

# Unicredit: il piano strategico 2022-24

Il nuovo Piano Strategico 2022-24 punta ad una crescita strutturale nelle aree geografiche in cui l'Istituto è già presente e prevede ricavi netti oltre i 17 mld ed un rapporto costi/ricavi in diminuzione al 50% nel 2024.

La digitalizzazione è al centro della strategia UniCredit con un aumento della spesa complessiva, 2,8 mld totali nel periodo 2022-2024.

L'azienda nel Piano prevede, in Italia, **efficienze pari a complessive 950 FTEs (Full Time Equivalent)**, principalmente concentrate nelle funzioni centrali, indicando, nella lettera di avvio di procedura prevista dal CCNL, quali strumenti per la gestione, il **pensionamento diretto** (ultima finestra di pensione entro dicembre 2024), l'utilizzo del Fondo di Solidarietà (ultima finestra di pensione aprile 2028) e anche **incentivazioni di natura individuale**.

Nell'ambito delle 950 FTEs terrà conto delle circa 200 adesioni già raccolte nell'ambito del Piano T23 attualmente "in sospeso". Prevede inoltre **l'accorpamento di circa 100 punti operativi** meno presidiati sul territorio.

I principali interventi organizzativi previsti dal nuovo piano sono riferibili alla **semplificazione e razionalizzazione delle strutture centrali** e di governo attraverso la semplificazione del modello operativo/processi e alla digitalizzazione/automazione di attività amministrative. L'azienda prevede in tal senso processi di **riconversione e riqualificazione professionale** che saranno supportati da percorsi di formazione.

Nel comunicato stampa di presentazione del Piano Industriale l'azienda comunica che ha in programma, nel periodo 2022-2024, a livello di Gruppo **3.600 nuove assunzioni nette** di cui 2.100 in Digital & Data e 1.500 nel business. Di queste ultime 900

sono in Italia. UniCredit ha inoltre comunicato l'intenzione di **internalizzare attività** e forza lavoro qualificata e professionalizzata, per quanto riguarda il mondo Digital & Data, riducendo di due terzi il ricorso a società esterne da qui al 2024. Valutiamo positivamente questa decisione aziendale che va nella direzione di quanto sosteniamo da anni, infatti abbiamo fin dal principio fortemente criticato ed osteggiato la scelta di esternalizzare attività strategiche dell'azienda chiedendo una decisa inversione di tendenza.

Come Organizzazioni sindacali riteniamo positivo che l'azienda punti ad un piano di crescita dove finalmente l'Italia torni al centro della strategia di Gruppo e motore di sviluppo per l'economia del Paese.

Di rilievo anche il nuovo interesse per la formazione per la quale l'azienda prevede anche la creazione di un' "Academy" fisica e virtuale ove sviluppare percorsi di apprendimento e formazione personalizzati, nonché un forte investimento in offerta formativa. Il potenziamento e il miglioramento dell'offerta formativa rappresenta una delle istanze che da tempo sostenevamo.

E' prevista una remunerazione degli azionisti di almeno 16 miliardi nel periodo 2021-2024 (solo nel 2022 è prevista la distribuzione di 3,7 miliardi di euro). **Ci aspettiamo che i dipendenti di questo Gruppo, più volte ringraziati negli ultimi mesi dai vertici aziendali, ricevano la stessa attenzione e considerazione.**

Nulla è stato detto su eventuali fusioni/acquisizioni (salvo che **non sono escluse**).

Le OO.SS. lavoreranno perchè questa volta la gestione del personale, ed in particolare l'eventuale riqualificazione/ricollocazione, sia gestita rispettando storie, professionalità e situazioni personali/familiari di chi verrà coinvolto.

Il contratto nazionale prevede una procedura di confronto, della durata di 50 giorni, sulle ricadute del Piano che

riguardano lavoratrici/lavoratori, nell'ambito della quale dovremo approfondirne tutti gli aspetti ed i dettagli per poter effettuare una valutazione compiuta e complessiva. Sarà necessario poi verificare passo per passo l'attuazione del Piano industriale per misurarne i reali impatti sulla vita lavorativa di colleghe e colleghi attraverso un confronto continuo e un pieno coinvolgimento del Sindacato.

