

BCC: definito l'accordo sui profili professionali e classificazione del personale



Si e` concluso nella tarda serata di mercoledì` 2 agosto l'incontro politico tenuto tra Federcasse, le Segretarie Nazionali e i Coordinatori di Gruppo sul tema dei Profili Professionali e della Classificazione del Personale.

Dopo oltre otto mesi di confronto tecnico e politico, intervallati anche da un periodo di "pausa di riflessione" richiesto da Federcasse, si è finalmente giunti alla definizione di un accordo che rappresenta un primo punto di partenza, visto che la materia degli inquadramenti era ormai "cristallizzata" dal lontano 2009.

Si tratta, quindi, di un impegno sottoscritto tra le Parti nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'11 giugno 2022 e che le stesse hanno definito non senza uno sforzo evidente ed una conclusione sostenibile.

Sara`senz'altro compito della prossima e imminente stesura di piattaforma di rinnovo del CCNL sviluppare un piu`complessivo e maturo processo di revisione e attualizzazione dei profili professionali e dei ruoli emergenti nel settore del Credito Cooperativo.

In pillole, si è addivenuto ad un'intesa che norma a livello di Quadro Direttivo – primo livello retributivo:

- il Responsabile dei processi di gestione dei crediti problematici (NPL);
- il Coordinatore/Responsabile dell'attività dei Lavoratori che siano addetti in via stabile ed esclusiva alla gestione di gruppi di clientela ad elevata complessità, famiglie o imprese, che non siano in organico a succursali;
- Personale che ha la responsabilità di migliorare i prodotti, offre supporto specialistico ai Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela, a cui erogano consulenza e formazione, studia le caratteristiche dei prodotti, anche assicurativi, e dà attuazione alle strategie di posizionamento;
- Personale delegato ai rapporti con altre funzioni dell'ambito assicurativo, responsabile dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi per la rete commerciale, che provvede a tenere i rapporti con le Società con le quali la Banca ha stipulato convenzioni.

Un passo è stato compiuto anche relativamente alle Lavoratrici e ai Lavoratori delle Aree Professionali che:

- curano la comunicazione e la relazione con i soci;
- gestiscono le azioni di sostenibilità ambientale, sociale ed energetica dell'azienda;
- provvedono all'istruttoria della gestione dei Crediti Problematici (NPL);
- sono addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie e imprese, con la previsione di un percorso di graduale aumento inquadramentale legato ai mesi di effettivo svolgimento di tale attività
- addetti allo sviluppo commerciale e consulenza prodotti.

Con riferimento alle succursali con oltre 5 addetti si prevede, inoltre, la figura del vice preposto, ove nominato, a cui verrà riconosciuta un'indennità mensile pari al 60% dell'indennità di preposto. Inoltre, in caso di assenza del reggente di filiale, verrà liquidata l'intera indennità oltre

all'eventuale differenza retributiva.

Con una punta di rammarico, invece, dobbiamo prendere atto che non è maturata una sintesi sui profili professionali relativi al mondo ICT (information communication technology) per visioni nettamente contrastanti sul tema.

L'eventuale superamento della 1° e 2° area professionale avverrà in seguito con specifiche sessioni dedicate all'argomento in questione, anche al fine di favorire processi di internalizzazione dei Colleghi e delle Colleghe addetti/e in queste due aree.

Le Organizzazioni Sindacali apprezzano questo positivo risultato dell'accordo raggiunto, in quanto necessario da tempo e senz'altro utile per consentire alle trattative di secondo livello di meglio approfondire e sviluppare la nuova architettura degli inquadramenti sui rispettivi modelli distributivi adottati dai Gruppi Cooperativi Bancari dopo la riforma del Settore.

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

⇒ [SCARICA L'ACCORDO](#)

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 seguirà un approfondimento dedicato nei prossimi giorni.

Milano, 01/12/2022

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

Accordo Fondo solidarietà

Accordo Inquadramenti

Accordo premio di produttività

Aspettativa retribuita

Erogazione straordinaria welfare

Raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL ANIA



È stata sottoscritta nella notte del 15 novembre u.s, a Milano, l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro del Settore Assicurativo tra le scriventi Segreterie Nazionali ed Ania.

Il nuovo Contratto avrà vigenza 16 Novembre 2022 – 31 Dicembre 2024 ed interesserà una platea di circa 47 mila dipendenti.

La trattativa, iniziata ad Aprile 2022 con la presentazione della piattaforma sindacale, è stata complessa, intensa, a tratti tesa soprattutto sulle proposte Ania relativamente al tema degli Inquadramenti, all'ipotesi dell'introduzione del

principio di obbligatorietà per il fondo di solidarietà di Settore, all'ipotesi di introdurre una sorta di Contratto di serie B in cui collocare le Società di Assistenza, Contact Center, Società Strumentali, Start Up e per le proposte economiche.

A seguito di un chiarimento politico delle scorse settimane, che ha sempre visto il quadro unitario compatto, il tavolo negoziale è ripartito con l'approccio costruttivo giusto e con la centralità dei temi posti dalla piattaforma sindacale.

E' in questo quadro che si è raggiunta un'ipotesi d'intesa avanzata particolarmente importante in una fase storica così difficile e incerta.

E' IMPORTANTE

SUL PIANO ECONOMICO

porterà nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori, nell'arco della vigenza contrattuale 2023-2024, 205 euro di aumento tabellare (in piattaforma si chiedeva aumento di 210 euro) per un 4°livello 7° classe da riparametrare così distribuiti:

- 50% a Gennaio 2023
- 25% a Gennaio 2024
- 25% a Dicembre 2024

Data la situazione straordinaria che stiamo vivendo è stata anche prevista una "clausola di verifica" sull'andamento economico generale e sugli scostamenti inflattivi tra le Segreterie Nazionali ed Ania a fine 2023.

