

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 Federcasse, 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 Federcasse 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>

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a

2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione.**

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario;**
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica;**
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberanti si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)

31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframesse si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8

62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione “quota 100” entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria “manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni”, con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all’opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell’azienda come possibile alternativa all’accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall’azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l’accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del

nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei

welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del

lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Verbale Premio 2019

BPER: al via le comunicazioni per pensionamenti e prepensionamenti

A Modena si è tenuto l'incontro per verificare l'adesione da parte dei colleghi di tutto il Gruppo alla "manovra sul personale" derivante dall'accordo del 29/10/19 sul **Piano Industriale BPER 2019/2021**.

L'azienda ha comunicato che hanno aderito 1.591 colleghi, corrispondenti al 79% dei 2.094 possibili beneficiari. Saranno accolte 1.289 richieste pari alle uscite previste dal Piano Industriale. Di seguito il dettaglio suddiviso per

territorio e per tipologia di cessazione.



Tutto il personale che ha presentato la domanda, riceverà nei prossimi giorni apposita comunicazione da parte dell'Ufficio Risorse Umane di Gruppo circa l'accoglimento o meno della stessa. Successivamente, coloro la cui domanda è stata accolta, riceveranno la comunicazione della data e della sede di conciliazione, dell'incentivo definitivo e della data di uscita. Coloro che, a vario titolo, lasceranno il servizio entro il 30/6/2020, saranno convocati per la conciliazione fra fine febbraio e inizio marzo.

Per gli oltre 300 colleghi le cui domande di adesione al fondo di solidarietà non saranno accolte (**indicativamente coloro che maturano il diritto alla percezione della pensione a partire da settembre 2024**) è stato convenuto un momento di verifica da effettuarsi entro il 30/6/2020 all'interno di un confronto sulla situazione occupazionale del Gruppo.

Come previsto nell'accordo, le uscite permetteranno **alcune centinaia di assunzioni** per le quali abbiamo sollecitato l'azienda a procedere velocemente e almeno in concomitanza con le uscite.

Nelle prossime sessioni di trattativa il confronto proseguirà sui "cantieri" aperti derivanti dal Piano Industriale: fra gli altri la fusione Unipol Banca, la ristrutturazione del cd "semicentro", l'evoluzione del modello distributivo (Footprint).

Al riguardo abbiamo ribadito all'Azienda la necessità di porre la massima attenzione all'organizzazione del lavoro e alla **gestione delle persone**; abbiamo ulteriormente richiesto importanti e **adeguati investimenti tecnologici e informatici** necessari per contribuire a migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi, decisamente peggiorate a seguito delle prime iniziative del Piano, e quindi il servizio alla clientela.

Infine, abbiamo richiesto l' **“adeguamento” del ticket pasto**, anche a seguito delle recenti novità; un incontro specifico sul tema della polizza Unisalute per la risoluzione delle numerose problematiche segnalate.

Al riguardo della fusione di Unipol Banca, abbiamo definito due accordi che hanno l'obiettivo, analogamente a quanto contrattato nelle altre fusioni, di limitare le possibili conseguenze negative per i colleghi relativamente a **processi disciplinari** e giudizio professionale causati da deficit formativi, disfunzioni operative, disservizi da procedure, ecc., di dare piena applicazione all'**accordo sul part time** riferito al piano industriale che è quello di favorire *“sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che la riduzione di orario di lavoro di dipendenti part time già in essere”*; a tal fine, per permettere all'azienda di ricercare idonee soluzioni, abbiamo convenuto la proroga dei part time dei colleghi ex Unipol Banca in scadenza al 31/12/19 sino al 30/6/2020.

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

Modena, 5 febbraio 2020

Scarica il volantino

**E adesso... Credito
Cooperativo!**

E' trascorso oramai un anno dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo, un

anno che ha visto l'avvio operativo dei due Gruppi Bancari Cooperativi nazionali e, per le Casse Rurali della provincia autonoma di Bolzano, l'inizio del percorso di realizzazione degli IPS che si sta concludendo in questi giorni.