Vi terremo informati sull'esito di tali incontri.

Milano, 10 dicembre 2021

**Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit**

dal sito [www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)

---

## **Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione**

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

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

## **Ruoli e percorsi professionali:**

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).
- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.
- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).
- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

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

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

### **Buono Pasto:**

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

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

## **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

### **Banca del Tempo:**

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

### **Sospensione volontaria:**

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

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

**Permessi Vari:** Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova vaccinazione oppure richiamo Covid.

### **Mobilità disposta dall'azienda:**

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).
- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una

seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.

- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

### **Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):**

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

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

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

### **Borse di Studio per figli:**

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza

integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

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

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

**Condizioni agevolate:**

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per Dirigenti.
- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamento e al mutuo “amico”.

dal sito Fisac Gruppo Intesa

---

**Unicredit: riorganizzazione,**

# chiusa la procedura di confronto

Nella giornata di ieri – 2 dicembre 2021 – Azienda ed Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il Verbale di chiusura della procedura di confronto, avviata lo scorso 22 ottobre in merito alla riorganizzazione della rete commerciale prevista dal Piano Team 23.

Da allora si sono susseguiti diversi incontri e sono stati affrontati i punti di ricaduta ritenuti potenzialmente più delicati per le lavoratrici/i lavoratori coinvolti.

Esprimiamo soddisfazione per il clima di reciproco ascolto, sviluppatosi durante il confronto, e per la determinazione dei principi sanciti nel verbale stesso, di cui ora ci aspettiamo si trovi riscontro nella vita lavorativa e che qui di seguito riassumiamo:

- mobilità territoriale: l'azienda – nel pieno rispetto delle previsioni del CCNL, degli accordi e delle prassi in essere, ferme le esigenze organizzative – si è impegnata a prestare particolare attenzione ai fenomeni di mobilità con la finalità di minimizzarne i disagi, soprattutto quelli derivanti da particolari condizioni familiari e personali, anche in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 'In tale ambito verranno prese in considerazione le richieste di trasferimento pendenti, tenuto conto delle esigenze produttive ed organizzative'.
- valorizzazione professionale: le nuove assegnazioni sui ruoli determinati dalla riorganizzazione, ferme le esigenze organizzative aziendali, saranno gestite quanto più possibile valorizzando le professionalità pregresse all'interno di percorsi professionali chiari e trasparenti, nel rispetto del CCNL e degli accordi

aziendali. Ci incontreremo entro il prossimo mese di marzo per effettuare le integrazioni e/o armonizzazioni – secondo quanto previsto dall'accordo sugli inquadramenti del 2017 – delle nuove figure professionali introdotte dalla riorganizzazione tenendo anche conto dei periodi svolti (così detto zainetto) nei ruoli non più presenti nel futuro assetto (ivi compreso quello di consulente smart personal).

- formazione riqualificazione e riallocazione professionale: si è ulteriormente sottolineata l'importanza della pianificazione del processo di programmazione delle ore di formazione con l'utilizzo puntuale del codice di assenza PFO, oltre al rispetto dei tempi previsti per la formazione di inserimento in ruolo.

Nel corso del 2022 verranno previste iniziative di formazione anche in presenza e sarà valutata la possibilità di svolgere la formazione in modalità "smart working" per la rete.

Il verbale di chiusura del confronto ci ha permesso di incassare alcuni impegni da parte aziendale, in particolare su mobilità ed inquadramenti, ma come effettivamente la riorganizzazione impatterà sulla vita lavorativa della rete dovrà essere oggetto di un attento monitoraggio nelle more degli incontri che avremo.

