettivamente delle 25.000 e 50.000 ore, l'Azienda si è impegnata ad aumentare significativamente la propria quota.

FERIE A ORE

Nel secondo semestre è prevista la possibilità di fruire ad ore di 2 giornate delle ferie annualmente spettanti (i 3 giorni di ferie ad ore diventano quindi 5).

GIORNI DI FERIE AGGIUNTIVE

Nel corso dell'incontro abbiamo chiesto ed ottenuto i necessari chiarimenti per la fruizione dei 6 giorni di ferie aggiuntive.

Ne è destinatario il personale che alla data del 17 marzo era assegnato alle Filiali BdT, FOL, Filiali Remote e Divisione Private Banking nonché il personale che non era abilitato al Lavoro Flessibile e/o non era in possesso della dotazione informatica.

Le 6 giornate potranno essere fruiti dal 1° agosto e

tassativamente fino al 30 novembre 2020, con possibilità di monetizzare al massimo 3 giornate.

Per i part time verticali o misti i giorni di ferie aggiuntive saranno riproporzionati.

Ai colleghi che cesseranno per esodo o pensionamento nel mese di giugno o luglio verranno riconosciute 3 giornate di ferie, di cui 2 monetizzabili.

Al personale delle Filiali Monte Pegni saranno riconosciuti 3 giorni.

L'accordo sottoscritto mette a disposizione, in una situazione di straordinaria difficoltà per le famiglie, strumenti e permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge e agli accordi in essere nel Settore, anche in un'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori del Gruppo.

Scarica accordo – lettera a latere

Federcasse: rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori

Comunicato Unitario su accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid-19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"

Persone e regole nel Credito Cooperativo

Rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori

Dopo una lunga e complessa trattativa che si è sviluppata nel corso di otto incontri, le 00.SS hanno sottoscritto con Federcasce nella tarda serata di ieri **l'Accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"**.

Questo accordo è relativo agli strumenti normativi ed interventi economici specifici per il settore del Credito Cooperativo.

Anche le Bcc-CR e le Raiffeisen adesso potranno contare sulla cosiddetta **"cassetta degli attrezzi"**. Vale a dire gli strumenti atti a governare la complessiva gestione organizzativa e a preservare le garanzie e le tutele per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici rispetto alla conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro e le situazioni di fragilità, personali e familiari, in questa particolarmente delicata fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Vi riassumiamo i principali punti dell'accordo:

- **FORMAZIONE A DISTANZA:** viene prevista a tutto il 30 settembre 2020 con modalità a distanza, anche in e-learning. Sarà possibile fruirne dal domicilio della Lavoratrice/Lavoratore, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici personali;
- **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE:** viene introdotta la specifica causale di utilizzo "Covid-19 nazionale", a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria, per un numero di ore pari al 50% della dotazione in essere. L'utilizzo massimo individuale consentito è di 10 giorni, eventualmente anche frazionabili ad ore. Vengono riaperti i termini per la contribuzione volontaria, con versamento aziendale di una giornata ogni tre versate dalle Lavoratrici/Lavoratori in data successiva all'accordo di ieri;
- **CONGEDI PARENTALI:** viene introdotta una specifica

integrazione pari al 50% della retribuzione lorda delle Lavoratrici/Lavoratori non coperta dall'indennità prevista per i congedi parentali COVID con decorrenza 5 marzo 2020 e per un numero massimo di 14 giorni per le RAL (retribuzione annua lorda) fino a 45.000 euro. Tale limite è elevato a 18 giorni nei casi di congedi parentali legati alla disabilità, senza nessun limite in termini di RAL.

- **ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI SOLIDARIETA'**: nel caso di ricorso al Fondo di Solidarietà per riduzioni-sospensioni dell'orario di lavoro, previa specifica procedura aziendale e conseguente accordo, è prevista l'integrazione aziendale nelle seguenti misure:
- RAL fino a 45.000 euro: integrazione piena fino a concorrenza della retribuzione totale.
- RAL da 45.000 a 60.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro e 80% per la parte eccedente i 45.000 euro.
- RAL oltre i 60.000 e fino a 75.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro, 80% per la parte eccedente i 45.000 euro fino ai 60.000 e per la parte da 60.000 a 75.000 euro integrazione al 60%.

Le Bcc-CR e Raiffeisen anticiperanno l'importo dell'assegno ordinario con le normali tempistiche della retribuzione. I periodi di sospensione dell'attività lavorativa saranno neutralizzati agli effetti dei seguenti istituti: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, TFR, PDR, maturazione delle ferie, periodo di comporta e scatti di anzianità.