Ma sicuramente, ad oggi ed ancora per qualche tempo, non si appalesano tutti gli effetti, da più parti auspicati o temuti, che la Riforma porta con sé.

In questo stesso periodo, le **rilevanti riorganizzazioni** dettate da una indispensabile **revisione dei modelli organizzativi** e dai **nuovi adempimenti normativi** imposti dai regolatori, incluse le **numerose fusioni** intervenute e tutt'ora in corso, hanno impegnato e coinvolto tutti i livelli dell'intero sistema: da Federcasse e le Federazioni locali (che pure, nella loro necessaria funzione associativa, hanno dovuto adeguarsi al proprio interno rispetto al nuovo modello della cooperazione di credito), ai neo-costituiti Gruppi Bancari Cooperativi, alle singole banche ed aziende del sistema, fino alle Organizzazioni Sindacali, in rappresentanza di tutti i lavoratori. Infatti, la nuova complessità del confronto sindacale nel Credito Cooperativo, ha anche fatto ravvisare la **necessità di rivisitare le regole e le modalità delle relazioni industriali** ai diversi livelli. Rivisitazione questa che nel prossimo rinnovo contrattuale dovrà ancora trovare ulteriore adeguamento con tutte le previsioni e procedure di legge e contrattuali, per rendere effettivo il coinvolgimento e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Come abbiamo sempre sostenuto, il rinnovo del CCNL del 9 gennaio 2019, così come la relativa definizione del Testo Coordinato sottoscritto in data 19 dicembre 2020, sono di sicura importanza, oltre che per i lavoratori direttamente interessati, anche per la **riaffermazione della specificità e del ruolo che la Cooperazione di Credito svolge nel sistema economico dell'intero Paese**. Ora abbiamo l'obbligo di non vanificare il lavoro fin qui svolto, il tempo a disposizione non è infinito. Occorre quindi procedere celermente alla modifica del **Regolamento del Fondo di Sostegno al Reddito di categoria**, strumento unico, universale e pienamente solidale, oggi più che in passato indispensabile per la salvaguardia della tutela occupazionale e del reddito, anche attraverso il

finanziamento della formazione continua, che dovrà essere strategica, qualificata ed esigibile.

In ciascuna azienda, in ogni territorio, in ciascun Gruppo Bancario Cooperativo, nell'intero sistema del Credito Cooperativo, come Fisac CGIL siamo e saremo impegnati per il raggiungimento di una completa ed effettiva **applicazione delle norme contrattuali** a tutela della occupazione, del reddito, dello sviluppo professionale, della dignità, della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Coesione, solidarietà e armonizzazione delle previsioni contrattuali vanno praticati ed esatti subito, per arrivare in brevissimo tempo a **trattamenti omogenei all'interno di una contrattazione di secondo livello di Gruppo Bancario Cooperativo**, ed allontanare definitivamente ogni possibilità di deregolamentazioni contrattuali, da qualsivoglia parte proposte e quali che siano le motivazioni che si adducono.

Oggi più che mai, per consapevolezza e responsabilità che da sempre accompagnano lo svolgimento del nostro lavoro, come Fisac CGIL siamo convinti che solo attraverso il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori si possano affermare le specificità e le peculiarità del Credito Cooperativo. Nessuno pensi che biodiversità bancaria, proporzionalità regolatoria, localismo e tutti i valori rivendicati dalla Cooperazione di Credito, siano praticabili a discapito delle lavoratrici e dei lavoratori e senza il loro fattivo contributo nelle fasi di pianificazione oltre che di realizzazione.

Anche per questo rinnoviamo a Federcasse la richiesta, già avanzata unitariamente con le altre Organizzazioni Sindacali, di una immediata attivazione dell'**Osservatorio Nazionale** affinché si possano acquisire tutte le necessarie informazioni per sviluppare gli opportuni approfondimenti rispetto ai diversi temi che interessano il sistema del Credito Cooperativo.