Il nostro auspicio è che la riorganizzazione che partirà il prossimo 13 dicembre abbia effetti positivi in termini di semplificazione dei processi e dell'attività svolte nella rete delle nostre filiali; **una completa valutazione della sua efficacia sarà possibile solo dopo qualche mese dal suo avvio e per questo abbiamo chiesto ed ottenuto di effettuare periodicamente specifiche fasi di verifica dell'evoluzione.**

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda si è inoltre resa disponibile a effettuare, a breve, incontri specifici in tema di politiche commerciali e contestazioni disciplinari, argomenti particolarmente delicati e sentiti sui quali

riteniamo necessario far emergere e definire ulteriori elementi di attenzione.

A margine dell'incontro l'azienda ha infine dato la disponibilità a sottoscrivere il verbale di proroga della banca delle ore. Di questo vi daremo in seguito, non appena in grado,

informativa

Milano, 03.12.21

Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

⇒ scarica il Verbale di Chiusura

dal sito [www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)

---

## **AdER: erogazione di produttività e sistema incentivante 2020.**



Nella giornata odierna si è svolto un incontro con l'Ente in modalita`video conferenza durante il quale è stato presentato alle Scriventi Organizzazioni Sindacali il consuntivo relativo al sistema incentivante di competenza per l'anno 2020.

Con riferimento agli obiettivi assegnati è stato comunicato il completo raggiungimento degli stessi ad eccezione di quello relativo all'area strategica della riscossione che è stato parzialmente raggiunto all'85,65%.

Il pagamento del sistema incentivante avverrà nel mese di giugno nella misura del 94,26% degli importi prefissati; con le stesse competenze verrà inoltre corrisposto il premio di produttività 2020.

**L'erogazione del premio di produttività relativo all'anno 2020 è un risultato importantissimo e per nulla scontato, ottenuto dalle scriventi OOS nonostante l'attività di riscossione sia stata sospesa da reiterati interventi governativi per tutto l'anno, già a partire dal mese di marzo.**

L'accordo VAP, sottoscritto a gennaio 2020 è stato integrato, causa pandemia e conseguente blocco dell'attività, nel mese di novembre dello scorso anno, modificando gli obiettivi precedentemente pattuiti; in assenza di tale accordo integrativo non vi sarebbe stata alcuna erogazione del premio di produttività.

Il Rappresentante dell'Ente ha confermato che tale circostanza non consente di usufruire della detassazione agevolata in quanto varie risoluzioni sul tema emanate dall'Agenzia delle Entrate hanno più volte specificato che, per averne diritto "i criteri di misurazione degli obiettivi incrementali, devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi".

A seguire sono stati presentati il consuntivo del piano di formazione 2020 ed il piano di formazione 2021. Uno degli aspetti principali della formazione 2020 è stata la trasformazione digitale che, a fronte dell'eccezionalità dell'anno ha subito un'accelerazione rilevante; tale innovazione ha reso possibile l'incremento dell'offerta formativa con un'erogazione complessiva di oltre 103.300 ore,

soprattutto attraverso la modalita`di smart training.

L'impegno formativo assunto dall'Ente per il 2021 riguarda la gestione del rapporto con l'utenza da remoto, l'utilizzo di un sistema interattivo c.d. webinar, una formazione specifica per lo "sportello remoto", l'attivazione di corsi in e-learning attraverso il canale della SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) ed il recupero dei fabbisogni formativi con particolare riguardo alle competenze individuali da sviluppare.

Le Scriventi Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto di particolare importanza l'intervento formativo relativo alle discriminazioni di genere, gia` richiesto nel corso del precedente incontro in materia ed hanno invitato l'Ente a continuare a somministrare corsi su questo rilevante tema. Hanno inoltre evidenziato l'esigenza che la formazione si ponga anche l'obiettivo di sostenere le lavoratrici ed i lavoratori nella delicata fase post emergenziale.

A margine della riunione, è stato chiesto un incontro specifico da programmare nelle prossime settimane con riferimento allo sportello da remoto, nonché la verifica della consegna ed operativita`delle nuove Card elettroniche per i buoni pasto con il caricamento dei ticket spettanti per il mese di giugno.

