

Bcc: Fisac Cgil, contratto dirigenti afferma centralità ruolo

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

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

Sul fronte normativo, secondo la Fisac Cgil, *“da rimarcare il fatto che ora si preveda che a decorrere dal 1° gennaio 2024, con cadenza biennale, il dirigente sarà destinatario di un pacchetto formativo tecnico-identitario pari a 20 ore (nel*

biennio) mentre per i dirigenti assunti da aziende esterne alla Categoria, il pacchetto formativo tecnico-identitario per il primo anno dall'assunzione sarà pari a 20 ore da svolgersi interamente entro detto primo anno", conclude.

Tabella economica

Scarica l'accordo di rinnovo

Unicredit: riorganizzazione mondo imprese

Nella giornata del 22 novembre 2023 si è svolto a Milano il secondo incontro tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali sulla Riorganizzazione del segmento Corporate, volto a rappresentare la nuova organizzazione del Corporate che partirà dall'11 dicembre p.v.

Le OOSS, anche alla luce di quanto rappresentato nella giornata odierna circa i nuovi assetti, hanno sottolineato comunque la necessità di presidiare le ricadute per il personale in termine di mobilità professionale e territoriale, carichi di lavoro, rischi e responsabilità, salvaguardia dei percorsi di carriera già intrapresi, formazione approfondita ed adeguata ai nuovi ruoli da ricoprirsì e percorsi inquadramentali.

I numeri della Riorganizzazione:

- Il canale 1-50 milioni di fatturato sarà chiamato Corporate e riceverà 2/3 dell'attuale clientela corporate; sarà costituito da 60 Aree Small Business trasformate in Area Corporate. Ogni Area avrà il suo Area Manager, Vice Area Manager, Senior Manager Sviluppo (nuovo ruolo), Senior Manager Protezione e Investimenti.

Il ruolo del Gestore specialista Agribusiness sarà l'unico che terrà conto solo dello specifico settore economico.

- Il canale 50 milioni- 1 miliardo si chiamerà Top Corporate e sarà costituito da 26 Aree Commerciali Top Corporate (ad oggi esistono 16 aree in più che verranno accorpate).

A supporto di questa Area vengono creati circa 50/60 Corporate Financial Analyst (nuovo ruolo) che supporteranno gestori ed assistenti ed avranno un processo di formazione dedicato;

- 5 Aree Key Clients,
- 7 Aree Real Estate,
- 7 Aree Public Sector,
- 7 Aree Special Portfolio

Viene riconfermato con l'attuale struttura il Canale Large Corporate.

Gli Asset Quality Manager (AQM,) figura oggi al riporto delle Region, passeranno nella maggior parte dei casi sotto la responsabilità delle Aree che per complessità ne richiederanno la presenza.

Le persone interessate dalla riorganizzazione sono circa 4000, di cui 1500 gestori su tutto il perimetro Corporate. Il rapporto assistenti\gestori sarà il seguente: 1 assistente ogni 1.2 gestori nel top, 1 assistente ogni 2.4 gestori nel Corporate, 1 assistente ogni 1.1 gestori nel Key Clients.

I colloqui con le colleghe ed i colleghi interessati sono quasi al termine e tutte le posizioni sono state individuate.

- Nel segmento retail ci saranno circa 140 nuovi Consulenti Business Retail che porterà ad 850 il numero complessivo. Viene confermata la creazione di circa 60 Vice Area Manager Business Retail (nuovo ruolo) ove la concentrazione dei portafogli lo richieda. Anche in

questo caso le nomine sono quasi ultimate. I 140 nuovi consulenti sono stati individuati tra attuali Gestori Small Business (42%), Consulenti Personal (24%), attuali Assistenti Small Business (15%), altri ruoli (19%).

L'Azienda ha dichiarato che il 70% delle nuove assegnazioni ha consentito un riavvicinamento alla propria residenza. Solo per il 7% del totale della popolazione coinvolta il trasferimento ha comportato un cambio di Comune (sempre nel rispetto delle previsioni contrattuali) e di questi circa il 50% ha determinato una crescita professionale.

Per quanto riguarda le facoltà di delibera nel segmento Top corporate nulla dovrebbe variare rispetto alle attuali attribuzioni, mentre per quanto riguarda il segmento Corporate (1-50mln) i poteri andranno da 1 a 2,5 milioni di € per singola Area (stratificati a salire da gestori, a Vice Area Manager e Area Manager).

Tutti i colleghi coinvolti da variazioni nei poteri di delibera verranno adeguatamente formati e "certificati" a livello di competenze creditizie.

Formazione

L'azienda ha dichiarato che in tempi rapidi proporrà e concluderà i percorsi di on boarding e di up skilling per tutti i ruoli coinvolti.

Abbiamo altresì evidenziato le difficoltà derivanti dai corretti passaggi di consegna e l'Azienda ha replicato impegnandosi ad allungare da 3 sino a 4 mesi il tempo utile ad effettuare tale incombenza.

In conclusione l'Azienda ha riferito che prima dell'11 dicembre dovrebbe partire la campagna informativa, rivolta a tutte le colleghe coinvolte, riguardante la riorganizzazione del segmento corporate.