- **SMART WORKING**: tale profilo normativo sarà oggetto di specifico confronto finalizzato alla successiva definizione di un accordo in tema che possa trovare una collocazione nella prossima contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Le OO.SS valutano in modo positivo la sottoscrizione di questo accordo, che rappresenta un idoneo "set" di strumenti a

sostegno, tutela e garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, al fine di governare il particolare momento legato all'emergenza sanitaria in corso e di richiamare le specificità e le altrettanto "distintività" del settore.

Roma, 10/06/2020

Le Segreterie Nazionali
FABI. FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UILCA

Scarica il testo dell'accordo 9 maggio 2020

Scarica il verbale tipo allegato A all'accordo 9 maggio 2020

Comunicato_unitario_accordo_Federkasse_9 maggio 2020

BCC: pausa di riflessione

Si è svolto lo scorso 22 maggio un breve incontro con Federkasse sul programmato tema degli interventi normativi ed economici per il settore del Credito Cooperativo, vale a dire la **"cassetta degli attrezzi"**.

Le OO.SS. avevano lavorato da tempo su uno specifico ed articolato documento politico e rassegnato successivamente per iscritto le proprie posizioni a Federkasse già il 28 aprile scorso.

Dopo la sottoscrizione dell'aggiornamento

del verbale d'accordo "Covid/19" il 7 maggio scorso, Federcasse si è presa una evidente **pausa di «riflessione»** ed analisi sulle necessità tematiche di intervento economico e normativo, anche in riferimento alle Lavoratrici e Lavoratori con più difficoltà, in questa delicata, mutevole e complessa fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Le OO.SS. hanno ribadito in sostanza la validità e l'attualità dei temi riguardanti la formazione, lo smart working, i congedi parentali, la Banca del Tempo Solidale e come ultima istanza la valutazione sulla congruità dell'utilizzo dell'assegno ordinario per la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, tanto più in questo periodo di ripresa delle attività bancarie, con picchi di lavoro crescenti dettati dalla complessità nel succedersi delle normative, sulla scorta dei decreti fin qua pubblicati ed approvati.

Federcasse, dopo aver definito "rigido e insostenibile" nel suo complesso il documento proposto dalle OO.SS., si è riservata il tempo (dal 28 aprile) di scriverne uno proprio, con aggiornamenti legati all'ultimo decreto, e presentarlo a sua volta prima del prossimo incontro.

La posizione molto «riflessiva» di Federcasse si commenta da sola, quindi.

Le OO.SS. hanno ribadito la volontà di proseguire nel confronto ma di farlo puntando alla reale condivisione delle concrete necessità e altrettanto tutele per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici impegnati in questo momento storico, preservando i valori e i beni comuni del settore Cooperativo.

Le Parti si sono aggiornate per mercoledì 27 maggio su questo profilo e hanno anche stabilito la data di riunione della

Commissione Nazionale Permanente, dopo la forte sottolineatura svolta in premessa d'incontro, individuata il giovedì 4 di giugno.

Roma, 22.05.2020

Le Segreterie Nazionali BCC
FABI FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UILCA

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-cassetta-degli-attrezzi.html>

BCC: la cassetta degli attrezzi

La situazione in cui versa il Paese, stretto dalla morsa della pandemia, richiede al mondo del lavoro che siano osservate le più prudenti e rigorose normative ed osservanze in materia di profilassi igienico sanitaria e di condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Per consentire comunque la continuità operativa, mettendo in sicurezza al meglio delle possibilità l'intera categoria del Credito Cooperativo, occorre dotarsi di tutti gli strumenti normativi a disposizione senza esclusioni o preclusioni ma utilizzandoli con consapevolezza e lungimiranza.

Questo perché, inevitabilmente, la crisi pandemica si riverbererà con onde di lunghezza importanti e altrettanto preoccupanti sulla realtà economica già fragile del Paese e impegnerà severamente il settore del Credito Cooperativo, da sempre a sostegno delle realtà produttive, a partire dalle Famiglie, dagli artigiani, i professionisti, le piccole

imprese e le comunità locali.

Le OO.SS. hanno avviato e condiviso con Federcasce, i Gruppi Bancari e Cassa Raiffeisen il percorso con il Protocollo del 24 marzo e rimangono fortemente convinte che solo proseguendo e sviluppando anche la parte che indica gli strumenti e i profili di intervento normativo nella loro gradualità ed estensione si possano dare risposte concrete e coerenti nel breve e medio periodo di questa crisi pandemica ed economica.

Le OO.SS. ritengono a ben vedere che si debba incominciare a ragionare e definire una cornice compiuta di strumenti della “cassetta degli attrezzi” che parta dalla considerazione e messa a punto della Banca del Tempo Solidale, dei permessi e congedi parentali, della banca delle ore e delle ex festività, delle ferie pregresse e poi solo successivamente al ricorso degli ammortizzatori sociali di categoria.