Roma, 9 giugno 2021

***Le Segreterie***

---

# **BCC: firmati accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali**

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

## **FIRMATI GLI ACCORDI SULLE AGIBILITA' SINDACALI E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI**

Il lungo e complesso percorso di confronto con Federcasse sviluppato negli ultimi 5 mesi è finalmente addivenuto ad una positiva e coerente conclusione con la sottoscrizione nella notte del 13 maggio degli accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali ritenevano assolutamente indispensabile e imprescindibile riformare complessivamente il protocollo delle relazioni sindacali di categoria rendendolo aderente allo spirito del rinnovato scenario scaturito dalla riforma del Credito Cooperativo.

Il dato politico essenziale rinveniente dai due accordi è che le Parti hanno ora a disposizione strumenti e misure per governare il confronto a livello nazionale sul rinnovo dei patti di lavoro a partire dal CCNL scaduto il 31.12.2019, e parimenti modalità di interventi e livelli di interlocuzione per sviluppare il confronto nei Gruppi Cooperativi Bancari per il processo di riorganizzazione dettato dai piani industriali.

In sintesi i due accordi:

- L'accordo sulle AGIBILITA' SINDACALI definisce la materia dei distacchi e dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale riferendolo ai vari

livelli di negoziazione: nazionale, di gruppo, locale e aziendale; confermata inoltre la normativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Con l'accordo vengono inoltre definite le norme sulle assemblee del personale, con la possibilità di svolgimento delle stesse, in via sperimentale fino al 31.12.2021, anche in modalità videoconferenza.

- L'accordo sugli **ASSETTI CONTRATTUALI** individua il perimetro delle nuove relazioni sindacali in relazione ai mutati scenari di settore, che vedono i Gruppi Bancari cooperativi come soggetti negoziali per la contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il **PDR**, viene confermato per il 2021 il meccanismo in vigore su dati 2020, mentre per gli anni successivi la materia verrà definita all'interno della contrattazione di Gruppo. Rimane il mantenimento della contrattazione di prossimità per il **welfare** e per la **formazione identitaria**, e il mantenimento dell'operatività degli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale. Le procedure di confronto su **orari di lavoro, distacchi, prevenzione dei conflitti collettivi** di cui all'art. 22 saranno in capo alle Capogruppo e vengono allungati i tempi a disposizione per la durata massima delle procedure, salvo le proroghe che si renderanno necessarie.
- Per la loro rilevanza, le materie della **mobilità** e dell'**inquadramento del Personale** verranno compiutamente trattate nel prossimo rinnovo contrattuale come punti nodali della normativa di settore, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti di Gruppo a conclusione di questo percorso di serrato confronto a livello nazionale possono finalmente procedere alla definizione e stesura della piattaforma di rinnovo del

Contratto Nazionale a presidio delle tutele normative e delle doverose risposte in termini di adeguamento economico degli stipendi.

Roma, 13/05/2021

**LE SEGRETERIE NAZIONALI  
I COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA**

---

# **L'azienda mi adibisce a nuove mansioni. Ho diritto ad essere formato?**

Con l'avvento del d.lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act), è stata sensibilmente modificata la disciplina dello ius variandi del datore di lavoro, ovvero del potere che consente a quest'ultimo di modificare in pejus o in melius le mansioni svolte dal prestatore di lavoro.

A seguito della riforma dell'art. 2103 c.c., il quale verte per l'appunto su tale materia, è stata introdotta, fra le altre, una novità di non poca importanza: **l'obbligo di un'adeguata formazione per il lavoratore adibito a nuove mansioni.**

In base alla formulazione del comma 3 del suddetto articolo, la formazione deve accompagnare qualsiasi tipo di mutamento di mansioni **"ove necessario"**, diventando in tal modo un importante fattore di ampliamento della mobilità consentita. Poiché tale espressione risulta essere molto generica, la

valutazione di una corretta applicazione della norma in esame sarà rimessa ad una valutazione ex post effettuata dal giudice. Pertanto, anche al fine di eliminare gli effetti pregiudizievoli di questa incertezza, il comma 3 ha previsto che **la mancata formazione non determina nullità dell'atto di assegnazione alle mansioni.**

Per quanto riguarda, poi, il soggetto gravato dall'obbligo di formazione, parrebbe che esso sia il **datore di lavoro**, in quanto è colui che dispone il mutamento di mansioni e che deve organizzare la formazione.