Poi, non appena conclusa la trattativa già avviata per il **rinnovo del CCNL dei Dirigenti**, saremo da subito impegnati con la **predisposizione e presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL dei Quadri Direttivi e delle Aree**

Professionali. Una piattaforma che insieme alla rivendicazione salariale ed alla buona occupazione, avrà quali temi centrali quelli della coesione, della partecipazione, della solidarietà intergenerazionale, delle tutele e dei diritti, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della formazione strategica e certificata per lo sviluppo professionale e di carriera. A tale riguardo il prossimo rinnovo contrattuale dovrà, anche con riferimento alla sfida di innovazione, che la così detta “digitalizzazione” sembrerebbe imporre nel settore del credito, riaffermare la sua specificità per dare un contributo per la tenuta del sistema di Credito Cooperativo nel nostro Paese.

Questa specificità contrattuale avrà ragione di essere solo se la Cooperazione di Credito saprà coniugare all’innovazione tecnologica e di prodotto, alla razionalizzazione dei processi produttivi e distributivi, alle necessarie economie di scala, la sua originaria “missione cooperativa”, costituzionalmente garantita, la prossimità ed il presidio del territorio, la bancabilità del maggior numero possibile di soggetti, anche quelli oggi esclusi e continuare la propria azione a supporto dell’economia reale del nostro Paese. Sapendo che questa sfida, difficile ma non impossibile, si può affrontare solo e soltanto attraverso il **coinvolgimento e la valorizzazione, in ogni fase ed in ogni ambito, delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo.** Coinvolgimento questo, che si realizza quindi a nostro avviso attraverso un immediato rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo che consenta la gestione di questa fase e non solo delle eventuali ricadute che già oggi taluni paventano.

Il rinnovo del CCNL è, dunque, per la FISAC CGIL la priorità!

Roma lì 14 gennaio 2020

Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo Fisac/CGIL

UBI: comunicato stampa esodi

E' stato sottoscritto in data 14 gennaio 2020 nel Gruppo UBI Banca dalle sigle sindacali FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL, FABI e UNISIN, un accordo sindacale per un ricambio generazionale che consentirà l'accoglimento di 300 domande di pensionamento per chi matura i requisiti entro il 2020 ovvero per l'accesso al Fondo di Solidarietà del settore del credito (prepensionamento che non grava, per i suoi costi, sulla collettività restando a carico delle banche) per chi maturerà i requisiti pensionistici entro il 1 gennaio 2025 compreso. Le uscite prenderanno avvio a partire dal 1° febbraio 2020.

“Le uscite saranno volontarie e incentivate secondo le misure già previste dagli ultimi accordi in materia stipulati nel Gruppo UBI” dice Pierangelo Casanova segretario coordinatore FISAC CGIL del Gruppo UBI “e le assunzioni pattuite avverranno negli stessi territori da cui escono risorse, per garantire continuità occupazionale”.

A fronte delle uscite è stato convenuto un piano occupazionale che prevede **192 tra stabilizzazioni e assunzioni** (di cui almeno 142 a tempo indeterminato) Di queste, cento si concretizzeranno entro il giugno 2020 mentre per il resto la scadenza massima sarà il 31 dicembre 2021.

“Sul fronte dell'occupazione siamo soddisfatti di aver superato lo storico limite di una assunzione ogni tre uscite così come del fatto che sia privilegiato abbondantemente il ricorso al tempo indeterminato” continua Casanova “inoltre bisogna apprezzare che, in un settore in profonda trasformazione come quello del credito, si realizzino operazioni di esodo su base volontaria e senza costi per la collettività. Ora aspettiamo il nuovo piano industriale già più volte annunciato in UBI Banca sapendo che, come sindacato, sarà prioritaria l'attenzione a chi resta sul posto di lavoro e garantisce utili e solidità patrimoniale al Gruppo.”

