

Banca del Mezzogiorno: accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da

raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

7. **Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
BdM Banca – Gruppo MC

Intesa Sanpaolo: al via le assemblee nel Gruppo



Nei prossimi giorni prenderà avvio, su tutto il territorio nazionale, un'importante

tornata assembleare nella quale ci proponiamo di coinvolgere tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo ISP.

Sarà l'occasione per fare il punto sulla situazione attuale nel Gruppo dopo la lunga interruzione determinata dall'emergenza pandemica Covid-19.

L'esito non positivo del lungo confronto sul nuovo modello organizzativo, in cui, a causa dell'indisponibilità aziendale, non si sono realizzate le condizioni per poter giungere un accordo, sarà solo uno degli argomenti che ci proponiamo di affrontare, insieme alle **innumerevoli questioni e problemi** che interessano le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo: dalle **carenze di organico**, alle **pressioni commerciali** e al **clima aziendale**, dal **rispetto dell'orario** di lavoro e del diritto alla **disconnessione**, ai **contratti misti**, dall'incremento del valore del **buono pasto**, al riconoscimento dei **percorsi professionali**, per citarne solo alcuni.

Le assemblee hanno l'obiettivo, attraverso la partecipazione, il dialogo e il contributo di tutti le colleghe e i colleghi, di rafforzare il tavolo negoziale, riaffermando il valore della **contrattazione collettiva**, che ha la sua massima espressione nel CCNL.

In base all'andamento delle assemblee e in assenza di risposte concrete dell'azienda, valuteremo tutte le possibili **iniziative**, inclusa l'ipotesi di apertura di una **fase vertenziale**.

Raccomandiamo fin d'ora a colleghe e colleghi un'ampia partecipazione, affinché si possa dimostrare con i fatti il **rifiuto** e il **contrasto** a una **gestione** che da parte dell'azienda è sempre più **unilaterale e discrezionale**, e rivela l'obiettivo di **indebolire l'azione collettiva del Sindacato** e di **dividere le lavoratrici e i lavoratori**, rendendoli più deboli e più soli.

Per favorire la partecipazione, alcune assemblee si svolgeranno in modalità mista: in questi casi il collegamento è utile che venga effettuato tramite strumenti (smartphone, pc) non aziendali (per le assemblee esclusivamente da remoto i dispositivi aziendali saranno invece utilizzabili). Con la definizione del calendario saranno precisate, caso per caso, le modalità.

ISP: le trattative si fanno in azienda, non sui giornali



**Le trattative si fanno in azienda non sui giornali:
serve un cambio di atteggiamento!**

Il nostro CCNL da anni definisce il 4x9 (prestazione lavorativa settimanale articolata su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del nostro settore ma la Banca non l'ha mai voluto utilizzare.

Il 4x9 è solo una parte della complessa trattativa in corso ma è importante chiarire che l'Azienda – nella sua proposta – ne limita la fruizione escludendo a

**priori l'applicazione per i Colleghi della Rete
e per quelli operanti in turni.**

L'impostazione aziendale è inaccettabile perché:

- **crea ulteriori differenze tra i Colleghi di Rete e quelli di Governance;**
- **il 4x9, come il lavoro flessibile, sono modalità lavorative compatibili con l'attività delle filiali, se non già da oggi potranno esserlo nell'immediato futuro in tutte le realtà e comunque, essendo volontarie e prevedendo una valutazione aziendale ad hoc per ogni singola richiesta, non giustifica l'esclusione a priori di alcune categorie professionali!**
- **In una platea di oltre 70mila persone non si devono introdurre elementi divisi ma lavorare per l'inclusione, ferma la specificità delle varie attività.**

Attribuire al Sindacato posizioni fuorvianti e non veritiere, come si è purtroppo letto, crea confusione e complica ulteriormente una trattativa già di per sé difficile e complessa.

Ribadiamo quindi all'Azienda alcune delle nostre richieste:

- **garantire una fruizione concreta dello Smart Working per tutti i comparti della Banca;**
- **individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;**
- **l'erogazione piena del buono pasto anche per tutte le giornate lavorate in Smart Working e il riconoscimento di indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.**

Il perdurare delle rigidità aziendali, unitamente ad una escalation mediatica che va anche al di fuori

del nostro settore, rischia di pregiudicare l'esito della trattativa.

Come Organizzazioni Sindacali **svolgeremo tutti gli approfondimenti e le verifiche, anche di natura legale**, per il tempo necessario ad individuare le soluzioni migliori per tutti i Colleghi del Gruppo.

Senza un cambio radicale di atteggiamento nella trattativa da parte della Banca non si giungerà a nessun accordo perché solo un buon accordo, frutto della contrattazione collettiva, può garantire diritti realmente esigibili per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

Milano, 11 ottobre 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**

BCC: raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL

Dopo l'ultima lunga sessione di trattativa con Federcasse, nella prima mattina del giorno 11 giugno, la Fisac-CGIL e le altre OOSs sono giunte al rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo scaduto dal Dicembre 2019.

Con questo rinnovo è stato ottenuto un **recupero salariale pari a 190,00** euro parametrato alla figura professionale della terza area quarto livello retributivo, di cui una prima trince di euro 150 da erogare a partire dal mese di agosto 2022, e la

restante quota di 40 euro da erogare a partire dal mese di ottobre 2022.

E' stato definita la normativa per la prestazione in lavoro agile con **il riconoscimento del buono pasto**.

E' stato inoltre definito un **aumento della contribuzione alla previdenza integrativa ed all'assistenza complementare**, con una particolare attenzione per gli assunti post anno 2000.

Susy Esposito, della Segreteria Nazionale Fisac-CGIL, dichiara:

"Un rinnovo contrattuale che preserva e valorizza le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, prevedendo istituti volti a rafforzare la centralità della persona e la massima inclusività. Pone attenzione alle garanzie occupazionali, potenzia il welfare contrattato, adegua le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori."

Scarica ipotesi d'Intesa

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>