Tuttavia, quando si prevede che l'inadempimento di tale obbligo non determina nullità dell'atto di assegnazione a mansioni nuove, ciò porta ad escludere che tale obbligo gravi sul datore, dal momento che quest'ultimo non avrebbe alcun interesse a rispettarlo dato che la modifica delle mansioni resterebbe valida comunque.

Sembra più convincente, allora, configurare **l'onere di formazione come gravante sul datore di lavoro e come obbligatorio per il lavoratore.**

Ci troviamo, perciò, di fronte ad un onere per il datore consistente nel fornire al prestatore di lavoro una formazione adeguata, che si rivelerà tanto più costosa, quanto più sarà differente la professionalità necessaria per svolgere le nuove mansioni.

Il lavoratore, dal canto suo, vede gravare su di sé un vero e proprio obbligo di formazione: ciò si spiega perché è previsto che il suo inadempimento non renda nulla l'assegnazione alle nuove mansioni, giacché, non potendo il datore costringere il dipendente ad impegnarsi nella riqualificazione professionale, la legge "sterilizza" gli effetti dell'inadempimento.

Tale obbligo deve essere adempiuto con buona fede e correttezza da parte del lavoratore, come è previsto dall'art. 1218 c.c., per cui **il lavoratore deve dimostrare che l'eventuale inadempimento all'obbligo formativo è stato determinato da impossibilità derivante da causa a lui non**

## **imputabile.**

Nel caso in cui la formazione fornita fosse adeguata, ma il lavoratore, pur impegnandosi al massimo, non dovesse riuscire a raggiungere gli obiettivi formativi, si potrebbero ipotizzare gli estremi di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; tuttavia, poiché il lavoratore viene adibito a nuove mansioni che non appartengono al suo attuale patrimonio professionale, nell'assolvimento della nuova attività non potrà essere richiesta la diligenza connessa «alla natura della prestazione» (ex art. 2104 cod. civ.).

**Ciò sta a significare che l'eventuale inadempimento, anche solo parziale, da parte del lavoratore, non potrà essere sanzionato disciplinarmente** (ipotesi invece possibile se il lavoratore, avendone le competenze, ed essendo tenuto ad un determinato standard di condotta, non ottempera a quanto richiestogli).

È di tutta evidenza il fatto che, in tema di obblighi formativi, la disciplina sia ancora molto generica e pertanto suscettibile di dare adito a numerosi contenziosi che potrebbero essere parzialmente evitati da una regolamentazione dettata dai CCNL.

**Fonte: [www.salvisjuribus.it](http://www.salvisjuribus.it)**

---

# Gruppo Generali: accordo per la formazione finanziata da FBA.



## COMUNICATO

Si è concluso ieri, 30 novembre 2020, il processo di confronto, e condivisione tra aziende e OO.SS., dei piani di formazione per il Gruppo Generali, che saranno finanziati nel 2021 dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA).

Il Fondo paritetico tra Aziende e Organizzazioni Sindacali eroga ogni anno finanziamenti per la formazione, a fronte di progetti che vengono elaborati e sottoscritti dalle Parti sociali.

Il Piano di Formazione Finanziata 2020, denominato “Gruppo Generali – Partner di vita più vicini”, per il secondo anno di seguito è stato predisposto da una Commissione Paritetica composta da rappresentanti delle diverse OO.SS. di tutte le aziende del Gruppo e da colleghi del settore *People Value & Engagement*.

Il Piano è stato elaborato dopo un confronto dinamico che ha visto il Gruppo recepire diverse indicazioni delle OO.SS.

Attenzione particolare nella stesura del Piano è stata rivolta anche a programmi di *Inclusion*, secondo i criteri di età e genere, come anche a questioni legate alla necessità attuale di formazione, prevalentemente da remoto.