Bancari, 1 miliardo all'anno per spendere i prepensionamenti

Dal 2001 al 2018, le banche italiane hanno speso oltre 17 miliardi di euro, in media circa un miliardo all'anno, per gli assegni di **sostegno al reddito** dell'ammortizzatore sociale di settore, il Fondo di Solidarietà su cui sono transitati oltre 77mila bancari, a fronte di poco più di 20mila giovani entrati attraverso il Fondo per l'occupazione.

Caratteristiche del Fondo

Istituito da **ABI** e dai **sindacati** (Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin) nel 2000 e divenuto operativo nel 2001, il Fondo di solidarietà ha via via ampliato il suo raggio di azione, anno dopo anno, diventando oggi uno degli ammortizzatori sociali più completi che si conoscano. Ma soprattutto, particolare che troppi ignorano, **autofinanziato dalle imprese** – quindi senza aggravio per le finanze pubbliche – interamente per gli assegni di sostegno al reddito di coloro che vanno in prepensionamento. E cofinanziato da aziende e lavoratori per finalità di formazione, per l'integrazione di chi ha una riduzione di orario di lavoro, per la parte emergenziale, solo per citare alcuni dei capitoli più importanti: per gli istituti cofinanziati viene versato un contributo dello 0,20 della retribuzione imponibile di tutti i lavoratori, di cui un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico dell'azienda.

Ritorno alla durata di 5 anni

È questa una fase di “transizione”, se si può dire così, per il Fondo di solidarietà dei bancari le cui prestazioni straordinarie ritornano alla durata massima di 5 anni, come previsto dal regolamento originario, dopo che un accordo sindacale e un apposito decreto interministeriale (n.97220/2016, a seguito della Legge n.119/2016) aveva previsto un allungamento della durata della permanenza dei lavoratori sul fondo a sette anni. La legge di bilancio del 2017, per la prima volta, ha contemplato uno stanziamento di 648 milioni per cofinanziare 25mila accessi all’assegno straordinario nel triennio 2017, 2018 e 2019, a parziale compensazione degli oltre 200 milioni di euro che le banche versano ogni anno come contributi per la Naspi, senza però utilizzare questo strumento. Lo stanziamento del **governo Gentiloni** si è però già esaurito da tempo e, nei fatti, per le banche del mondo Abi si è ridotto di almeno 200 milioni, dopo che la coperta è stata estesa anche a **BCC** e a **Ferrovie dello Stato**. L’auspicio di Abi è che possa arrivare un nuovo stanziamento dato che lo shock tecnologico e le possibili future fusioni fanno intravedere, in prospettiva, piani industriali non privi di esuberanti.

Fonte: www.ilsole24ore.com

BPER: chiarimenti per i

“pensionandi”

Prendendo spunto dagli approfondimenti fatti in questi giorni in risposta alle numerose domande che ci sono state rivolte, condividiamo alcune informazioni che riteniamo possano interessare a molti dei colleghi che stanno pensando di abbandonare il lavoro.

1. **Opzione Donna. Chi ha maturato i requisiti nel 2019 NON PUO' USCIRE: bisogna aver aver maturato nel 2018.**

La normativa su “Opzione Donna” fa sempre riferimento a due requisiti “fissi”.

Il primo è l'età: **non si può aderire se si è nati dopo il 31.12.1960.**

Il secondo sono i contributi: **occorre aver maturato almeno 35 anni di contributi al 31.12.2018**, anche se le norme sono state pubblicate nel 2019. E' per questo che anche l'azienda mantiene questa impostazione, prevista dal DL 4/2019 convertito in legge n.26/2019.

In sostanza **l'adesione si può fare anche nel 2019 ma i requisiti bisogna verli maturati a fine 2018.**

2. **Chi esce nel Fondo può lavorare?**

Sì, ma a determinate condizioni.