Le OO.SS. ritengono che le disponibilità in capo al Fondo di “sostegno al reddito”, quali il ricorso all’assegno ordinario per la riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, vadano presidiate e utilizzate per un periodo che non sarà certamente breve e che in futuro tenderà ad impegnarle in modo crescente ed esponenziale

In tutto ciò, e non in altre fantasiose allusioni sul ruolo del Sindacato, vanno ricercate le vere motivazioni del mancato accordo, che Federcasce ed i Gruppi avrebbero voluto velocemente raggiungere nella giornata di sabato scorso 4 aprile, per attingere “semplicemente” allo strumento di solidarietà di categoria.

Le OO.SS. stigmatizzano, inoltre, taluni “ordini di servizio” che pervengono dalle BCC-CR e dalle Capogruppo, con iniziative unilaterali, circa la fissazione tassativa di giornate/settimane di ferie, relative all’anno 2020, da effettuarsi entro il mese di maggio.

Le OO.SS. ribadiscono perciò a tutte le loro strutture che mai

come in questo periodo ci si debba coordinare per le attività sindacali e le iniziative sul territorio, con i Coordinamenti di Gruppo e le Segreterie Nazionali per avere il massimo di coesione e di omogeneo comportamento rispetto alle eventuali ed episodiche iniziative delle singole BCC-CR e Cassa Raiffeisen aderenti ai Gruppi medesimi.

Le OO.SS. sono assolutamente consapevoli della complessiva difficoltà del momento e altrettanto convinte che solo la capacità e la determinazione di tutto il Quadro Sindacale unito possa perseguire e garantire le risposte ai bisogni e alle necessità di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori schierati in prima linea, mai come in questo periodo, nel fronteggiare con le loro capacità e abnegazione questo tormentato momento storico.

Roma li 9/4/2020

**Le Segreterie Nazionali
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL UILCA**

Scarica il comunicato

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/federcasse-un-protocollo-per-la-salute-di-tutte-le-persone.html>

CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3^{AP} 4^L) in tre tranches:
 - 1/1/2020 – € 80,00;
 - 1/1/2021 – € 70,00;
 - 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.
- **INQUADRAMENTI:** fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i

propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1^a e 2^a A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.

- **FOC:** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME:** rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI:** rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE:** nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comporta, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.
- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività.
- **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50%

le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).

- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

Le Segreterie Nazionali

Intesa Sanpaolo: la banca del tempo

Banca del tempo significa permessi retribuiti aggiuntivi.

Pubblichiamo l'aggiornatissima infografica preparata dalla Fisac/Cgil Gruppo Intesa Sanpaolo



Piano industriale BPER 19/21: al via la trattativa

Dopo gli incontri del 9 e 23 luglio, nei giorni scorsi è proseguita la trattativa relativa alla cd "Manovra sul personale" del Gruppo Bper, di cui fa già parte a pieno titolo Unipol Banca, che il Gruppo intende realizzare in esecuzione del Piano Industriale 2019/2021.

La "manovra", secondo l'impostazione aziendale, si articola in quattro temi portanti:

- a) riduzione e ricambio anagrafico della forza lavoro;
- b) razionalizzazione e contenimento strutturale dei costi;
- c) mobilità territoriale e professionale;
- d) azioni di valorizzazione delle risorse.

Riduzione e ricambio anagrafico forza lavoro

Il Gruppo si propone l'obiettivo più volte enunciato: raggiungere a fine a piano la diminuzione di 1.300 dipendenti tramite l'uscita volontaria di circa 1.500 persone, l'azzeramento del numero dei somministrati (circa 230 a inizio anno) a fronte dell'ingresso di circa 400 nuovi assunti. Per il capitolo "uscite" il Gruppo ipotizza:

- l'accesso al Fondo di Solidarietà per chi matura i requisiti pensionistici fino al 31/12/2025 mediante l'uscita dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, di norma correlate all'anno di maturazione diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo);
- l'uscita incentivata direttamente in pensione per chi matura i requisiti pensionistici entro il 2021;
- uscite incentivate per le c.d. "Opzione Donna" e "Quota 100";
- il riscatto laurea, anche parziale, qualora lo stesso consenta di maturare i requisiti per l'accesso diretto alla pensione oppure di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (**utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi**).

Al riguardo, rispetto alla delega che gli altri 3.500 colleghi del Gruppo hanno dato all'azienda per il calcolo dei dati pensionistici, BPER ha comunicato che a circa 1/3 è stata data risposta, per altri 1.000 la pratica è in lavorazione mentre oltre 1.300 posizioni risultano ancora da evadere. BPER ha comunque comunicato di ritenere che entro il mese di ottobre verrà data risposta a tutti i colleghi.

Rispetto al capitolo assunzioni BPER ha comunicato che **da inizio anno ha già effettuato 141 assunzioni** (mentre le cessazioni sono state 177).