Le OO.SS. esprimono soddisfazione per il percorso condiviso su questo tema ed auspicano che questa metodologia di confronto venga attuata anche in futuro.

FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA  
Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali

---

# Banca Fucino: prevenzione Covid, orari di lavoro, formazione



Comitato Aziendale di Coordinamento  
Banca del Fucino S.p.A.  
Gruppo Igea Banca

A tutte le Lavoratrici  
e a tutti i Lavoratori  
del Gruppo Igea Banca

**Oggetto: incontro con l'Azienda del 22 ottobre**

*Roma, 23 ottobre 2020*

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, ieri abbiamo svolto un incontro con il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile Aziendale Salute e Sicurezza sulle tematiche del Covid, degli orari di lavoro e della formazione.

L'emergenza Covid rappresenta un problema sempre più difficile da affrontare e per questo abbiamo richiesto all'Azienda l'attuazione di **misure di prevenzione** sempre più stringenti.

In primo luogo abbiamo chiesto la massima estensione dello **Smartworking**, sin qui utilizzato in percentuali troppo basse, consentendo la dotazione di adeguati strumenti e potenziando la rete informatica.

In altri Istituti le percentuali sono decisamente più elevate e lo stare a casa il più possibile è il primo strumento di prevenzione.

Abbiamo altresì richiesto che anche nelle filiali possa essere utilizzato lo Smartworking, quantomeno per le figure professionali adibite alla consulenza, al fine di decongestionare le presenze. Inoltre, sempre con lo stesso scopo, abbiamo evidenziato la necessità di far turnare il più possibile il personale.

In secondo luogo, abbiamo chiesto una verifica della distanza tra le postazioni e la sistemazione di quelle non rispondenti alle normative, così come l'incremento dei presidi sanitari.

Per quanto concerne le filiali, oltre all'utilizzo dello smartworking e alla turnazione di cui sopra, abbiamo chiesto che si torni a lavorare su appuntamento, al fine di gestire in modo migliore i contatti con la clientela.

Infine abbiamo chiesto che sia data la possibilità ai dipendenti (su base volontaria) di **effettuare un tampone ogni 15 giorni**, come importante misura di prevenzione.

Tale misura può aiutare ad evitare che un dipendente, non sapendo di aver contratto il virus, continui a frequentare il posto di lavoro. Riteniamo che in questa fase sia doveroso salvaguardare il benessere di tutti, con vantaggio reciproco per lavoratori e lavoratrici e per l'azienda.

Il colloquio è stato costruttivo e abbiamo ottenuto attenzione e disponibilità; su queste tematiche così importanti per la salute di tutti i dipendenti solleciteremo costantemente la dirigenza.

Abbiamo poi affrontato il tema degli orari di lavoro. Come già comunicatovi, noi della Fisac-Cgil avevamo avanzato una proposta di armonizzazione degli orari di filiale e degli uffici interni di tutto il Gruppo.

Infatti **gli orari in essere nella Banca del Fucino sono il frutto di una nostra contrattazione** che ha utilizzato 23 ore di permesso aggiuntive inserite in un precedente CCNL, consentendo così un orario ridotto dalle 8,25 alle 16,40 dal lunedì al giovedì e fino alle 16,10 il venerdì.

L'Azienda ci aveva risposto con una comunicazione (che vi abbiamo inviato in allegato alla comunicazione di cui sopra) che intendeva armonizzare soltanto gli orari degli uffici interni, ma non quelli delle filiali.

Abbiamo pertanto fatto presente e ribadito che tale misura sarebbe stata penalizzante e discriminatoria nei confronti di quei lavoratori e lavoratrici chiamati a svolgere un orario diverso e più lungo, ossia gli ex dipendenti Igea della filiale di Roma e delle filiali della Sicilia, creando tra l'altro problematiche organizzative inerenti ad orari differenti.