Chi inizia una nuova attività lavorativa mentre percepisci l'assegno del Fondo di Sostegno al Reddito deve obbligatoriamente darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

Non si possono fare lavori in concorrenza con la Banca. Per altri lavori da dipendente **si potrà avere un reddito massimo pari all'ultimo stipendio, con corrispondente riduzione dell'assegno del Fondo fino a concorrenza.**

Anche svolgendo attività imprenditoriale o autonoma, purché non in concorrenza con la Banca, il reddito si cumulerà fino ad azzerare l'assegno del fondo.

3. **Qual è l'importo mensile che riconosce il fondo rispetto alla futura pensione di riferimento?**

L'assegno mensile del fondo sarà nella maggioranza dei casi di importo pari a quello della pensione che si andrà a percepire a scadenza.

Nei precedenti accordi si è verificata una differenza in meno rispetto al riferimento della pensione. Tale differenza scaturiva dalle posizione contributive dei colleghi che rientravano nella seguente previsione: **avere una posizione contributiva da almeno 18 anni nell'anno 1995**. Con il passare degli anni tale platea si è sempre più ridotta.

Tra i colleghi che usciranno dal 2020 probabilmente ci sarà solo qualcuno che si vedrà applicata ancora una decurtazione dell'importo dell'assegno del fondo.

Se non si hanno almeno 18 anni di versamento contributivi alla data del 31/12/1995 non viene applicata alcuna decurtazione.

Segreteria di Coordinamento FISAC BPER

Piano industriale Gruppo BPER 2019/21, firmato l'accordo: oltre 780 assunzioni

Ieri sera, 29 ottobre, abbiamo firmato l'accordo per il Piano Industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Ricordiamo che il piano fu presentato il 28/2 alla comunità finanziaria e il giorno dopo al sindacato. Per quanto concerne il personale, come già detto, l'obiettivo di BPER è di giungere a

fine piano (2021) potendo contare su 12.739 dipendenti partendo dagli oltre 14.000 di inizio piano.

Fin da subito, abbiamo dichiarato la necessità di maggiori assunzioni, anche per la stabilizzazione dei troppi colleghi precari presenti nel Gruppo e per evitare che le tante riorganizzazioni previste dal Piano potessero ricadere su una struttura aziendale già fortemente stressata.

Il risultato di lunghi mesi di trattativa è un accordo che cerca di “tenere insieme” le esigenze e le aspettative di:

- coloro che dopo tanti anni di lavoro possono raggiungere il “meritato riposo” in condizioni di garanzia e tranquillità;
- coloro che da fuori dalla banca o già in banca come precari possono avere maggiori possibilità di trovare un posto di lavoro sicuro e pertanto anche una miglior prospettiva di vita;
- coloro, i più, che continueranno a lavorare all'interno del Gruppo ancora per molto tempo volendo contare su condizioni di lavoro “sane” e con un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata.

Di seguito trovate i punti principali:

Per coloro che possono “andare”

La parte dell'accordo che riguarda le complessive 1.289 uscite prevede:

- l'uscita incentivata **direttamente in pensione** per chi matura i requisiti pensionistici entro il 1/1/2022;
- l'accesso al **Fondo di Solidarietà** per chi matura i requisiti pensionistici da 1/1/2021 fino al 1/1/2026 mediante l'uscita dal lavoro a fine marzo, giugno,

settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all'anno di maturazione del diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo); pertanto coloro che maturano la pensione nel 2021 avranno la possibilità di optare fra fondo, uscendo prima, e pensione diretta;

- 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).

Nei prossimi giorni verrà emanata la circolare aziendale che dettaglierà le modalità con cui poter aderire. La scelta andrà fatta entro la fine dell'anno e sarà previsto un "**premio di tempestività**" se l'adesione avverrà entro il 30 novembre.