Razionalizzazione e contenimento strutturale costi

Come già comunicato, il 25 novembre 2019 è prevista la chiusura di 75 filiali nell'ambito dell'operazione di incorporazione di Unipol Banca. Nei 2 anni successivi è invece prevista la chiusura di ulteriori circa 100

filiali (indicativamente il 44% al Nord, il 15% al Centro, il 12% al Sud e il 29% nelle Isole).

Fra le altre misure di riduzione dei costi, BPER intende confermare le misure già adottate negli ultimi anni quali la fruizione di ferie e festività entro l'anno di maturazione e della banca ore entro l'anno successivo.

Analogamente al passato piano industriale è inoltre nuovamente prevista la possibilità, per il prossimo biennio, di utilizzare su base volontaria e in modalità che dovrà essere regolamentata delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

Rispetto alla rete e alle cd strutture di Semicentro

- entro la fine dell'anno circa 200 filiali dovrebbero essere trasformate in cash light (cioè con la chiusura del servizio di cassa il pomeriggio) e, per alcune di esse, con l'adozione di una nuova modalità di servizio cassa leggera "verticale" (ovvero, per uno o due gg la settimana non effettuerebbero servizio di cassa);
- è prevista contemporaneamente all'operazione di fusione di Unipol Banca la creazione in Bper Banca di 12 Direzioni Regionali in sostituzione delle attuali 10 Direzioni Territoriali (con 33 Aree territoriali) mentre una ulteriore è prevista al momento della fusione di Cr Bra e Cr Saluzzo.

Mobilità territoriale e professionale

Per effetto delle incorporazioni delle banche (la prossima di Unipol Banca e le future della Casse piemontesi) e della manovra in uscita del personale, sarà inevitabile dover gestire sia una quota di mobilità territoriale, sia una quota di mobilità professionale – quest'ultima indotta non solo dalla "scomparsa" di alcune posizioni dalla pianta organica, ma anche dalla necessità di mantenere il più possibile i lavoratori vicini ai territori di residenza. La gestione di questa importante fase verrebbe fatta utilizzando una combinazione di strumenti, come la conferma di condizioni economiche per il personale coinvolto (già concordate nel passato piano industriale), lo spostamento di lavorazioni da

territori

“scoperti” a quelli con “eccedenze” di personale, il ricorso ad assunzioni mirate sui territori con particolare fabbisogno di risorse e l’incremento del lavoro a distanza (hub e smart working).

Azioni di valorizzazione delle risorse

In questo importante capitolo, rivolto agli oltre 12.000 colleghi che continueranno a lavorare durante e anche oltre la fine del piano, BPER individua alcuni strumenti (part time, flessibilità oraria giornaliera, introduzione della cd “Banca del Tempo”, incentivazione di hub e smart working, formazione svolta in modalità smart) oltre alla salvaguardia dei percorsi professionali già acquisiti e di quelli in corso di acquisizione al fine di non disperderne competenze e decorrenze, nonché sullo sviluppo di percorsi nuovi.

La trattativa entrerà nel vivo le prossime settimane e per poterla svolgere al meglio abbiamo richiesto dati e informazioni al fine di aver una visione completa, attuale e di prospettiva.

Come abbiamo già scritto, il Gruppo BPER, come la quasi totalità degli altri gruppi bancari, con il nuovo Piano industriale prosegue nella “razionalizzazione” strutturale della macchina organizzativa puntando sempre più sulle “nuove attività” (bancassurance e canali digitali).

Per provare a intervenire sulle “ricadute” (le conseguenze) per il personale, riteniamo che siano necessarie regole che non si limitino a limitare i disagi, ma incentivino lo sviluppo di nuovi bagagli professionali e l’armonizzazione di tempi di vita e lavoro.

In particolare, come Fisac CGIL riteniamo che i nostri obiettivi per questa importante trattativa siano:

- la necessità di evitare l’impoverimento dei territori (in particolare di quelli, come il Mezzogiorno e le Isole, che già soffrono di problemi socio-economici strutturali);
- la difesa ed il rilancio, territoriale e professionale, dei colleghi – con attenzione per quelli di Unipol Banca attraverso una fusione dalle modalità e caratteristiche meno frettolose e tumultuose rispetto a

quelle del recente passato;

- un deciso colpo di acceleratore alle nuove assunzioni, per colmare i deficit territoriali, per adeguare le dotazione ai fabbisogni, in particolare in Rete, e per stabilizzare e/o riassumere una quota decisamente superiore al preventivato di lavoratori precari che il Gruppo, in questi anni, ha utilizzato e formato ben al di là dei picchi straordinari di attività, ed anzi con le caratteristiche di personale stabile.

I prossimi incontri sono programmati per i giorni 1-3 e 8-10 ottobre.

***Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER***

Modena, 27 settembre 2019