Da parte delle Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto la massima attenzione in merito all'intero processo riorganizzativo e alle ricadute sulle\ sui lavoratrici\ tori in termini di:

- carichi di lavoro accentuati dalla carenza di organico;
- rischi operativi e professionali;
- mobilità territoriale che deve essere gestita tenendo conto delle situazioni personali familiari professionali delle colleghe e colleghi coinvolte\ i;
- percorsi professionali e inquadramentali in considerazione della presenza di nuovi ruoli e di percorsi inquadramentali in corso di maturazione.

Abbiamo pertanto richiesto all'Azienda un incontro urgente per affrontare tutte queste importanti tematiche.

Milano, 22 novembre 2023

Segreterie di Coordinamento Unicredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

ISP Area Abruzzo: costruire la Banca del futuro valorizzando le Persone



Costruire la Banca del futuro valorizzando le Persone

Il Giorno 26 settembre si è svolta, finalmente in presenza dopo oltre tre anni, la consueta riunione trimestrale dell'Area Abruzzo tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda. Alla riunione hanno preso parte il Direttore Regionale **Roberto Gabrielli** accompagnato dal Direttore Commerciale Retail Michele Attivissimo, la Responsabile del Personale di DR Antonella Mancini con la Responsabile CTPAR Abruzzo Raffaella Ramazzotti, oltre ai colleghi di Relazioni Industriali. Sono intervenuti in collegamento da remoto i referenti delle Direzioni Filiale Digitale e Agribusiness nonché esponenti di Tutela aziendale ed Immobili.

In apertura dell'incontro il Direttore Regionale ha evidenziato la soddisfazione per l'andamento di tutti i comparti della Banca: Retail, Imprese ed Exclusive. Nello specifico è stato elogiato l'impegno profuso dai colleghi e l'attenzione alla parte digitale (offerta a distanza, multicanalità), aspetti sempre più importanti in una Banca in continua evoluzione, attenta ai risultati e agli indicatori relativi alla soddisfazione della clientela. A questo proposito Gabrielli ha evidenziato l'ottima performance di tutta l'area Abruzzo nell'indicatore NPS in forte e costante crescita.

Proseguendo ha richiamato **l'importanza strategica della formazione**, non solo commerciale, annunciando il lancio di una "campagna di cultura sui controlli" che sta già interessando tutti i Responsabili di Filiale e, a cascata, dovrà raggiungere tutti i dipendenti. Ha poi ricordato l'attenzione della Direzione Regionale alle tematiche del territorio abruzzese e della sua gente, citando anche il recente ingresso di due nuovi capi area retail, ed ha concluso ribadendo quanto

sia centrale per costruire la Banca del futuro la valorizzazione delle persone.

Il Direttore Retail **Michele Attivissimo** ha sottolineato dal canto suo la soddisfazione per i risultati commerciali espressi, in particolare nel suo comparto, garantendo una maggiore presenza sul territorio e complimentandosi per l'impegno profuso dai colleghi. Ha elencato i lusinghieri dati dei primi sette mesi con erogazioni di prestiti per 58/mln su 218 della DR, mutui per 90/mln sui 319 della DR e soprattutto il Mlt erogato alle aziende retail che ha cubato 40/mln sui 120 della DR, cioè il 33% che, considerate le dimensioni molto più ridotte del nostro territorio, è da considerare assolutamente rilevante. Anche i comparti Exclusive e Imprese, pur risentendo ognuno del contesto in cui opera, stanno procedendo nella giusta direzione.

La Responsabile del Personale di DR **Antonella Mancini** ha velocemente elencato i dati sugli organici che al 30/6 contavano in Abruzzo 1031 effettivi di cui 701 nelle Direzioni di BdT. Le uscite totali nel primo semestre sono state 7 (si è in attesa dell'imminente pubblicazione delle prossime uscite al 31/12), mentre sono state assunte 3 giovani colleghe full time nell'ambito del progetto gestori GAR e sono presenti già 10 contratti misti nei comparti Exclusive e Retail. Ci sono altresì 6 nuovi stagisti in formazione per l'Exclusive e 1 per i GAR. I part time sono 11,7% compresi i contratti misti (quindi con ampio margine di miglioramento), mentre i trasferimenti sono stati 72 di cui 13 (il 18% – anche questo dato è migliorabile) su accoglimento di domanda. Dei 59 trasferimenti di ufficio ha tenuto a precisare che 13 sono nell'ambito dello stesso comune.

Le Organizzazioni Sindacali, prendendo unitariamente la parola, hanno naturalmente condiviso l'apprezzamento e i ringraziamenti del DR per il lavoro svolto da tutti i colleghi ma hanno sottolineato alcune tematiche riguardanti l'operatività quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori di

Isp in Abruzzo:

CLIMA AZIENDALE – Persistono, seppur a macchia di leopardo, comportamenti distonici, non in linea con l'accordo vigente sulle politiche commerciali e poco rispettose della dignità e professionalità delle persone: la frequente comparazione "pubblica" dei portafogli con classifiche nominative; la richiesta di dati previsionali (impossibili in assenza di sfere di cristallo) e la relativa realizzazione, in mancanza della quale scattano "apprezzamenti" sulla professionalità; reportistica infragiornaliera quasi ossessiva; convocazione continua di riunioni con scarso preavviso e talvolta utilizzando canali non ufficiali come gruppi whatsapp, riunioni che ancora troppo spesso si protraggono oltre l'orario di lavoro o in pausa pranzo. **Non ci stancheremo mai di ripetere che questi (ed altri) comportamenti sortiscono solo l'effetto di demotivare le risorse facendole sentire inadeguate e cagionano malessere e stress, in totale contraddizione con quello che sostengono da sempre i massimi vertici aziendali in tema di Benessere delle persone di Isp.**

A questo si aggiungono i problemi (a volte ormai cronici) relativi ai carichi di lavoro, in alcuni casi non adeguati, che si palesano in portafogli con numeri, a nostro avviso, ancora molto sbilanciati e per i quali torniamo a chiedere più trasparenza sulle modalità di formazione e dimensionamento.