Coloro che arriveranno (e che già ci sono)

Oltre alle 141 assunzioni già effettuate da gennaio sino al 31/8/2019, le aziende del Gruppo ne effettueranno altre 645 entro il 31/12/2021, portando pertanto il rapporto fra entrate ed uscite al 50%.

Ben 443 di queste verranno effettuate direttamente nei territori dove usciranno le persone, privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione e maggiori percentuali di uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari:

- almeno 83 somministrati oltre ai 55 già assunti da inizio anno;
- 38 apprendisti e 37 tempi determinati per i quali BPER

ha dichiarato l'impegno a valutare la stabilizzazione.

Per quelli che rimangono

Le importanti operazioni, a partire da quelle già programmate per il 25/11 con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del cd "semicentro" (aree e direzioni territoriali/regionali) potranno certamente determinare mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (il cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la regolamentazione sui trasferimenti conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede il pagamento per coloro che vengono spostati ad almeno 25 km dalla propria abitazione e la possibilità di avere un alloggio pagato per coloro trasferiti ad almeno 60 km.

Fra le altre misure, è stata convenuta anche per il 2019/2021 la fruizione delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno con l'impegno delle banche ad adottare tutte le misure necessarie per il loro utilizzo.

Anche sul tema del part time è stata prorogata la regolamentazione già pattuita 4 anni fa che ha contribuito a far aumentare, sebbene con difficoltà e in modo non omogeneo su tutto il territorio, il numero di colleghi che ne usufruiscono. Pertanto, salvo diversa richiesta del collega,

- i part time in corso con scadenza entro il 31/12/2021 saranno prorogati di 2 anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;
- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno 2 anni.

Tutto ciò ovviamente e come sempre, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive che, anche in

questo caso, come sappiamo, non sono omogenee su tutto il territorio.

Analogamente abbiamo prorogato l'accordo sul cd "pendolarismo ordinario", in scadenza a fine anno per i trasferimenti, per l'appunto, ordinari. Pertanto continueranno a essere coperti dalle previsioni contenute (pagamento a partire dai 35 km) tutti i dipendenti delle aziende attualmente nel Gruppo.

Altra conferma è **la possibilità per gli anni 2020 e 2021 di poter nuovamente usufruire di giornate di assenza utilizzando il Fondo di solidarietà del settore remunerate al 60%.**

Viene istituita la **Banca del Tempo solidale**, finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, utilizzabili a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari. Su entrambi questi istituti la regolamentazione è rinviata all'anno prossimo, come anche per quella inerente l'Hub e lo Smart working (il lavoro da casa o da una sede di lavoro più vicino a casa).

Sono previsti momenti di verifica per valutare gli impatti derivanti dalla cd "manovra del personale" e confronti relativi agli eventuali spostamenti di lavorazioni fra i territori che il piano comporterà.

In considerazione della prossimità della fusione di Unipol Banca, è stata convenuta l'ultrattività delle norme qualificanti del welfare aziendale relative a: Fondo pensione, Polizza sanitaria, Premio di anzianità, Borse di studio, Provvidenze per familiari portatori di handicap, rimandando l'armonizzazione alle condizioni di BPER all'anno prossimo.

Si tratta di un accordo dà garanzie e tutele a tutti e che pone le basi per un "governo" concordato delle ricadute sul personale delle tante iniziative aziendali che continueranno a svilupparsi nei prossimi mesi.

Abbiamo tentato di rappresentare "al meglio" le istanze di

tutte le colleghe e i colleghi che, siamo certi, non ci faranno mancare i necessari contributi, stimoli e, soprattutto, sostegno.

Come sempre, la “gestione” dell’accordo inizia il momento successivo alla firma sia per l’illustrazione ai colleghi, soprattutto a quelli coinvolti dalle operazioni, sia per l’assistenza a coloro che dovranno presentare la domanda per la cd “manovra sul personale”.