All'aumento si aggiunge anche una Una Tantum di 2.000 euro da riparametrare per livello/anzianità, comprensiva degli arretrati 2020-2021-2022 (il CCNL ANIA era scaduto il 31/12/2019) di cui welfare pari a 600 euro. 1.000 euro entreranno nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori già a dicembre, mentre i restanti 400 euro saranno erogati a marzo

2023 così come i 600 euro welfare sempre a marzo 2023.

SUL PIANO DELL'AREA CONTRATTUALE

Viene sancito:

- il CCNL ANIA come contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa in una logica inclusiva;
- la costituzione di una Commissione paritetica che nel corso del 2023 avrà il compito di individuare tutte quelle Società strumentali di proprietà dei Gruppi Assicurativi che contribuiscono al business Assicurativo, per avviare un loro percorso nell'Alveo del CCNL Ania, e che oggi sono disciplinate da altri Contratti Nazionali;
- l'impegno delle Parti, alla luce dei mutati scenari competitivi con l'ingresso di nuovi Operatori che alterano l'equilibrio competitivo anche attraverso il dumping contrattuale, ad intervenire presso i Regolatori Nazionali ed Europei per richiedere un forte intervento all'insegna del principio: "stessa attività, stessi rischi, stesse regole".

SUL PIANO DELL'ATTENZIONE AI SOGGETTI PIÙ DEBOLI DELLA FILIERA

- si rafforza l'allegato 6 a/ter sull'Appalto assicurativo, impegnando Ania e Gruppi Assicurativi verso gli Agenti, con l'obiettivo di contrastare la piaga del Contratto Pirata (firmato con sindacati di comodo che nulla hanno a che fare con il Settore Assicurativo), che ha peggiorato pesantemente le condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e lavoratori dell'Appalto Assicurativo;
- il riconoscimento del ruolo di Agenti negoziali delle OO.SS firmatarie del CCNL ANIA anche per le lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (vedi Produttori);
- salvaguardata l'attuale collocazione dei Contact Center nel CCNL ANIA respingendo il tentativo dell'Associazione

di collocarli in una sorta di Contratto di serie B insieme alle Società di Assistenza, Società strumentali, Start Up. Particolare attenzione è stata posta alle difficoltà che vivono le Compagnie Dirette di Vendita (vedi il recente caso Verti);

- Introduzione di una “clausola sociale” sugli appalti che impegna le Imprese Assicurative alla tutela contrattuale, salute e sicurezza, occupazione delle lavoratrici e lavoratori che lavorando nelle Società di Appalto.

SUL PIANO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA/DIGITALIZZAZIONE

- si prevede la Contrattazione d'anticipo per poter affrontare e governare preventivamente le eventuali complessive ricadute sulle lavoratrici e lavoratori a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie che comportano nuovi modelli organizzativi;
- Formazione permanente intesa come diritto soggettivo di ciascuna lavoratrice e lavoratore;
- si allega il protocollo nazionale in materia di lavoro agile sottoscritto nel 2021.

SUL PIANO DEI DIRITTI SOCIALI E CIVILI

- rafforzate le politiche di genere;
- rafforzate le politiche sulle diversity;
- rafforzate le politiche sulle disabilità;
- rafforzato il tema della genitorialità;
- introdotta la banca del tempo;
- difese le attuali previsioni del comparto di malattia rispetto al tentativo di Ania di apporre delle modifiche;
- il certificato di malattia passa da due giorni a un giorno in ottemperanza alla normativa vigente ma respinta la richiesta di Ania di giustificare anche solo un giorno di malattia se attaccato a giorni festivi o comunque non lavorativi;
- Mantenuite le attuali previsioni dell'art. 62 sui

trasferimenti respingendo la proposta Ania di innalzare età ed anzianità relativamente al consenso vincolante del lavoratore in caso di trasferimenti;

– sulla salute e sicurezza introdotto il nuovo articolo sullo stress da lavoro correlato.

SUL TEMA INQUADRAMENTI

– si è convenuto di costituire una commissione di lavoro relativamente a una strutturale e organica riforma del sistema degli inquadramenti alla luce dei profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. In questa vigenza contrattuale la struttura degli inquadramenti rimane così com'è con la sola previsione della fungibilità, che peraltro è già una realtà in atto, delle mansioni tra i livelli contigui del 5 e 6.

SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ (ALLEGATO 10)

– alla luce delle nuove normative sull'adeguamento dei Fondi di Settore da recepire entro il 31/12/2022, il Fondo di Solidarietà del Settore Assicurativo è stato rafforzato e reso più inclusivo creando una sezione emergenziale per integrare la Naspi in caso di perdita dell'occupazione e utilizzando il patrimonio della parte ordinaria del Fondo per nuove casistiche (es. riscatto laurea), fermo restando la necessità di sottoporre le modifiche al Ministero competente. Inoltre è stata rafforzata la parte straordinaria sempre in ottica di salvaguardia occupazionale in caso di permanenza delle eccedenze, fermo restando la volontarietà avendo respinto la proposta Ania di introdurre l'obbligatorietà.

SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE (ALLEGATO 18)

– rispetto ad adeguamenti normativi sulle causali è stato sancito che nel settore assicurativo la forma di contratto principale è il contratto a tempo indeterminato.

SULLE LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE (LCA – ALLEGATO 17)

- rafforzata la salvaguardia occupazionale dei lavoratori coinvolti della Progress e Faro.
- **SOCIETÀ DI ASSISTENZA (EX-AISA)**
- a seguito previsioni dello scorso ccnl del 2017, introduzione nel ccnl ania di sezione specifica delle società di assistenza
- la percentuale di incremento economico del ccnl ania viene riparametrata nelle tabelle economiche delle società di assistenza
- in vigore contrattuale si avvierà, fermo restando le specificità, percorso graduale di armonizzazione con il ccnl ania.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per il risultato ottenuto perché si tratta di un'Intesa coerente con gli obiettivi e spirito della piattaforma sindacale e con una forte impronta sociale, innovativa ed economica che arriva in un momento in cui è necessario il recupero del potere di acquisto dei salari per le lavoratrici e lavoratori, considerata la congiuntura economica che ha fortemente inciso sulle famiglie.

Va sottolineato il grande valore dell'unità sindacale, che ha caratterizzato tutta la trattativa consentendo di raggiungere un risultato importante nell'interesse generale delle lavoratrici, lavoratori e dell'intero Sistema, nel quadro di un sistema di Relazioni Sindacali che si conferma avanzato.

Ora la parola passerà agli Organismi interni sindacali e alle lavoratrici e lavoratori con la convocazione delle Assemblee per l'approvazione dell'ipotesi d'Intesa.

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA

Roma, 17 Novembre 2022

ALLEGATI:

- Ipotesi di intesa CCNL
 - Tabelle trattamento economico e “una tantum cash”
 - Ipotesi di rinnovo Assistenza
 - Accordo Fondo di Solidarietà
-

Rinnovo CCNL ANIA, la trattativa prosegue



Nelle date 20 e 21 ottobre u.s., le scriventi Segreterie Nazionali si sono incontrate a Milano con la delegazione ANIA per proseguire la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale Assicurativo.

Nei precedenti incontri del 19/20 settembre u.s e 3/4 ottobre u.s Ania aveva presentato bozze di testi sui vari temi del confronto che avevano prodotto una dura replica del Sindacato perché giudicati, in larga parte, non accettabili e negoziabili rispetto allo spirito e i contenuti della piattaforma sindacale e poco coerenti con l'andamento della

discussione che aveva caratterizzato tutta la prima fase del confronto a seguito presentazione piattaforma sindacale a fine Aprile u.s.

In questo quadro si è pertanto reso necessario un chiarimento politico tra Segreterie Nazionali ed Ania per verificare la reale disponibilita`dell'Associazione a rimettere al centro la piattaforma sindacale cogliendone lo spirito e gli obiettivi e per effettuare un concreto sforzo reciproco utile ad uno sviluppo rapido e positivo della trattativa.

Il confronto è stato intenso, a tratti molto duro, ma alla fine ha prodotto chiarimenti fondamentali per lo sviluppo della trattativa:

1. Sono **USCITE DEFINITIVAMENTE** dal tavolo di trattativa alcune richieste forti avanzate da Ania:

- L'introduzione del "principio di obbligatorietà" nel Fondo di solidarietà di Settore; - Il tema del Comporto di Malattia;
- La creazione di un Contratto ad hoc "di serie B" in cui inserire le Società di Assistenza, i Contact Center, le Società strumentali, le Start up.

2. sono stati invece rimessi al centro del confronto i temi cardine della piattaforma sindacale (Area Contrattuale, Produttori, Innovazione tecnologica/digitalizzazione, Diritti Sociali e Civili, Lca).

3. Sul Fondo di Solidarietà le Segreterie Nazionali hanno confermato disponibilita` a lavorare a un suo adeguamento/rafforzamento nell'interesse generale del Sistema (anche come da previsioni della legge di bilancio 2021 che impone adeguamenti normativi ai Fondi di Settore entro il 31/12/2022).

4. Sul delicato e complesso tema Inquadramenti, persistono distanze negoziali che non consentono ancora di trovare un

punto di equilibrio sostenibile; così come persistono distanze sulle Società di Assistenza (ex-Aisa) e sul tema dell'innalzamento dell'età relativamente alla possibilità di trasferimenti. Sembra invece di poter trovare un punto di equilibrio sui temi del certificato di malattia e Tutele sindacali.

5. Sul tema Economico le Segreterie Nazionali hanno ribadito la richiesta di piattaforma con l'ulteriore obiettivo del raggiungimento di risultati significativi e coerenti con il difficile contesto generale che stiamo vivendo a partire dal caro bollette/energia.

Su questi presupposti condivisi sono state pertanto individuati tre giornate di incontri tra Segreterie Nazionali ed Ania, il 3 novembre a Roma e il 14 e 15 novembre a Milano.

In un contesto Internazionale e di Paese come quello che stiamo vivendo, dove prioritario è il rinnovo dei CCNL dei vari settori merceologici, l'obiettivo delle scriventi Segreterie Nazionali rimane quello di procedere rapidamente ad un rinnovo del CCNL ANIA che risponda alle aspettative delle Lavoratrici e Lavoratori.

Vi terremo costantemente aggiornati.

Le Segreterie Nazionali
First-Cisl Fisac-Cgil Fna Snfia Uilca

Gruppo Bper: l'accordo di armonizzazione in pillole

Pillole di Accordo

Lo scorso 1° luglio è stato raggiunto un importante accordo che ridefinisce le previsioni economiche e integrative comuni che avrebbero riguardato tutti i dipendenti, della nuova BPERbanca dopo l'incorporazione di Unipol Banca e la cessione del ramo d'azienda UBI, Ubiss e ISP poi. Dato che le novità sono numerose e importanti, Abbiamo inviato un sintetico messaggio ogni giorno con le principali novità.

Ricordiamo che un primo accordo era stato stipulato lo scorso 28 dicembre, con importanti intese su temi di grande importanza:

- Previdenza Complementare
- Rinnovo Polizze Sanitaria e Polizze accessorie: Infortuni professionali ed extra professionali, Premorienza e Inabilità Totale (per malattia o infurtuni), LTC, indennizzo in caso di malattia/infortunio che risolve il rapporto di lavoro
- Mobilità e Pendolarismo
- Part-time confermata la durata di 24 mesi per nuove richieste e rinnovi, fino al 31/12/2024
- Buoni Cadhoc
- Banca del Tempo Solidale prorogata, con aumento delle ore a favore dei colleghi.

Qui è possibile recuperare le informazioni e il testo dell'accordo del 28/12.

DI seguito invece riportiamo l'elenco delle pillole relative all'accordo del 1/7. Il testo completo dell'accordo si può scaricare a **questo link**

1. **Buono pasto e part time**
2. **Premio Aziendale (VAP)**
3. **Erogazione ex 40%**
4. **Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti**
5. **Conto welfare, premio anzianità, speciale erogazione fine rapporto (dipendenti ex Unipol-banca)**
6. **Contributo monoreddito**
7. **Assegno per i familiari portatori di handicap**
8. **Permessi retribuiti annui**
9. **Permessi non retribuiti**
10. **Pacchetto giovani**
11. **Sospensione volontaria**
12. **Flessibilità orarie**
13. **Inquadramenti nei centri imprese**
14. **Nuovi inquadramenti nei contact center**
15. **Temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione**

1 – Buono Pasto e Part time □□

Dal prossimo 1° gennaio 2023 vengono uniformate le regole e gli importi del buono pasto. Pertanto i dipendenti

- a **tempo pieno** avranno un buono pasto di **7€**;
- in **Part Time** avranno un buono del valore di **5,29€** (nei giorni in cui svolgono il lavoro parziale).

2 – Premio Aziendale (VAP)

A partire dal premio del 2022, erogato a luglio 2023 (con il medesimo importo riconosciuto quest'anno), non ci saranno più

differenze di trattamento tra i lavoratori derivanti da accordi precedenti, ora superati, e la base sarà uguale per tutti (per il 2023) .

3 – Erogazione ex 40%

Il premio di cui all'art.27 del CIA BPER (cioè i 500€ in più di maggio) continuerà ad essere riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti già aventi diritto al 1° luglio 2022. I colleghi ex UBI, ISP, Unipol avranno in cambio un' erogazione aggiuntiva in Welfare.

4 – Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti

Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL, a partire dall'anno scolastico/accademico 2022-2023, gli importi delle borse di studio vengono così modificati e **migliorati**:

- □Scuola Primaria **127€**
- □Scuola Secondaria (media inferiore) **270€**
- □Scuola Secondaria (media superiore) **400€ +85€** se fuori Comune;
- □Università **450€** +(distanza sede <101km = **136€**; >100km = **255€**)

□Da settembre verranno pubblicate apposite Circolari per la richiesta.

5 – □ Conto Welfare (Dipendenti ex-Unipol Banca)

E' stato definito come strutturale, annuale, senza più scadenza, riconosciuto nel mese di maggio, l'importo di 200 euro. Tale importo è pari a 550 euro se in organico in BDS.

5b – □□ Premio di anzianità (Dipendenti ex-Unipol Banca)

Ai destinatari di Premi di Anzianità di UnipolB, verranno liquidate entro il mese di novembre 2022 le quote dei premi maturate fino al 30/06/2022. Cesseranno le maturazioni per i periodi successivi.

5c – □ Speciale Erogazione Fine Rapporto (Dipendenti ex-Unipol Banca)

Sarà calcolato a partire dall'1/7/22 e riconosciuto in misura proporzionale al periodo di permanenza in BPER secondo quanto previsto dall'art. 30 del CIA.

6 – Contributo monoreddito

□□□□□□ Dal 2023 tutti i dipendenti con i seguenti requisiti:

- famiglie monoreddito
- inquadramento fino a QD2
- reddito imponibile fino a 60.000 euro
- con almeno un figlio (anche adottivo, affidato, affiliato e/o equiparato)

beneficeranno di un contributo annuo pari a 250 euro (per ciascun figlio con i requisiti di "figlio fiscalmente a carico" fino a 24 anni di età) e fino a 500 euro complessivi.

□ Occorrerà presentare apposita richiesta e si potrà optare per

il versamento della somma presso il proprio fondo pensione.

□ Il riconoscimento avverrà a gennaio dell'anno successivo a quello di competenza.

□ I dettagli saranno esplicitati anche tramite apposita circolare.

□□□□ 7 – Assegno per familiari portatori di handicap

Dal 2023 ai dipendenti con **familiare convivente (*) portatore di handicap grave** (coniuge/unito civilmente, figlio anche adottivo/affidato/affiliato), fiscalmente a carico e con certificazione medica di non autosufficienza, viene riconosciuto il **rimborso delle spese sostenute** per i servizi di assistenza per un importo massimo di euro 5.000.

In caso di:

- indisponibilità della dichiarazione di non autosufficienza;
- indisponibilità della documentazione delle spese sostenute di cui sopra;
- convivente di fatto o figlio (anche adottivo/affidato/affiliato) a carico del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia del richiedente;

□ il lavoratore potrà richiedere **l'accredito del contributo in busta paga**, con assoggettamento alla relativa tassazione.

Dal 2023, inoltre, su richiesta scritta degli interessati, per ciascun figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato, fiscalmente a carico del dipendente, che per minorazione fisica o psichica risulti **portatore di handicap ai sensi della Legge 104/92 e non rientri in una delle casistiche di cui sopra**, sarà erogato un contributo pari a 2.500 euro annui

lordi.

Tali previsioni superano quanto normato all'art.50 del CIA aziendale.

Saranno pubblicate apposite circolari aziendali.

() Convivenza non richiesta in caso di figlio del richiedente.*

8 – **Permessi retribuiti annui**

E' possibile richiedere:

- **2 giorni, frazionabili ad ore, per assistenza ad intervento chirurgico e per assistenza domiciliare post intervento.**
2 giorni per **assistenza in caso di ricovero per genitori e figli**, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia.
- 3 giorni, per **nascita/adozione/affido del figlio**, aggiuntivi rispetto alla norma di legge vigente e da fruire nei termini previsti dalla normativa sul congedo di paternità
- 3 giorni aggiuntivi alla L.53/2000 per le casistiche dalla stessa tempo per tempo previste (**congedi per gravi motivi familiari**).
- **Permessi pari a complessive 22 ore e 30 minuti, frazionabili in mezz'ora e proporzionati all'orario di lavoro per chi è in part-time, da utilizzare per le seguenti motivazioni:**
 - **inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna**, con presentazione a consuntivo del certificato di presenza rilasciato dalla struttura;

- assistenza a **figli minorenni con patologie e/o disagi comportamentali** quali ad es. tossicodipendenza, bulimia, anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
- **visite mediche documentate**, compresa l'effettuazione di diverse prestazioni sanitarie e per il tempo di percorrenza del tragitto;
- accompagnamento al pronto soccorso* o in struttura vaccinale del figlio minore o del coniuge/unito civilmente o dei conviventi di fatto risultanti dallo stato di famiglia.
- Ai **lavoratori studenti** viene riconosciuto:
 - 1 giorno lavorativo aggiuntivo a quanto previsto nel CCNL per ciascun esame universitario;
 - 5 giorni lavorativi aggiuntivi come sopra, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

La decorrenza è il **1° ottobre 2022** (la dotazione sarà di un quarto di quanto riconosciuto per l'anno intero). Le previsioni suindicate si intendono come aggiuntive rispetto a quanto indicato nella normativa di legge e contrattuale e sostituiscono quanto riportato all'art.38 del CIA. Nella definizione di figli sono compresi gli adottivi, gli affidati, gli affiliati e gli equiparati. Nel prossimo messaggio si tratteranno i permessi non retribuiti.

Prima di tale data l'azienda emanerà apposita circolare sull'argomento.

→ **9 – Permessi non retribuiti**

Ferma la decorrenza dal 1° ottobre 2022 e in misura pro quota per il trimestre, il lavoratore potrà richiedere **un'aspettativa non retribuita per un periodo fino a 6 mesi**,

frazionabile in due periodi nei seguenti casi:

- lutto o grave malattia del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, dei figli;
- scopi umanitari per azioni di soccorso in caso di calamità;
- fino a compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali.

Tale periodo è in aggiunta a quanto previsto dalle norme di Legge e di CCNL.

Sarà possibile assentarsi durante il **periodo di malattia del figlio, senza limite, fino al compimento del 5° anno di età**. Tale previsione supera quella contenuta all'art.47 del CIA.

Permessi – Ulteriori Previsioni

□□ Il dipendente **genitore “non riconosciuto”** in base alle norme di legge o di CCNL potrà beneficiare dei permessi o congedi sottoelencati considerati a carico dell'Azienda:

- congedo di paternità (dlgs 151/2001);
- congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore (L.92/2012 come modificato dalla L.234/2021);
- congedo parentale-ex astensione facoltativa (dlgs151/2001);
- permessi giornalieri per allattamento (dlgs151/2001);
- permessi per malattia del figlio (dlgs151/2001).

□ Apposite circolari saranno dedicate all'argomento.

□□□ 10 – Pacchetto Giovani

I dipendenti assunti a tempo indeterminato a partire dal 2 luglio 2022, di età inferiore ai 36 anni al momento dell'assunzione, e con inquadramento fino alla 3^ area 4° livello professionale saranno destinatari di alcune specifiche

previsioni per i successivi 7 anni dalla data di assunzione o fino a promozione oltre tale inquadramento, se antecedente:

- contribuzione al **fondo pensione pari al 6%** della retribuzione;
- **contributo** di euro 1.750 al fondo pensione o in conto welfare in occasione di **acquisto prima casa**;
- **incremento del Premio Aziendale**, se erogato ai dipendenti, pari a 150 euro in welfare o con versamento al fondo pensione.

Per poter beneficiare delle previsioni inerenti il fondo pensione è indispensabile che il lavoratore aderisca allo stesso con una contribuzione variabile dallo 0,5% al 15% della retribuzione lorda.

→ □ **11 – Sospensione Volontaria**

Conosciuta come “giornate di solidarietà” e “social day” diviene uno strumento strutturale per i lavoratori.

□□ Dall’1/01/2023 tutti i dipendenti Bper potranno richiedere fino a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell’anno;

- senza necessità di motivarne l’utilizzo;
- per giornate intere non frazionabili;
- in assenza di residui ferie degli anni precedenti;
- in aggiunta alle ferie, ex festività e banca ore dell’anno in corso;
- di norma attraverso la programmazione nel piano ferie annuale.

Per ogni giornata di sospensione volontaria sarà effettuata una trattenuta pari a 1/360 della Retribuzione Annua Lorda. L’Azienda riconoscerà un trattamento economico pari al 35% alla RAL/360 con relativi contributi previdenziali.

□ La sospensione volontaria fruita nelle date che danno

diritto alle ex festività (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), ne comporta la relativa riduzione.

In caso di più richieste sono previsti criteri di priorità.

□L'azienda predisporrà apposite circolari che regolamenteranno l'istituto.

□ 12 – Flessibilità orarie

Le previsioni che seguono integrano quanto normato dal vigente CCNL.

Utilizzo ad ore dei permessi ex festività

Dall'1/01/2023 le giornate di permesso per ex festività potranno essere utilizzate anche in maniera frazionata, con frazione minima di un'ora.

Flessibilità strutturali

1. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in **strutture di centro e semicentro** potranno chiedere una riduzione fino a un massimo di un'ora al giorno. La riduzione di ogni giornata andrà recuperata durante la settimana, in altre giornate, fermo restando che l'orario giornaliero non potrà superare le 9 ore.

Es. : riduzione di 1/2 ora il Lunedì e il Venerdì e correlato recupero di un'ora complessiva il martedì con 8 ore e 30 minuti di lavoro.

2. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in **strutture di centro, semicentro e rete** potranno chiedere:

- un posticipo dell'orario di entrata fino a 30 minuti, una modifica della durata della pausa pranzo fino a un minimo di mezz'ora, con relativo spostamento dell'orario di pausa pranzo o dell'orario di uscita;

- una riduzione della pausa pranzo, fino a una durata minima di mezz'ora, con relativo anticipo dell'orario di uscita.

Flessibilità orarie non strutturali o occasionali

I lavoratori delle **strutture di centro e semicentro appartenenti alle Aree Professionali** potranno chiedere le seguenti flessibilità:

- Ingresso al mattino anticipo fino a 15 minuti o posticipo fino a 45 minuti rispetto all'orario dell'unità organizzativa;
- Pausa pranzo, modifica della durata, fermo restando il minimo di 30 minuti anche in base all'ora di ingresso;
- Uscita serale dopo 7 ore e 30 minuti di lavoro. L'orario di uscita serale potrà essere rimodulato secondo anticipo o posticipo dell'ingresso e la durata della pausa pranzo.

Norme comuni

La platea dei lavoratori potenziali beneficiari è quella che svolge un orario standard e di 7 ore e 30 minuti giornalieri.

Le richieste sono soggette ad approvazione e sono subordinate all'esigenze tecniche organizzative e produttive dell'Azienda (es. rispetto delle norme di sicurezza, presidio delle attività della propria struttura, presidio continuativo dei modelli di servizio).

Non si potrà variare l'orario di lavoro della struttura.

La flessibilità avrà una durata fino a 12 mesi, prorogabili.

In caso di più richieste si considererà di norma un rapporto di una richiesta ogni 5 dipendenti, con il seguente ordine di priorità:

- titolari di L 104 per sé stessi in situazione di

- gravità;
- titolari di L 104 per assistenza a famigliari in situazione di gravità o familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica quali portatori di handicap;
 - con figli di età inferiore ai 3 anni;
 - con figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni;
 - con figli di età compresa tra gli 8 e 12 anni;
 - con figli di età superiore ai 12 anni;
 - con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta;
 - titolari di L 104 per se stessi non in situazione di gravità;
 - restanti dipendenti considerando la situazione familiare e l'anzianità di servizio.

Ulteriori dettagli e modalità operative saranno comunicate anche tramite apposite circolari.

► □ 13 – Inquadramenti nei Centri Imprese

Considerati segmento specialistico della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint. Da novembre 2020, periodo di costituzione, o dal momento dell'assegnazione, se successiva, sono previsti i seguenti inquadramenti:

- **Relationship Manager** dopo 18 mesi 3A4L, dopo ulteriori 18 mesi QD1, dopo ulteriori 24 mesi QD2;
- **Assistant C.I.** dopo 18m 3A3L, ult. 18m 3A4L, ult. 36m indennità mensile euro 100.

Fermo che l'azienda non effettuerà riconoscimenti di arretrati, ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in **percorsi professionali progressi di filiale**. In caso di percorso nel segmento imprese tale periodo viene

considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento privati la percentuale è pari al 75%.

Per i colleghi che provengono da Ubi e Isp, **vengono considerati equivalenti i seguenti ruoli:**

- *Consulente Premium* = Referente Personal/Coordinatore Personal
- *Consulente Business/Consulente Business (S)* = Referente PMI/Coordinatore Imprese
- *Coordinatore Commerciale* = Coordinatore Family-Poe
- *Sviluppatore Imprese* = Coordinatore Family-Poe/Coordinatore Imprese
- *Responsabile Centri Private* = Referente Private
- *Top Private Banker* = Referente Private
- *Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base* = Collaboratore Family-Poe.

Il percorso professionale di quest'ultimi viene preso in considerazione limitatamente agli ultimi 12 mesi antecedenti all'ingresso in Bper.

☐☐A seguire un esempio di calcolo:

Relationship manager (gestore imprese) con inquadramento 3A4L, dal 1° dicembre 2020 al centro imprese e dal 1° gennaio 2020 già referente corporate in filiale, attualmente risulta inserito nel secondo step del suo percorso per QD1, di 18 mesi scadente il 31.12.2022.

*☐☐Nei Centri Imprese possono essere individuati Vicari A e B, in tal caso viene riconosciuta un'indennità mensile pari rispettivamente a 60 e 35 euro complessivi.

☐Ai colleghi interessati chiediamo di verificare la loro specifica collocazione all'interno di tali percorsi, aggiungiamo che trattasi di inquadramenti minimi, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a

disposizione.

► 14 - Nuovi inquadramenti nei Contact Center

Considerati dall'azienda segmenti specialistici della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint. A gennaio 2021 l'azienda aveva provveduto a modificare il profilo di ogni lavoratore assegnato al Contact da addetto di DG ad uno dei profili che oggi conosciamo, tramite procedura Leonardo e **lettera di incarico**. E da tale data decorrono i tempi per i percorsi professionali di cui a seguire:

- *Referente Commerciale* dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- *Referente Quality and Training* dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- *Team Leader* dopo 5 mesi 3A3L, dopo ulteriori 25m 3A4L, dopo ult.36m QD1 se coordina almeno 8 dipendenti, se coordina fino a 7 dipendenti matura un'indennità pari a 120 euro
- *Workforce Analist* dopo 18 mesi 3A3L, dopo ult.18m 3A4L, dopo ult. 36m ind. 100 euro
- *Planning Data Specialist* dopo 18m 3A3L, dopo ult.18m 3A4L, dopo ult.36m ind.100 euro
- *Quality Training Specialist* dopo 18m 3A2L, dopo ult.18m ind. 40 euro, dopo ult.36m 3A3L.

L'azienda non riconoscerà arretrati. Ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in percorsi professionali pregressi di filiale. In caso di percorso nel segmento privati tale periodo viene considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento imprese la percentuale è pari al 75%.

* Sono considerati equivalenti i seguenti ruoli ex Ubi/Isp:

- *Consulente Premium* = Referente Personal/Coordinatore Personal
- *Consulente Business/Consulente Business (S)* = Referente PMI/Coordinatore Imprese
- *Coordinatore Commerciale* = Coordinatore Family-Poe
- *Sviluppatore Imprese* = Coordinatore Family-Poe/Coordinatore Imprese
- *Responsabile Centri Private* = Referente Private
- *Top Private Banker* = Referente Private
- *Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base* = Collaboratore Family-Poe.

Tale percorso professionale viene preso in considerazione limitatamente agli ultimi 12 mesi antecedenti all'ingresso in Bper.

A seguire un esempio di calcolo:

Team Leader, di provenienza Ubi, in Contact Center con inquadramento 3A3L dal 1° marzo 2021 e dal 1° gennaio 2020 già Consulente Famiglie e Privati in Ubi, attualmente risulta inserito nel secondo step di 25 mesi scadente al 31.08.2023 a 3A4L.

□ Ai colleghi interessati chiediamo di verificare la loro specifica collocazione all'interno di tali percorsi, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a disposizione.

□ **15 – temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione**

In conclusione ricordiamo che in Accordo e a latere sono stati elencati i temi che saranno oggetto di successive trattative:

- Condizioni bancarie riservate ai dipendenti

- Contributo lavoratori single
- Inquadramenti complessivi di ogni funzione aziendale
- Regolamento Quadri Direttivi.

A tali argomenti aggiungiamo da parte sindacale diversi ulteriori temi, alcuni anche collegati a quelli sopra elencati, altri affiancheranno la trattativa Carige appena agli esordi.

Sarà nostro compito tenervi aggiornati.

Fisac/Cgil
Gruppo Bper

BCC: le trattative per il rinnovo del CCNL



Si è tenuto nella giornata di ieri 30 novembre il quarto incontro tra le Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle OO.SS e la Delegazione Sindacale di Federcasse per la **prosecuzione del negoziato di rinnovo del Ccnl**, dopo la sessione della settimana scorsa durante la quale Federcasse ha rappresentato a tratto generale la propria posizione rispetto

alla piattaforma sindacale.

Le OO.SS hanno da subito sottolineato la **necessità di un serrato confronto per il rinnovo del CCNL che debba avere un orizzonte temporale non troppo lontano**. È indispensabile dunque stabilire un **calendario di incontri** per giungere quanto prima ad un'auspicata conclusione positiva della trattativa, nell'interesse di tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori del settore del Credito Cooperativo.

Le OO.SS hanno proposto un **metodo di lavoro per argomenti ed aree tematiche**, che, nella prospettiva di questo rinnovo, assumono come principio fondamentale **l'inclusività** e quindi **l'ampliamento e il rafforzamento dell'area contrattuale, la stabilità occupazionale, un nuovo modello di inquadramenti, oltre il recupero del potere di acquisto e di produttività di settore**.

È imprescindibile presidiare l'area contrattuale anche in riferimento alle attività complementari ed appaltabili ed è quindi necessario limitare e specificare questo tipo di attività, lasciando meno spazio possibile alle interpretazioni contrattuali.

Non sfugge infatti alle OO.SS che è in atto un processo di "cartolarizzazione" del sistema, processo che desta preoccupazioni nella misura in cui alle attività che fuoriescono dal perimetro del settore del Credito Cooperativo, potrebbe seguire anche l'esternalizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Per questo motivo, **va perseguito l'obiettivo della massima internalizzazione, limitando quanto più possibile gli appalti e le cessioni di ramo di azienda.**

Sul fronte occupazionale, è giunto il momento di rendere finalmente operativo il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (c.d. F.O.C.C.). Considerata l'importanza di

questo Ente bilaterale quale strumento di sostegno all'occupazione e alle politiche attive del settore, il FOCC deve essere alto profilo di questo confronto.

Riguardo alla materia degli inquadramenti, le OO.SS ritengono indispensabile una revisione profonda e prospettica del sistema degli inquadramenti e della classificazione del personale, adeguandolo ai processi organizzativi in corso di forte mutamento.

Le OO.SS hanno da subito dichiarato che non sosterranno nuovi modelli organizzativi che riducono le indennità e aumentano le incombenze, senza adeguare le competenze.

Altra materia importante sarà la modifica dell'impianto di calcolo del PDR, che dovrà garantire un'equa distribuzione della produttività e il beneficio della leva fiscale, tenendo presente il mutato contesto di settore.

I prossimi incontri sono stati fissati per il 20 dicembre, 11 e 18 gennaio.

Roma, 01/12/2021

Le Segreterie Nazionali

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

**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**

Unicredit: Inquadramenti, Task Forces, videosorveglianza, part time e pressioni commerciali

x	x	x	x	x
---	---	---	---	---

Inquadramenti – Part time – Pressioni – Videosorveglianza

Nel secondo incontro di ripresa del confronto in Unicredit SpA si è trattato di Inquadramenti, Task Forces, videosorveglianza, part time e pressioni commerciali.

Inquadramenti

L'applicazione dell'accordo sugli inquadramenti del 2017, modificato con il Verbale dell'8 maggio 2019, ha finalmente prodotto, dall'inizio del 2020, con gli arretrati dovuti, oltre 1000 passaggi a inquadramento superiore o attribuzione del Trattamento Economico, più della metà dei quali

con decorrenza dal 2019.

A questo punto, secondo l'Azienda, sostanzialmente le situazioni sospese sono state sistemate e se vi fossero ancora posizioni da aggiornare vanno esplicitate tramite il Sindacato.

Abbiamo sollecitato l'inserimento nell'Accordo sul "Sistema di Valorizzazione del Personale" della figura del Consulente First Direct Remoto Senior" e Consulente Business Remoto Senior "che, come previsto, deve realizzarsi quanto prima, in relazione alla complessità dell'organizzazione del lavoro in Unidirect.

Anche l'obbligo di permanenza per 9 mesi dei Consulenti First/Business che passano da UCD alla Rete, prima di poter utilizzare lo zainetto professionale, ci è stato giustificato con una non perfetta sovrapposizione tra i ruoli di Rete e da Remoto.

Circa l'estensione dell'accordo sugli inquadramenti ad altri perimetri della banca, prevista anche dall'accordo sul Piano T23, l'Azienda ha dichiarato che allargare ad altri perimetri è argomento complesso: abbiamo dichiarato che in quelle strutture della banca i cui ruoli non sono normati in un accordo, sono presenti numerosi sotto inquadramenti che rappresentano, certamente, un problema per i Lavoratori e per le Lavoratrici ma che ancor più lo sono, lo devono essere, per l'Azienda.

Sul recepimento delle modifiche nell'Accordo sugli Inquadramenti secondo quanto previsto dal rinnovo del CCNL siglato il 19 dicembre scorso e che prevede la considerazione nei percorsi inquadramentali del congedo parentale fino a un massimo di 5 mesi, l'Azienda ha confermato che tale recepimento sarà realizzato ma che dovrà necessariamente avere decorrenza dalla data dell'entrata in vigore della revisione del Contratto Collettivo di Lavoro di Settore.

Circa i Colleghi e le Colleghe che, in contratto di apprendistato, acquisiscono un portafoglio (Consulenti First/Business) ovvero il coordinamento di persone (Team Leader) è stato confermato che, nella pratica, gestionalmente, tale contratto, prima della scadenza, viene trasformato a tempo indeterminato.

E' stato inoltre confermato dall'Azienda che Colleghe e Colleghi spostati in task force continuano a maturare il percorso inquadramentale come se fossero nel loro posto di origine, senza alcuna interruzione.

Sulle task force, l'Azienda ha disposto il ritorno da Capital Light di 100 Assistenti Corporate degli originari 450. Sono pochi, davvero pochi per garantire un'attività, quella del Corporate, che probabilmente non scemerà nel corso del mese di agosto (sappiamo che molte aziende non chiuderanno) mentre Colleghi e Colleghe hanno diritto di godere delle proprie ferie e chi resta, non potrà reggere ai ritmi e carichi di lavoro imposti dalla ripresa lavorativa.

Ribadiamo che anche la Task Force di supporto a UCD deve essere chiusa perché la Rete delle Filiali è sotto una fortissima pressione lavorativa e il rapporto con la clientela è ormai al limite della complessità gestionale.

Revisione dell'Accordo sulla Videosorveglianza

Nel secondo incontro che si è svolto sul tema, l'Azienda ha precisato alcuni punti e in particolare le ragioni tecniche, di aggiornamento normativo e di prevenzione che sono alla base delle modifiche ipotizzate. Continueremo analizzando le proposte che ci saranno sottoposte come OO.SS.

Part time

L'obiettivo aziendale, e anche il nostro da sempre, è la concessione del maggior numero possibile di part time.

Abbiamo posto il tema di un'azienda che dichiara esuberanti e che quindi non dovrebbe aver problemi nel concedere part time.

Inoltre abbiamo dichiarato che è alla carenza di organici e alla struttura della rete filiali che va imputata la difficoltà nell'accoglimento delle domande di rapporto a tempo parziale: una situazione che ancora una volta ricade su Lavoratrici e Lavoratori.

Abbiamo chiesto all'Azienda il numero di colleghe e colleghi part time che, avendo aderito all'esodo, usciranno nei prossimi 3 anni.

L'Azienda ha dichiarato l'intenzione di confermare, nell'ipotesi di modifica dell'accordo sul part-time, il perimetro provinciale della graduatoria e di essere disponibile a introdurre le flessibilità attualmente in vigore, sulla base di un accordo in essere solo per la Region Nord Est.

Vedremo su che basi rinnovare l'accordo in essere che data novembre 2011.

Al termine dell'incontro abbiamo posto un problema che sta impattando su tutte le agenzie (con l'eccezione delle 300 ca che ancora godono della guardiania): come sappiamo dal 6 luglio in poi le guardie sono state tolte dalle Filiali e al loro posto (ma non si può dire) ci sono i Colleghi e Colleghe "customer manager".

Abbiamo esposto con chiarezza le molteplici difficoltà che stanno affrontando le persone in Rete, tra cessazione della guardiania, difficoltà di UBOOK, carenza di organici e persone, ancora, trattenute nella task force.

Abbiamo chiesto, proprio nell'ottica di alleggerire il lavoro nelle Filiali, la proroga, per un tempo che scavalchi il periodo estivo, della scadenza della revisione degli affidamenti dei POE.

L'Azienda ha dichiarato di tenere nella massima considerazione le nostre segnalazioni e quindi, benché abbia espresso qualche apparente iniziale perplessità, verificherà quanto da noi riportato, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo del Customer Manager al di fuori della previsione del CCNL.

Pressioni

Abbiamo con chiarezza denunciato la pressione di vendita di polizze collegate ai finanziamenti agevolati e il problema della operatività in switch che non è tutta da considerare impropria.

Abbiamo inoltre denunciato una generalizzata caduta di attenzione rispetto ai valori contenuti negli accordi sulle politiche commerciali.

L'Azienda ci ha sollecitato a segnalare sempre i casi: ma, diciamo noi, quando i casi sono molti, quando il sentire è comune tra tutti i Colleghi e le Colleghe, non bastano le segnalazioni, non basta che il sindacato faccia il cane da guardia. È indispensabile che l'Azienda riprenda il lavoro di cambio culturale al proprio interno, poiché senza alcun dubbio la situazione è generalmente peggiorata.

19 luglio 2020

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

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 esuberi 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 quadrimestre per quadrimestre.

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