Le istanze dei colleghi in tema di Pressioni commerciali, rendono indispensabile e improcrastinabile intervenire nelle dinamiche del problema sia attraverso l'utilizzo della casella **iosegnalo@intesasanpaolo.com**, ma anche attraverso una corretta e preventiva formazione dei capi in materia. A tal proposito abbiamo condiviso con l'Azienda l'approccio positivo segnalatoci sui due nuovi Capi Area recentemente inseriti in regione, auspicando che si possa continuare su questo solco.

Da questi tipi di comportamenti il Direttore Gabrielli ha da subito preso le distanze ribadendo la propria disponibilità ad

attenzionare eventuali segnalazioni che attestino quanto esposto e sollecitando colleghi ed OO.SS ad effettuarle.

SALUTE E SICUREZZA – Abbiamo sottolineato la necessità di una attenta valutazione delle tematiche relative a Salute e Sicurezza rappresentando il fondamentale lavoro svolto dagli RLS. In particolar modo è necessario porre particolare attenzione alla cantieristica e la manutenzione dei luoghi di lavoro. Nello specifico abbiamo evidenziato criticità emerse nel cantiere della Filiale di Casalbordino durante l'estate e le persistenti condizioni di generale ammaloramento ed insalubrità degli archivi sotterranei del palazzo dell'Aquila. Dalle problematiche sugli immobili alla pulizia dei locali, a interventi strutturali e preventivi sugli impianti di condizionamento, in vista dell'inverno, per evitare le problematiche emerse nel corso dell'estate con filiali in cui si sono superati i 30 gradi. Abbiamo chiesto alle funzioni preposte chiarimenti circa i parcheggi nella sede di Via Colonna a Chieti auspicando ulteriori autorizzazioni agli accessi e priorità per particolari situazioni di difficoltà. A tal proposito l'Azienda ci ha rappresentato che in futuro gli accessi saranno prenotabili tramite una procedura apposita, come previsto dal nuovo modello NWOW.

FORMAZIONE – In tema di formazione abbiamo rimarcato la necessità di un monitoraggio attento e costante. A tal riguardo apprezziamo quanto stanno facendo i gestori del Ctpar con il rilevamento e gli eventuali "remind" alle Filiali/colleghi che evidenziano ritardi nella quantità della fruizione, ma sopravviene anche il tema della qualità: è plausibile pensare che ci sia uno scollamento tra la formazione reale e quella effettuata? E' plausibile pensare che i colleghi siano costretti, per mancanza di tempo, a non poter seguire i corsi in modo da apprendere e soprattutto approfondire al meglio gli argomenti trattati? Un mezzo importante per la fruizione dei corsi è lo Smart Learning. Siccome rileviamo ancora delle sacche di resistenza è doveroso

sensibilizzare i Responsabili sull'importanza della formazione flessibile e sulla coerente applicazione degli accordi, con l'obiettivo di favorire la cultura dell'apprendimento e di eliminare la malsana idea che lo smart-learning sia un ostacolo alle attività quotidiane.

ISYBANK – Dal lancio di Isybank e con l'individuazione di referenti specifici nei vari ambiti della Banca sono emerse criticità che le OO.SS. hanno ritenuto opportuno evidenziare. Per quanto concerne Filiale Digitale e uffici di Governance abbiamo richiesto una integrazione dei corsi di formazione per i colleghi finalizzata a migliorare gli skill a disposizione degli stessi. Nelle filiali fisiche, invece, per supportare e offrire consulenza su Isybank frequentemente sono stati individuati Gestori Base che effettuano servizio di cassa. Questa scelta in taluni casi ha generato insoddisfazione nei clienti costretti a lunghe file, e maggior stress per i colleghi preposti. In questi giorni poi, da noi come in tutta Italia, l'"assedio" dei clienti migrati – spesso a loro insaputa- sta assumendo dimensioni preoccupanti, come peraltro riportato in diversi articoli di stampa e social media a livello nazionale. Abbiamo chiesto inoltre, non appena sarà possibile, un'informativa puntuale sull'impatto che Isybank avrà sulla rete del nostro territorio.

Tali criticità, unite a quanto già sopra riportato in tema di clima aziendale rendono a nostro avviso necessario un aumento degli organici finalizzato ad una implementazione strutturale del personale sul territorio. Ciò anche in vista delle prossime uscite di dicembre e del piano di ulteriori razionalizzazioni che probabilmente interesserà l'Abruzzo nel 2024 dato che, in passato, a seguito di chiusure ed accorpamenti la Filiale accorpante ha visto spesso un numero inferiore di personale rispetto ai volumi derivanti.