La nostra azione ed insistenza si è dimostrata efficace poiché abbiamo chiuso l'incontro con l'impegno a sottoscrivere un accordo in tempi brevi che preveda l'armonizzazione completa degli orari sia degli uffici interni che delle filiali.

Per quanto concerne **Igea Digital Bank**, dopo esserci confrontati con i lavoratori della stessa, abbiamo condiviso gli orari proposti dall'Azienda con una riduzione nell'uscita alle 17,30 fino al giovedì e alle 14 il venerdì, lasciando peraltro inalterato il diritto alla percezione del buono pasto per tutti i 5 giorni lavorativi.

Riteniamo dunque che sul tema orari si sia raggiunto un ottimo risultato per tutti i dipendenti del Gruppo.

Infine abbiamo toccato il tema della **formazione**, in previsione

delle trattative da svolgere al riguardo ad inizio 2021, chiedendo tutti i dati inerenti la formazione svolta da ciascuno, al fine di poterla confrontare con quella prevista contrattualmente.

Abbiamo ribadito il diritto di tutti ad avere una adeguata formazione che possa consentire pari opportunità di crescita ed arricchimento professionale.

Il contratto integrativo applicato a tutti i dipendenti del Gruppo offre, anche su questo tema, importanti tutele e come sempre vigileremo sulla loro applicazione.

Saluti fraterni

**Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea  
Il Segretario**

**RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.  
Gruppo Igea Banca**

---

# **Federcasse: rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori**

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

**Persone e regole nel Credito Cooperativo**

**Rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i**

# Lavoratori

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

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

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

Vi riassumiamo i principali punti dell'accordo:

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

ieri;

- **CONGEDI PARENTALI:** viene introdotta una specifica integrazione pari al 50% della retribuzione lorda delle Lavoratrici/Lavoratori non coperta dall'indennità prevista per i congedi parentali COVID con decorrenza 5 marzo 2020 e per un numero massimo di 14 giorni per le RAL (retribuzione annua lorda) fino a 45.000 euro. Tale limite è elevato a 18 giorni nei casi di congedi parentali legati alla disabilità, senza nessun limite in termini di RAL.
- **ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI SOLIDARIETA':** nel caso di ricorso al Fondo di Solidarietà per riduzioni-sospensioni dell'orario di lavoro, previa specifica procedura aziendale e conseguente accordo, è prevista l'integrazione aziendale nelle seguenti misure:
  - RAL fino a 45.000 euro: integrazione piena fino a concorrenza della retribuzione totale.
  - RAL da 45.000 a 60.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro e 80% per la parte eccedente i 45.000 euro.
  - RAL oltre i 60.000 e fino a 75.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro, 80% per la parte eccedente i 45.000 euro fino ai 60.000 e per la parte da 60.000 a 75.000 euro integrazione al 60%.

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

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

Le 00.SS valutano in modo positivo la sottoscrizione di questo accordo, che rappresenta un idoneo “set” di strumenti a sostegno, tutela e garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, al fine di governare il particolare momento legato all'emergenza sanitaria in corso e di richiamare le specificità e le altrettanto “distintività” del settore.

Roma, 10/06/2020

**Le Segreterie Nazionali**

**FABI. FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UILCA**

Scarica il testo dell'accordo 9 maggio 2020

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

Comunicato\_unitario\_accordo\_Federcasse\_9 maggio 2020

---

## **BCC: pausa di riflessione**

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

Le 00.SS. avevano lavorato da tempo su uno specifico ed articolato documento politico e rassegnato successivamente per iscritto le proprie posizioni a Federcasse già il 28

aprile scorso.

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

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

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

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

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

Le Parti si sono aggiornate per mercoledì 27 maggio su questo profilo e hanno anche stabilito la data di riunione della Commissione Nazionale Permanente, dopo la forte sottolineatura svolta in premessa d'incontro, individuata il giovedì 4 di giugno.

Roma, 22.05.2020

**Le Segreterie Nazionali BCC**

**FABI**

**FIRST/CISL**

**FISAC**

**SINCRA/UGL**

**UILCA**

Leggi anche

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