Per tutti, i dirigenti sindacali della Fisac/Cgil sono, come sempre, a disposizione.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del GRUPPO BPER

Modena, 29 ottobre 2019

Accordo Unipol e BdS

Verbale proroga pendolarismo

Allegato 1 – Direzioni Territoriali

Rimborsi delegazioni sindacali

Accordo PIANO INDUSTRIALE

Scarica il volantino

Intesa Sanpaolo: accordo su esodi e pensionamenti

In data 29 maggio è stato raggiunto un accordo per ulteriori 600 uscite per l'accesso al Fondo di Solidarietà e 1.000 uscite volontarie per pensionamento a seguito delle modifiche legislative in materia previdenziale.

L'accordo:

- Riapre i termini per la richiesta di **accesso al Fondo di Solidarietà** per i colleghi che raggiungono i requisiti pensionistici AGO entro il 31 dicembre 2023 secondo la normativa attualmente vigente e prevede che
 - la domanda dovrà essere inviata entro il 21 giugno 2019
 - la domanda potrà essere presentata sia dai colleghi che pur avendo i requisiti previsti dalla precedente normativa non avevano aderito alla precedente offerta, sia dai colleghi che maturano i requisiti ai sensi della normativa attualmente in vigore
 - in aggiunta alle finestre di uscita previste dal precedente accordo sono state introdotte quelle al 30 settembre 2019, 31 dicembre 2020 e 30 giugno. Le ultime due si applicano solamente a chi farà domanda ai sensi di questo nuovo accordo.
- sarà effettuata una **graduatoria delle richieste per l'accoglimento di un massimo di 600 domande** con i seguenti criteri:
 - Legge 104/92 Art.3 comma 3 per sé alla data di richiesta
 - prossimità di maturazione del requisito

pensionistico AGO

- a parità di “maturazione del diritto”, maggiore età
- restano confermate le ulteriori previsioni dell’accordo 12 ottobre 2017 (fondo sanitario, versamenti aziendali alla previdenza complementare, condizioni bancarie e creditizie agevolate, Lecoip).
- Consente ai colleghi che **matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2020** di richiedere, entro il 21 giugno 2019, il pensionamento volontario incentivato con una somma equivalente all’indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi) con in aggiunta un premio di tempestività di 2 mensilità se la domanda perverrà entro il 14
- Consente ai colleghi che **matureranno il diritto alla pensione tra il 1° luglio 2020 ed il 31 dicembre 2021** di optare tra:
 - Pensionamento volontario incentivato con le previsioni di cui al punto b)
 - Adesione al Fondo di Solidarietà con le previsioni del punto a).
- **Quota 100**: i colleghi che aderiranno volontariamente alla cosiddetta “quota 100”, entro il 21 giugno 2019, potranno risolvere il loro rapporto di lavoro con le seguenti previsioni:
 - l’indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi)
 - una maggiorazione pari al 1,5% della RAL per ogni mese, a partire dal 7° fino al 18° mese, di differenza tra quello di cessazione ed il primo requisito tra la pensione anticipata e la pensione di vecchiaia e pari al 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°,
 - la somma degli incentivi sopra indicati non potrà

eccedere il 75% della RAL

- In aggiunta a quanto sopra, per le domande pervenute entro il 14 giugno 2019, sarà riconosciuto un premio di tempestività di 2 mensilità.
- **Opzione donna:** per le colleghe che opteranno per accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, entro il 21 giugno 2019, sarà riconosciuto:
 - un incentivo pari al 75% della RAL
 - un premio di tempestività di 2 mensilità per le domande pervenute entro il 14 giugno

Sarà fatta anche una **graduatoria delle richieste con accoglimento di un massimo di 1.000 pensionamenti** con i seguenti criteri:

- Legge 104/92 Art.3 comma 3 per sé alla data di richiesta
- prossimità di maturazione del requisito pensionistico AGO richiesto
- a parità di “maturazione del diritto”, maggiore età

Questo accordo integra quelli del 12 ottobre 2017 e del 21 dicembre 2017 recependo le novità della disciplina normativa in materia pensionistica (quota 100, opzione donna ed abolizione aspettativa di vita) e **risponde, sempre su base esclusivamente volontaria, alle richieste dei colleghi che erano rimasti esclusi dal precedente accordo** ma che, ai sensi delle nuove normative, ora maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2023.