HUB AZIENDALI – Le OO.SS. hanno ritenuto improcrastinabile l'apertura di un congruo numero di Hub aziendali sul territorio che permettano una mobilità più agevole per i

lavoratori garantendo un miglioramento delle condizioni di lavoro degli stessi. Rileviamo come in Abruzzo, a tutt'oggi, non ci sia alcun Hub pur in presenza di strutture che potrebbero essere, a nostro avviso, idonee.

CONTRATTO MISTO – E' stata ribadita la necessità di una particolare attenzione verso i colleghi con contratto misto. In particolar modo per i nuovi assunti che non hanno più la possibilità di una alternativa rispetto alla componente autonoma e che spesso vengono chiamati a svolgere il loro lavoro lontano da casa. Rileviamo con piacere che le ultime assunzioni di contratti misti, così come gli inserimenti in stage, stanno accorciando tali distanze.

In conclusione abbiamo ribadito, come sempre, che alla base dei risultati aziendali ci sono i colleghi ed il loro benessere psicofisico ed ambientale, imprescindibile per costruire la Banca del futuro e la loro piena valorizzazione.

13 Ottobre 2023

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN
Coordinatori RSA Area Abruzzo

B. Pop. Bari: nel silenzio la vostra debolezza



Nel silenzio la vostra debolezza

Il 17 aprile scorso, giorno del massiccio sciopero in Banca Popolare di Bari, le lavoratrici e i lavoratori hanno dato un messaggio forte ai vertici aziendali e a quelli della capogruppo MCC: **le attuali condizioni di lavoro non sono più sostenibili e i sacrifici vengono vanificati dall'incertezza del futuro aziendale e dal caos gestionale.**

Abbiamo aspettato che i vertici aziendali, come da impegno da loro assunto durante l'incontro in presenza del 12 aprile u.s., ci chiamassero per affrontare le problematiche rappresentate.

Abbiamo atteso la riunione del CdA della BPB.

Abbiamo atteso le nuove nomine nella Capogruppo, ma ancora oggi, irresponsabilmente, nessun incontro, né segnale concreto giunge dall'Azienda.

Quella a cui si assiste, invece, è la reiterazione di scelte incomprensibili, di scelte sprezzanti che si manifestano attraverso lettere di demansionamento, per mezzo di nuovi assetti organizzativi con ulteriori accorpamenti di filiali, di nuovi incarichi, di spostamenti di personale di qua e di là, in una condotta gestionale che ricorda il turbinio folle e vano di mosche frenetiche all'interno di un bicchiere capovolto.

È l'organizzazione del lavoro che non va, è il modello distributivo che non funziona.

È un modello mutuato da altro istituto di credito di gran

lunga più grande del nostro, è un abito non a misura di BPB: è goffo, impaccia e non va bene, mentre i problemi di natura organizzativa e di natura gestionale restano tutti lì.

La carenza di personale nelle filiali alla quale si pensa di ovviare con gli accorpamenti di sportelli, anche di piazze diverse – *scelta deleteria anche per l'allentamento del rapporto con la clientela* –, è un fatto incontrovertibile che in tanti, in troppi fingono di non vedere.

Unico motivo di questi accorpamenti – *non si riducono i costi operativi, non si genera maggior produttività* – sembra essere la creazione di massa manovra per consentire aperture a intermittenza, con figure professionali sottratte alle filiali per trasformarle in anime erranti alla ricerca di una redditività perduta.

Lo ripetiamo, il vero problema è che **non c'è ancora un'idea di banca** e non si sta facendo nulla per costruire una banca che possa davvero riprendere in mano la propria sorte, che dovrebbe risolversi in un nuovo ruolo al servizio dell'economia e delle persone dei territori nei quali è presente, magari inserendosi nella gestione dell'enorme quantità di denaro che arriverà al Sud dai fondi del PNRR, a rimarcare la funzione sociale del credito e ricucendo i rapporti con le economie locali.

Mettere a posto i conti è sicuramente doveroso, ma questo obiettivo non può essere raggiunto solo con la crescente ed insostenibile compressione dei costi del personale e puntando sul continuo rialzo dei tassi in un contesto aziendale, tra l'altro, in cui non mancano incoerenze, sperequazioni e discriminazione.

C'è bisogno di scelte che strutturalmente riposizionino la Banca sul mercato e che, conseguentemente a queste scelte, ci siano piani formativi, condivisi e non solo comunicati, per riqualificare il personale in maniera coerente con una nuova

missione di mercato, con nuovi servizi, nuovi prodotti.

C'è bisogno che il personale abbia contezza di vivere in una banca in cui il welfare, le condizioni economiche, siano omogenei e coerenti – *mutui, tipologie di mutui...* -, in cui si regolamentino le figure professionali non ancora normate.

E non è certo il lancio di una nuova piattaforma per la formazione che può colmare la mancanza di visione strategica sul personale: anzi, anche in questo caso si è persa un'occasione disattendendo gli impegni presi con l'apposita commissione paritetica e preferendo un *battage* propagandistico, con i dipendenti pressati da irrealistici termini di fruizione.

Vogliamo la formazione, la vogliamo di qualità e in presenza, per la crescita e lo sviluppo del personale e della Banca.

Siamo persone che lavorano, che hanno sempre lavorato e che vogliono continuare a svolgere con dignità il proprio lavoro.

Se, invece, si persevera nel pregiudizio della Capogruppo verso i dipendenti della Banca Popolare Di Bari ritenuti "miracolati"; se viene detto che siamo persone che credono che *"è arrivata mamma Stato e i problemi sono risolti, ma non è così"*, vuol dire c'è qualcuno che ha ancora una visione distorta della popolazione della BPB.

Se si continua a premere sulla rete – *con qualcuno che urla nelle riunioni che non si faranno prigionieri! Che ci scappa il morto!* -, vuol dire che la conquista della dignità del lavoro non è ancora completata.

Non è sufficiente, con la creazione del veicolo Capital Light Division, mettere a posto i conti spostando di là quello che di qua non va, c'è bisogno di qualcosa di più profondo, di più articolato.

Occorre investire sulla gestione della qualità del credito: la

valorizzazione degli NPL a bilancio 2022 fa pensare che una ipotetica cessione del credito deteriorato potrebbe avere un peso eccessivo sui conti della Banca.

C'è bisogno tra le altre cose, che Banca Popolare Bari, Capogruppo siedano davanti alle Organizzazioni Sindacali per un autentico dialogo sociale e rispettose relazioni industriali, capaci di produrre strumenti condivisi nell'interesse di tutti i soggetti interessati, in un confronto che smetta di essere mera comunicazione di dati contabili, senza mai entrare negli aspetti organizzativi e nelle ricadute sul personale.

Se questa idea non si fa largo nella Proprietà, nella dirigenza del Gruppo, è difficile pensare ad una pacificazione, è difficile pensare che la mobilitazione si esaurisca.

È da irresponsabili ignorare il profondo malessere espresso dallo sciopero stesso.

Altre iniziative verranno!

È urgente aprire una nuova fase.

In caso contrario la lotta non si fermerà, andremo avanti con tutti i mezzi a nostra disposizione, con tutti gli interlocutori possibili, in tutti luoghi possibili.

Alla BPB, a MCC la scelta di come proseguire.

Bari, li 15 maggio 2023

**Segreteria OdC
FABI –FIRST/CISL -FISAC/CGIL -UILCA –UNISIN
Banca Popolare di Bari**

Cassa Centrale Banca: presentata la piattaforma del Contratto Integrativo



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA

Primo contratto integrativo di gruppo: avviata la trattativa!

Nel pomeriggio di giovedì 19 gennaio, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha incontrato i vertici di Cassa Centrale Banca per **presentare e illustrare la piattaforma del primo Contratto Integrativo di Gruppo**, che ricordiamo essere stata approvata da oltre il 97% delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti nelle assemblee tenutesi nel dicembre scorso.

Il Contratto Integrativo di Gruppo avrà un duplice obiettivo:

- sostituire progressivamente l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti al Gruppo e
- preservare il patrimonio contrattuale e relazionale consolidato nel tempo.

Un impegno ambizioso che le Organizzazioni Sindacali

porteranno a termine nella piena consapevolezza del difficile contesto economico, sociale e politico nel quale ci troviamo e che si palesa in evidenti tensioni economico e sociali.

Diverse le materie che dovranno essere oggetto di un confronto al fine di giungere ad una loro puntuale definizione:

- **Valorizzazione del personale** che troverà concretezza solo con un intervento mirato su diversi aspetti ad essa collegati, tra cui la **formazione**, lo **sviluppo professionale e valutazione del personale**, i **nuovi profili professionali per le nuove attività** emerse negli anni e i **nuovi assetti organizzativi** messi in atto dalle Banche e Aziende del Gruppo, nonché gli **inquadramenti**.

- **Valore di produttività Aziendale** (ex P.D.R.) la cui trattativa per la sua definizione dovrà essere avviata quanto prima al fine di poter giungere ad un nuovo meccanismo di calcolo applicabile a partire dall'esercizio 2023. Tra le varie particolarità, la nuova formulazione sarà caratterizzata dalla presenza di due quote: una riferita al bilancio della singola BCC e l'altra riferita al bilancio consolidato del Gruppo CCB.

- **Ticket Pasto** che dovrà essere aggiornato al mutato costo della vita.

- **Welfare** a 360 gradi il quale dovrà racchiudere diversi temi di primaria importanza tra cui: **lavoro da remoto, diritto alla disconnessione, welfare aggiuntivo, permessi e conciliazione, mutui casa e coperture assicurative**.

- **Sistema di relazioni sindacali** declinato in un necessario ampliamento delle informazioni da condividere, nonché da un adeguato riconoscimento dei vari livelli di confronto sindacale.

- **Mobilità territoriale**: è divenuto non più procrastinabile un intervento sul tema che tenga in considerazione le aumentate

dimensioni territoriali assunte dalle BCC e le previsioni di ulteriori ristrutturazioni che porteranno ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale.

• **Qualità del lavoro, della vita e salvaguardia della salute e sicurezza.** Su questo vasto tema bisognerà confrontarsi sul clima aziendale, sullo stress lavoro-correlato, sulle pressioni commerciali e sulla salute e sicurezza. Questi ultimi recenti anni caratterizzati dall'emergenza pandemica hanno sicuramente contribuito a far emergere in maniera più evidente la necessità di preservare la qualità della vita lavorativa.

Al termine dell'incontro, la Delegazione Sindacale Datoriale, rappresentata dalla Presidente Enrica Cavalli, si è riservata di fornire le proprie riflessioni sui contenuti e sulle argomentazioni rappresentate solo successivamente ad un confronto al loro interno.

Le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato una condivisa volontà di definire quanto prima un calendario di incontri al fine di poter entrare nel vivo delle argomentazioni esposte.

Cogliamo l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Trento, 19 gennaio 2023

**LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UIL CA**

Unicredit: accordo sul Fondo di solidarietà 1:1



Un'intesa di assoluto valore sull'occupazione.

**Un risultato concreto sul riconoscimento economico
: € 2.400,00 per tutti i lavoratori del perimetro
Italia.**

Nella giornata odierna, le OO.SS. lavorando in modo coeso ed unitario hanno siglato un importante accordo, frutto di una complessa ed articolata trattativa sui seguenti temi :

- 850 nuove assunzioni a fronte di 850 uscite volontarie ed incentivate con Fondo di Solidarietà;
- Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022);
- Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita");
- Inquadramenti (Nuove figure di rete).
- Sottoscritto accordo sulla formazione finanziata.

Quanto definito nell'Accordo, in tema di nuova e buona occupazione, rappresenta un risultato di straordinaria rilevanza e valore, con un'attenzione reale dedicata all'occupazione giovanile, in un contesto di oggettiva complessità nel sistema Paese.

Il percorso negoziale è stato incentrato sulla ricerca di un equilibrio complessivo che ha bilanciato le esigenze sindacali con le istanze aziendali al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, offrire un pronto recupero del

potere di acquisto ed una valorizzazione delle nuove figure professionali della rete commerciale.

Nel dettaglio è stato ottenuto un reale ricambio generazionale che prevederà per ogni uscita volontaria ed incentivata (nella misura di 850 fra lavoratrici e lavoratori che matureranno il primo requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2029) l'ingresso di un/una neo-assunto/a, con una particolare attenzione alle strutture della rete commerciale. Tutti gli esodi verranno gestiti con le medesime modalità già previste nel Piano Unlocked 2024.

In merito al riconoscimento economico, si è raggiunta un'intesa che ha visto valorizzato l'importante impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia per una cifra complessiva di € 2.400, per chi optasse per destinare le somme a welfare.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- € 800,00, totalmente detassati, quale Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita") [ESCLUSIVAMENTE A CONTO WELFARE];
- € 1.510,00 quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022) [IN CONTO WELFARE] o in alternativa € 930,00 lordi a tassazione agevolata [IN BUSTA PAGA];
- € 88,70 quale contributo polizza odontoiatrica.

L'erogazione straordinaria Welfare verrà riconosciuta nel mese corrente, mentre il VAP 2022 nel mese di maggio 2023 per la scelta in busta paga e nei primi giorni di giugno 2023 per l'accredito in conto Welfare.

In un'ottica di valorizzazione professionale sono state normate le nuove figure di rete derivanti dalla riorganizzazione del 13 dicembre 2021, all'interno dell'accordo del 4 Febbraio 2017 e successive integrazioni

dell'8 Maggio 2019, per le quali seguira`un approfondimento dedicato nei prossimi giorni.

Milano, 01/12/2022

Le Segreterie di Coordinamento
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN

Accordo Fondo solidarieta`

Accordo Inquadramenti

Accordo premio di produttivita`

Aspettativa retribuita

Erogazione straordinaria welfare

BNL: la formazione è lavoro



Venerdi`è arrivata la comunicazione sui corsi finanziati da dall'ANPAL nell'ambito del programma Nuove Competenze. Si tratta di un intenso programma di formazione che durera`90 giorni, nel quale molti(?) colleghi dovranno effettuare 32 ore tra aggiornamenti e riqualificazione.

Si tratta di ore finanziate con fondi pubblici, come per le ore di Solidarieta`, e non a caso il meccanismo di erogazione è molto simile:

- l'individuazione di uno specifico bacino di utenti
- un periodo di fruizione con scadenza secca
- un assessment iniziale e un esame finale
- l'obbligo di eseguire il tutto nell'ordinario orario di lavoro (non a caso c'è anche la possibilità di una rimodulazione dell'orario settimanale di lavoro).

Le regole pubblicate in Echo'net sono abbastanza chiare, ma forse non abbastanza, tanto da generare subito una serie di interpretazioni, alcune delle quali discutibili, e anche qualche "leggenda metropolitana".

Urge quindi chiarire alcuni concetti semplici:

- Il sindacato crede nel valore della formazione: in quanto questa permette a tutti di essere ricollocabili in un mercato del lavoro sempre più complicato. Tanto è vero che il Sindacato è parte attiva negli organismi bilaterali che la promuovono, primo tra tutti il fondo FBA
- La formazione è una parte della prestazione lavorativa e, in quanto tale, si svolge in orario lavorativo.

Pertanto è a carico dell'organizzazione aziendale supplire l'indisponibilità temporanea del dipendente a svolgere le sue abituali mansioni. Tanto è vero che è stata prevista l'assunzione di personale interinale (con particolare attenzione alla rete) per ovviare le eventuali carenze.

Non spetta dunque al dipendente trovare "soluzioni" a questa eventualità.

BCC: la tabella degli aumenti



SIGLATO L'ACCORDO DI RINNOVO PER IL CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO COOPERATIVO

All'alba di sabato 11 giugno 2022, al termine di una intensa e complessa trattativa, le Organizzazioni Sindacali hanno siglato con Federcasse a Roma l'accordo di rinnovo del CCNL per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Credito Cooperativo, scaduto a dicembre 2019.

La firma di questo rinnovo dei patti di lavoro sancisce il traguardo di un lungo percorso negoziale iniziato il 13 ottobre scorso con la presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle Organizzazioni Sindacali, condivisa e approvato all'unanimità nelle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si tratta di un rinnovo contrattuale, con valenza fino al 31.12.2022, che si cala in un momento storico di profonda ristrutturazione del Movimento Cooperativo e in un contesto pesantemente influenzato dall'emergenza pandemica e dalle relative conseguenze sociali ed economiche, aggravate dal conflitto russo-ucraino e dalla ripresa dei tassi di inflazione.

Sui molteplici profili normativi ed economici su cui le OOS sono intervenute, segnaliamo in primis il doveroso riallineamento retributivo degli stipendi in linea con il resto del settore.

L'accordo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro

medi – riferiti alla figura convenzionalmente individuata della 3^ Area, 4° livello, a zero scatti – con una prima erogazione di € 150,00 €dal mese di agosto, e una seconda tranche di € 40,00 ad ottobre.

Vengono inoltre incrementati i versamenti per le finalità di welfare, nelle seguenti misure: per Cassa Mutua +0,50 % (0,35% azienda e 0,15% lavoratore, per il Fondo Pensione + 0,30% per i “vecchi iscritti” (0,20% azienda e 0,10% lavoratore) e + 0,40% per i “nuovi iscritti” (0,30% azienda e 0,10% lavoratore). I contributi da parte aziendale, per entrambi gli istituti, decorreranno a maggio 2022, mentre per i lavoratori la decorrenza della contribuzione sarà ottobre 2022.

Questi, in sintesi, gli altri punti qualificanti dell'accordo:

Area contrattuale, rafforzato e ampliato il perimetro di settore, che ricomprende le attività di gestione NPL e UTP, con specifici rinvii per i contratti complementari e particolare attenzione nei casi di attività cedute a società non controllate; rivisitazione disciplina degli appalti;

- Costituzione dell'Ente bilaterale della Categoria (EnBiCC), in stretta correlazione con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione (FOCC)
- Regolazione del nuovo Valore di produttività per gli incrementi economici a livello di Gruppo/Azienda (ex PDR);
- Conciliazione vita-lavoro, miglioramento ed aggiornamento dei profili: 3 giorni di permesso per ricovero familiari, 5 giorni per assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, specifici rinvii per assistenza a figli in condizioni di disagio, percorsi di adozione e caregiver; flessibilità per gravi motivi di salute e per lavoratori con figli fino a 3 anni; allungamento dell'aspettativa a 24 mesi per gravi motivi di salute.

- Pari opportunità, istituzione di una commissione per le politiche di inclusione.
- Incremento a € 1.500 per il contributo annuale destinato a ciascun familiare portatore di handicap;
- Part-time: nuove previsioni e percentuali di trasformazione, con specifico riferimento alla genitorialità e alle fragilità;
- Formazione: aumento di 10 ore per tutto il personale (da 50 a 60 ore a livello annuo) con relativo incremento della quota di ore di formazione retribuite, introduzione della formazione tecnico identitaria, previste adeguate condizioni per l'autoformazione;
- Estensione delle tutele per fatti commessi dai lavoratori nell'esercizio delle funzioni con la previsione della facoltà di accesso agli atti nei casi di provvedimenti disciplinari;
- Regolazione a livello nazionale del lavoro agile, su base volontaria e con diritto alla disconnessione e retribuzione invariata per il lavoratore, comprensiva del "buono pasto";
- Istituzione delle Commissioni Nazionali sui temi della salute e sicurezza e sul sistema di classificazione del personale e i profili professionali che provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione degli inquadramenti e comincerà i propri lavori a settembre e li concluderà entro dicembre 2022;
- Costituzione di un organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e la digitalizzazione del credito cooperativo.

Ora la parola passa alle Lavoratrici e ai Lavoratori, che attraverso il passaggio assembleare avranno modo di valutare e validare l'accordo sottoscritto per sciogliere la riserva e renderlo definitivamente operativo.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono piena soddisfazione per i contenuti economici e normativi raggiunti

da questo rinnovo contrattuale, che ribadisce fortemente la centralità e l'unicità del CCNL Federcasse a garanzia e tutela di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Movimento Cooperativo.

Roma, 13.06.2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL UILCA

Scarica l'ipotesi d'intesa

Di seguito la tabella economica degli incrementi salari:

TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022					
	Tabelle in vigore dal 1/1/2019	Tabelle in vigore dal 1/8/2022		Tabelle in vigore dal 1/10/2022	
livelli / aree	stipendio	aumento	nuovo stipendio	aumento	nuovo stipendio
QD4	4.320,26	201,55	4.521,81	53,75	4.575,56
QD3	3.667,18	175,13	3.842,31	46,70	3.889,01
QD2	3.272,81	166,24	3.439,05	44,33	3.483,38
QD1	3.083,04	158,44	3.241,48	42,25	3.283,73
3 AREA 4 LIV.	2.716,90	150,00	2.866,90	40,00	2.906,90
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	129,41	2.649,69	34,51	2.684,2
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	122,25	2.503,28	32,60	2.535,88
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	115,99	2.375,04	30,93	2.405,97
2 AREA 2 UV.	2.123,77	104,87	2.228,64	27,97	2.256,61

2 AREA 1 LIV.	1.987,28	98,13	2.085,41	26,17	2.111,58
1 AREA	1.850,82	91,39	1.942,21	24,37	1.966,58

Bper Banca: i corsi online si potranno seguire da casa



E' in corso di pubblicazione una nuova circolare relativa alla possibilità di **seguire i corsi di formazione da casa**.

Si tratta di un'autentica novità che riguarda **tutti i colleghi non abilitati allo Smart Working Ordinario** (che è regolamentato da specifiche disposizioni).

Analogamente a quanto avvenuto durante questa lunga pandemia, quando i colleghi hanno potuto seguire da casa i corsi on line a causa dello stato d'emergenza, si potrà ora scegliere, anche per i prossimi corsi on line, di continuare questa esperienza in modalità **"Smart Learning"**.

Per Smart Learning s'intende la possibilità di fruire della formazione obbligatoria **"asincrona"** (cioè con corsi registrati e senza la presenza di un docente) dalla propria abitazione o da altro luogo esterno ai locali aziendali.

La fruizione della formazione a distanza **va richiesta e autorizzata dal proprio Responsabile**, che dovrà provvedere

all'inserimento del relativo giustificativo,

Si può accedere allo smart learning utilizzando un dispositivo elettronico personale o aziendale, purché collegato a Internet.

L'attività formativa si svolge **durante l'orario di lavoro**. In caso di imprevisti, o problemi tecnici è possibile il rientro in servizio.

La fruizione è per **giornate intere frazionabili in mattina o pomeriggio**. In tali giornate **non si percepisce il buono pasto** nè l'indennità di pendolarismo. In caso di fruizione a mezza giornata (quindi con presenza in filiale/ufficio del lavoratore per le ore residue) resta il diritto a percepire l'indennità di pendolarismo

I giorni utilizzabili sono un massimo di 4 fino alla fine dell'anno.

In modalità "Smart Learning" è possibile svolgere i corsi che il lavoratore è chiamato ad effettuare su richiesta dell'azienda e disponibili sulle piattaforme **BLearning** e **OndaCorta** (per i corsi **Arca**).

Si tratta, come detto, di corsi asincroni che comprendono le seguenti sessioni:

- Mifid II;
- Ivass;
- MCD;
- Sicurezza Lavoratori (limitatamente a quelli che non richiedono la presenza fisica);
- Antiriciclaggio;
- Altra formazione obbligatoria richiesta dall'Azienda e disponibile su BLearning nella sezione "*Corsi Obbligatorii*".

Lo Smart Learning si aggiunge alle modalità già esistenti attraverso le quali è possibile seguire i corsi: formazione in aula, corsi on line sincroni (con presenza in diretta del

docente, come ad esempio i **Webinar**), corsi on line asincroni da seguire in filiale o in ufficio. A tal fine, ricordiamo che il CIA BPER prevede che sul posto di lavoro i corsi online debbano essere seguiti **in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive**.

Laddove questo non dovesse risultare possibile, **si può richiedere l'utilizzo di postazione appartata presso altri locali o uffici dell'azienda**.

Le attuali disposizioni normative emergenziali permettono, fino al 30 giugno, di equiparare lo Smart Working Ordinario allo Smart Working "Semplificato".

I colleghi abilitati allo **Smart Working Semplificato** (sia ordinario che solo emergenziale), di conseguenza, hanno già la possibilità di fruire corsi in modalità "Smart Learning" e per loro non c'è necessità di inserire un differente giustificativo quando fanno formazione.

Le piattaforme **BLearning** e **Onda Corta** consentono la rendicontazione delle attività svolte sia in azienda che fuori dai locali aziendali. La partecipazione ai corsi viene registrata automaticamente nel rispetto delle norme aziendali.

Per accedere alle piattaforme sopra indicate è necessario utilizzare i seguenti link ed inserire le proprie credenziali:

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

OndaCorta: www.ondacorta.it

Per informazioni e per le modalità di creazione delle proprie credenziali sono disponibili pagine dedicate, raggiungibili seguendo il percorso:

BLink -Servizi per il Personale – Formazione Gestione e Sviluppo – Formazione.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla circolare in pubblicazione.

12 aprile 2022

**I Componenti Fisac CGIL della
Commissione Formazione**

**Anna Trovato
Bruno Lorenzo**

ISP: sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo di secondo livello

Nelle prime ore dell'8 dicembre abbiamo raggiunto un importante accordo per il rinnovo della contrattazione di 2° livello del Gruppo Intesa Sanpaolo che include anche gli aspetti legati all'integrazione dell'ex Gruppo UBI non ancora normati, completando così l'articolato processo di armonizzazione.

La nuova intesa avrà validità per tutta la durata del nuovo Piano d'Impresa, vale a dire dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025, ed interviene, lasciando invariati i restanti aspetti, nei seguenti ambiti:

- Previdenza complementare
- Provvidenze per i figli
- Ruoli e percorsi professionali – BdT e Strutture Centrali
- Mobilità territoriale
- Formazione
- Buono pasto

- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Inclusione
- Finanziamenti ai dipendenti

Scarica l'Accordo quadro