Pur trattandosi di un accordo ad integrazione dei precedenti abbiamo ottenuto **ulteriori 150 assunzioni a tempo indeterminato, che abbiamo richiesto siano destinate** prioritariamente alle strutture commerciali della rete già fortemente in sofferenza per via delle costanti riorganizzazioni alle quali sono sottoposte le colleghe ed i colleghi.

Sono previsti a partire di luglio momenti di verifica sulle uscite e assunzioni, razionalizzazione della Rete, nuovi mestieri e progetti, organizzazione del lavoro, nell'ambito dell'attuazione del Piano d'Impresa 2018-2021.

Non smetteremo di insistere con l'azienda sulla necessità di sopperire alla carenza di risorse nelle filiali rispetto alle criticità reali sul territorio!

Milano, 29 maggio 2019

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

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

Scarica l'accordo

Gruppo BPER: primi passi del nuovo piano industriale

Negli incontri che si sono tenuti a Modena in questi giorni, sono stati mossi "i primi passi" del nuovo piano industriale.

L'azienda, riepilogando numeri e iniziative del Piano, ha comunicato che sono in corso i cosiddetti "affinamenti"

necessari per passare dai numeri “macro” alla definizione più puntuale di quante persone saranno impegnate nella “banca del 2021”. Ha perciò comunicato che, per questo motivo, **la relativa informativa dettagliata arriverà al sindacato a fine maggio – inizio giugno.**

Solo a quel punto, pertanto, potrà iniziare la trattativa per definire gli strumenti e le modalità per la gestione della riduzione del Personale prevista dal Piano: quante persone andranno in pensione, quante potranno aderire al Fondo di prepensionamento, che durata avrà lo stesso, la decorrenza della loro uscita da lavoro ecc.. A tal proposito abbiamo ribadito alla delegazione aziendale che **riteniamo insufficienti le assunzioni previste dal Piano**, sia alla luce delle croniche carenze che quotidianamente segnaliamo, sia per abbassare l’età media che nel Gruppo si attesta sui 48 anni.

Al fine di conoscere con maggiore certezza la platea dei colleghi interessati all’operazione di riduzione del personale, analogamente ai passati Piani Industriali, **abbiamo sottoscritto un accordo che prevede che tutti i colleghi nati sino a tutto il 1964 trasmettano alla banca la propria posizione contributiva.**

Nei prossimi giorni verrà emanata una apposita circolare contenente precise indicazioni sulle modalità con cui i colleghi potranno presentare la documentazione. Sarà anche possibile delegare la banca per tale incombenza.

Questo è il primo atto che porterà auspicabilmente a definire un accordo che dovrà:

- dare adeguate garanzie ai colleghi interessati alla manovra;
- permettere la stabilizzazione dei tanti giovani ancora precari;
- consentire, utilizzando tutte le opportunità, le assunzioni, con particolare attenzione a quelle di

giovani e donne, nei territori maggiormente svantaggiati del Paese;

- confermare maggiori investimenti in tecnologie e procedure di lavoro;
- creare opportunità di lavoro decentrando lavorazioni e proseguendo un percorso che già nei precedenti piani ha dato ottimi riscontri consentendo di limitare la mobilità territoriale;
- favorire una migliore qualità della vita in banca per i tanti che continueranno nel loro lavoro quotidiano.

Inoltre, le OO.SS. hanno elaborato una proposta inerente il tema delle registrazioni relative alle attività del Contact Center che l'azienda si è riservata di esaminare.

Vi terremo puntualmente informati sul prosieguo dei lavori.

Modena, 29 marzo 2019

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino