

# **BCC: Raggiunto l'accordo per il primo Contratto Integrativo di Gruppo ICCREA**

Dopo lunghe giornate non stop, a conclusione di 3 mesi di trattativa, nella notte tra giovedì 18/04 e venerdì 19 u.s. è stato raggiunto l'Accordo con la Capogruppo per l'Ipotesi di Contratto Integrativo di Gruppo che, oltre alle intese già sottoscritte relative al VPA (Valore di Produttività Aziendale) e al Lavoro Agile-l'accordo norma, armonizzando tutte le previsioni contrattuali territoriali e del cd Perimetro diretto vigenti, le seguenti materie:

## **1. LAVORO AGILE**

Con accordo raggiunto il 10/12/2022 che termina la sua fase sperimentale a Giugno p.v.

## **2. VPA (Valore Produttività Aziendale)**

Con accordo raggiunto il 20/05/2023

## **3. TICKET PASTO**

Incremento del ticket ad € 9,40 per il personale in full time, compresi Lavoratrici e Lavoratori in Lavoro Agile e Telelavoro;

Al personale che svolge la prestazione lavorativa in regime di part-time orizzontale e/o misto (con riferimento alle giornate di prestazione lavorativa ridotta) il ticket pasto compete per le giornate di effettiva presenza al lavoro in misura ridotta, pari ad euro 6,00 salvo che l'orario di lavoro sia pari o superiore a 5 ore giornaliere; in tale ultimo caso il ticket spetta in misura

di 8,80.

#### 4. **WELFARE**

Definito un piano welfare articolato come di seguito descritto:

– **Polizze assicurative:** copertura contro i rischi di morte e invalidità permanente sia per infortuni sia da malattia ad € 92.176,19 per il rischio morte e 135.191,89 per il rischio di invalidità permanente

– Stipula, a carico delle bcc, di una **polizza Kasko** per l'assicurazione dei danni subiti dall'autovettura privata del lavoratore/lavoratrice in caso di uso autorizzato dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione.

**Fondo Pensione Nazionale:** A decorrere dal 1/05/2024 e per l'intera vigenza del CIG per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, le Bcc/Aziende sono tenute a versare un contributo pari ad € 50 una tantum sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di 25 € qualora la lavoratrice/lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.

– **Prestazioni odontoiatriche:** assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche

– **Check up/Pacchetto prevenzione:**

o un **check up biennale** oppure, in alternativa **pacchetti biennali di**

**prevenzione** differenziati  
o **prestazioni sanitarie aggiuntive** rispe  
tto a quelle già offerte in via  
ordinaria dalla **Cassa Mutua Nazionale**.

Il dettaglio delle prestazioni sanitarie  
e di welfare e le modalità di fruizione  
delle stesse saranno definite in una  
apposita commissione tecnica.

In generale l'ipotesi di accordo prevede  
inoltre l'istituzione di Commissioni  
paritetiche volte alla verifica ed alla  
valutazione delle singole previsioni  
sopra definite.

Sono altresì **demandate a specifiche  
Commissioni di Gruppo** le tematiche  
relative alle misure di conciliazione  
dei tempi di vita e di lavoro, pari  
opportunità, inclusione, tematiche ESG,  
profili professionali derivanti da nuove  
attività o cambiamenti organizzativi.

Ulteriori materie previste in  
piattaforma (tra cui relazioni  
industriali, sistemi di valutazione,  
formazione, verifica degli accordi  
sperimentali su smart working e VPA)  
saranno oggetto di incontri da  
pianificare entro il 31.12.24.

#### 5. **MOBILITA'**

Per la prima volta nel gruppo Iccrea  
sono stati ottenuti dei **rimborsi  
kilometrici a fronte dei  
trasferimenti disposti dalle aziende**.  
Inoltre viene istituita una apposita  
**Commissione di gruppo** che valuterà il  
sussistere delle condizioni previste per  
il trasferimento ai sensi dell'art.61  
ccnl.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, si è convenuto che il personale trasferito ad iniziativa dell'Azienda ad altra unità produttiva, ubicata in altro Comune, distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza/domicilio e faccia uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, verrà riconosciuta mensilmente una indennità di mobilità/disagio, calcolata giornalmente e pari a 0,40€ per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri. Per i trasferimenti oltre i 120 km, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, l'indennità è quantificata nella misura di € 770 mensili lordi.

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento di questo primo risultato che va nella direzione di dotare di una contrattazione collettiva omogenea tutte le lavoratrici ed i lavoratori che ogni giorno concorrono al raggiungimento dei risultati di questo Gruppo.

Nei prossimi giorni vi gireremo il testo integrale dell'Accordo in modo che lo possiate valutare in attesa dell'Assemblea Generale ove sarete chiamati ad approvare l'Accordo raggiunto.

**Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bancario BCC Iccrea**

---

# **ISP: smart working, 4x9, flessibilità, accordo individuale: istruzioni per l'uso**

Come avete visto dai numerosi comunicati, alla fine dell'anno scorso non è stato possibile raggiungere un accordo collettivo su SW e Flessibilità. Il sindacato aveva posto **4 punti irrinunciabili** per un accordo:

- Coinvolgimento differenziato ma “reale” di tutti i colleghi.
- Riduzione della discrezionalità aziendale nella concessione e pianificazione delle flessibilità per consentire una vera conciliazione dei tempi di vita – lavoro.
- Riconoscimento del buono pasto sia per il suo valore economico, sia come elemento di riconoscimento della piena dignità della prestazione in SW che è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere trattato.
- Individuazione di metodologie che garantiscano una reale possibilità di disconnessione al termine dell'attività lavorativa.

Questi 4 punti sono al contempo **unificanti** (riguardano tutti i colleghi) e **qualificanti** (garantiscono una fruizione della nuova modalità lavorativa in un reale equilibrio delle diverse esigenze di azienda e colleghi). Purtroppo **l'azienda non si è dimostrata disponibile su nessuno di questi punti** (è stato scritto dettagliatamente in vari comunicati e quindi non riproporremo qui le stesse argomentazioni) e quindi **non è stato possibile raggiungere un accordo**.

L'azienda, come noto, ha allora deciso di proporre ai colleghi

un accordo individuale. Alcune condizioni di questo accordo sono diventate di **maggior favore** rispetto alle proposte iniziali o alle condizioni precedenti, – questo soprattutto **grazie alla dura negoziazione** che è stata portata avanti per 5 mesi dal sindacato – e perciò anche se l'impianto nel suo complesso risulta fortemente squilibrato sulle esigenze aziendali e quindi impossibile da sottoscrivere collettivamente è **giusto valutare la convenienza personale** di adesione individuale.

Per fornirvi il maggior numero di informazioni utili a questa scelta, oltre a quanto già analizzato nelle comunicazioni precedenti, vi diamo **alcuni aggiornamenti** che abbiamo avuto modo di approfondire in questi giorni.

- L'adesione al **4x9** è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW. Può essere fatta in Rete nelle 12 filiali sperimentali e in tutte le Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.
- Il passaggio da **4 a 6 giorni di formazione flessibile** in Rete vale per tutti i colleghi, anche per chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW. In ogni caso le giornate di Formazione flessibile **sono aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW
- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00**, fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio, non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW.
- Per i **Part time** che decidono di aderire all'accordo Individuale SW il riproporzionamento delle Giornate massime di SW fruibili passa al 50% del loro orario individuale.
- Non sono previsti riproporzionamenti delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle **SVL** né per chi aderisce, né

per chi non aderisce all'accordo individuale SW. Ovviamente valgono i diversi limiti a seconda che si applichi l'accordo 2014 (massimo 8 giorni al mese) o l'accordo individuale (massimo 120/140 giorni annui).

- L'indennità sotto forma di Buono pasto di **3€ per ogni giorno di SW** viene erogato indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale.

Poi, oltre alle informazioni tecniche, vogliamo anche sottolineare alcuni **aspetti più gestionali** e certamente non meno importanti.

L'adesione al **4x9** (sia in Direzione che nelle filiali sperimentali di Rete) è connotato da una fortissima **discrezionalità aziendale**: viene valutato in prima battuta se accogliere o respingere del tutto l'adesione e anche in caso di accoglimento la programmazione deve comunque essere "concordata" con il responsabile. A questo proposito è importante sottolineare come la pianificazione concordata non possa trasformarsi nell'**arbitrio unilaterale** del responsabile e come siano da respingere da subito alcune **interpretazioni fantasiose** secondo le quali non sarebbe possibile fare più di una settimana corta al mese, oppure che il giorno di riduzione debba essere deciso autonomamente dal responsabile.

Allo stesso modo va considerato che il **diritto minimo di un giorno al mese** in corso di sperimentazione in circa 200 filiali **NON riassume in alcun modo la possibilità gestionale di ottenere un accesso allo SW di più giorni al mese anche in filiale**. Anzi, l'azienda stessa ha scritto nella sua presentazione delle nuove iniziative in tema di SW che "***i colleghi di filiale potranno avere più giorni di SW rispetto a prima***". Questo è un passaggio fondamentale ed è molto importante che i colleghi interessati allo SW lo richiedano anche in filiale, per **verificare** se siamo di fronte a una semplice **affermazione propagandistica** e autocelebrativa o a una **vera disponibilità** aziendale a modernizzare il suo approccio all'attività di filiale sia con il pubblico che di

back office.

In ogni caso invitiamo tutti i colleghi, sia di Filiale che di Direzione a **contattare i Sindacalisti della FISAC** per garantirsi una gestione meno arbitraria e più vicina alle loro esigenze di SW, 4x9, flessibilità in ingresso.

**Fonte: sito Fisac Nazionale**

---

# **ISP: nessun accordo su smart working e nuova organizzazione del lavoro**



---

## **Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo**

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali relative agli importantissimi temi dello Smart Working, degli orari di lavoro e delle connesse rivendicazioni economiche purtroppo

hanno trovato chiusura da parte dell'Azienda. In particolare la Banca al momento non è stata disponibile a:

- estendere lo Smart Working e il 4x9, nemmeno con le necessarie modulazioni, a tutti i Colleghi della Rete Filiali;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- incrementare per tutti il valore del Buono pasto;
- riconoscere il Buono pasto intero per le giornate di Smart Working;
- riconoscere gli indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

Nonostante cinque mesi di trattativa e alcuni passi in avanti, queste chiusure, incomprensibili visto il più che positivo andamento e l'organizzazione della Banca, non hanno permesso la sottoscrizione di un accordo.

L'Azienda si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello Smart Working e della settimana 4x9 ed ha comunque dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro. Ricordiamo che lo Smart Working e le flessibilità di orario sono un tema che riguarda l'intero settore del Credito e che il nostro Contratto nazionale è in fase di rinnovo visto che è in scadenza a fine anno.

Come sempre la centralità del CCNL è fondamentale e a tal fine verificheremo passo dopo passo le modalità con le quali l'Azienda si attiverà unilateralmente perché ogni soluzione diversa dalle previsioni del CCNL è inaccettabile! Seguiranno altre comunicazioni delle Organizzazioni Sindacali.

---

# Smart working prorogato fino al 31 dicembre per fragili e per chi ha figli under 14

*Ad annunciarlo è stato, su Twitter, il ministro del Lavoro Andrea Orlando. La proroga è contenuta nell'emendamento al DL aiuti bis. La possibilità di ricorrere al lavoro agile era scaduta il 31 luglio e non era stata rinnovata per problemi di copertura. Confermate anche le procedure semplificate di comunicazione.*

---

**È stato prorogato fino a fine anno lo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni.** Ad annunciarlo è stato, su Twitter, il ministro del Lavoro Andrea Orlando. La proroga è contenuta nell'emendamento al DL aiuti bis approvato dalle Commissioni riunite Bilancio e Finanze del Senato e passato all'esame dell'Aula di Palazzo Madama. Il testo contiene una serie di misure per aiutare famiglie e imprese a sostenere il caro energia.

*“Prorogato fino al 31 dicembre lo smart working per i fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni”, ha scritto su Twitter **il ministro Orlando**. “In diverse occasioni, negli scorsi mesi, avevo proposto la proroga e mi ero impegnato affinché fosse approvata: promessa mantenuta”, ha aggiunto. La misura, ha spiegato, “rappresenta un intervento fondamentale per tutelare le persone più fragili, i genitori con figli piccoli e continuare a garantire migliore conciliazione del tempo vita-lavoro grazie alla modalità agile”.*

Sia per i lavoratori fragili sia per i genitori con figli

under 14, **la possibilità di smart working era scaduta il 31 luglio** e non era stata rinnovata per problemi di copertura. Ora **l'emendamento sposta il termine al 31 dicembre 2022**. Agli oneri derivanti da questa modifica – si legge nell'emendamento – si corrisponde con 18,66 milioni per il 2022, che verranno coperti per 8 milioni attraverso il Fondo sociale per l'occupazione del ministero del Lavoro, e 10,66 milioni con riduzione del Fondo per le politiche attive del lavoro.

**L'emendamento conferma anche le procedure semplificate di comunicazione.** Le due categorie, lavoratori fragili o con figli under 14, dal primo agosto erano quindi prive della tutela di legge per il ricorso allo smart working. In molte aziende questi lavoratori sono dovuti tornare in presenza. Oppure si sono dovuti attenere alle modalità previste dagli accordi aziendali sul lavoro agile che le imprese hanno firmato con le rappresentanze sindacali.

Nel periodo in cui non c'è stata la copertura, **alcune aziende hanno quindi rimediato con degli accordi firmati con le rappresentanze sindacali. Altre hanno fatto riferimento al decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022** (articolo 4 lettera b): *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi”* per il lavoro in modalità agile sono tenuti *“a riconoscere priorità alle richieste”* di *“lavoratori con figli fino a 12 anni, o senza limite di età in condizioni di disabilità”*, e dei lavoratori *“con disabilità in situazione di gravità accertata”* o caregivers.

**Le norme che regolano lo smart working, anche con la nuova proroga, sono le stesse che erano in vigore fino al 31 luglio.** La possibilità di usufruire del lavoro da remoto deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione professionale. Per quanto riguarda i genitori di figli under 14, poi, in famiglia non deve esserci già un genitore che non lavora o che percepisce uno o più ammortizzatori sociali, come ad esempio la cassa integrazione. Per le persone fragili, i medici competenti devono accertare che siano maggiormente

esposti a rischio di contagio.

Fonte: Sky Tg24

---

## **BCC: ICCREA – Smart Working, tutto fermo...**



**Smart Working, tutto fermo... ma intanto il tempo corre e la Capogruppo richiama tutti in presenza!**

Care colleghe e colleghi ancora una volta purtroppo dobbiamo segnalarvi che non si ravvisano passi in avanti nella trattativa con la Capo Gruppo sul “Lavoro Agile” o Smart Working che dir si voglia.

Su un tema così sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, **non sono bastati:**

- **5 incontri di trattativa,**
- **il Meeting di Gruppo sul valore di “fare squadra”**
- **la partecipata Assemblea Unitaria**
- **l’incontro con il Direttore Generale (in occasione della presentazione del Piano Industriale)**

**per convincere** la Capogruppo a ragionare sulla opportunità che

offre il Lavoro Agile.

Prendiamo atto che l'unica irricevibile risposta pervenuta, alle innumerevoli sollecitazioni che queste OOS hanno proposto, è una nuova decisione unilaterale che, **da un giorno all'altro e mettendo in seria difficoltà le "persone"**, impone alle Colleghe ed ai Colleghi il rientro in presenza dal 1° agosto p.v. fatti salvi i casi di particolari difficoltà che, almeno in parte, sarebbero comunque tutelati per legge.

Permane l'amarezza di constatare la difficoltà della Capogruppo di concepire il "lavoro agile" come **uno strumento innovativo di prestazione lavorativa per tutti i dipendenti**. Allo stato questa posizione di estrema rigidità si traduce nella indisponibilità ad andare oltre le previsioni degli accordi sottoscritti nel 2017 e 2018.

Dispiace constatare l'incapacità, l'inerzia, l'indecisione della Direzione Generale e dell'Area COO di valorizzare questo istituto e di coglierne tutte le potenzialità: riduzione dei costi, aumento della produttività, della motivazione e della soddisfazione, riduzione dei tempi e costi di trasferimento.

La sola apertura che ci è parso di cogliere, consisterebbe in una ipotetica e non meglio definita disponibilità a ragionare sull'ampliamento delle potenziali posizioni di Smart Working **soltanto nei mesi a venire**. Nel frattempo? "che si arrangino tutti coloro che il tempo per riorganizzarsi non lo avranno!"

**Riteniamo che questo "trattamento" sia ingeneroso nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che hanno assicurato con risultati tangibili l'esecuzione da remoto di tutte le attività, più e meglio che in presenza!**

E' stato chiesto al personale, soprattutto durante il periodo pandemico, un enorme sforzo per adattarsi a nuove procedure ed attività da remoto, senza alcuna formazione e mezzi adeguati. I risultati sono stati eccellenti malgrado il personale fosse

chiamato anche ad affrontare tutti i problemi legati al lockdown.

Queste OOS, nella convinzione che, a partire da quanto definito nell'ultimo rinnovo del CCNL sul Lavoro Agile, una idonea soluzione possa e debba essere individuata a livello di Gruppo, chiedono di proseguire il negoziato.

Un negoziato che non potrà realizzarsi se saranno intraprese azioni unilaterali, motivate esclusivamente dalla urgenza aziendale. Invitiamo Controparte ad una riflessione attenta e matura che non metta a repentaglio le buone e consolidate relazioni industriali.

Convinti che non sia questa la volontà della Capogruppo, chiediamo sin da ora:

- di ripianificare per il mese di settembre una **graduale modulazione** del Lavoro Agile, anche sulla base di quanto il legislatore dovesse prevedere a fronte dell'andamento pandemico, consenta a tutte le Colleghe ed i Colleghi di organizzare e bilanciare i tempi di vita e lavoro;
- di riprendere la trattativa senza posizioni precostituite ed in ottica di trovare risposte, nel tempo e per un numero di giornate definite, anche per tutte le Colleghe ed i Colleghi che potrebbero richiedere di lavorare in modalità agile e non si trovino in situazioni di particolari difficoltà;

**Alla luce del rilevante impatto che questo strumento ha sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente e sulle vite professionali e personali delle Lavoratrici e dei Lavoratori, auspichiamo che la Capogruppo, si faccia carico di queste nostre richieste che, in data odierna, abbiamo formalizzato con una lettera indirizzata al Direttore Generale.**

Attendiamo fiduciosi un riscontro.

Vi terremo aggiornati affinché il vostro indispensabile coinvolgimento possa costantemente accompagnare le evoluzioni di questa trattativa.

**i Coordinamenti e le RR.SS.AA. del GRUPPO BCC ICCREA –  
perimetro diretto**

---

# **Gruppo BCC ICCREA – presentazione piano industriale 2022 – 2024**

Nel pomeriggio del giorno 21 luglio u.s. si è svolto l'incontro previsto tra le OO.SS. e la Direzione della Capogruppo ICCREA, rappresentata dal Direttore **Mauro**, per la presentazione del nuovo Piano Industriale per il periodo 2022-2024.

Il Direttore, illustrando le principali linee del Piano stesso, ha rappresentato la prospettiva di una sostanziale stabilità, comunque orientata al rafforzamento patrimoniale e organizzativo del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA. Vengono infatti previste le seguenti azioni: un'ulteriore riduzione degli NPL; un aumento del ROE basato su elementi non straordinari (ricavi da operazioni in titoli) ma strutturali; un autofinanziamento da utile netto che renda possibile il mantenimento del capitale, scontando comunque l'ammortamento delle operazioni conseguenti l'adeguamento a IRSF9 nonché la previsione di un maggior assorbimento di capitale a copertura della continuità e un aumento di erogazione del credito anche in assenza di garanzie statali.

E' stato inoltre specificato che l'attuale situazione di crisi, comporta ovviamente la necessità di una verifica costante degli obiettivi e delle strategie. Comunque, sulla base degli stress test già effettuati ed immaginando uno scenario non favorevole (ad esempio meno due per cento di pil nel 2023), al momento il piano e le strategie che lo accompagnano sembrerebbero adeguati e i risultati raggiungibili.

Il Direttore ha specificato che quanto sopra si può ottenere, così come previsto dal piano, con una attenta politica dei costi ma, soprattutto, con l'aumento dei ricavi e l'efficienza dei servizi. La razionalizzazione della presenza territoriale non è necessariamente riduzione degli sportelli ed il piano pone particolare attenzione allo sviluppo delle aree del meridione d'Italia, questo legato anche alle misure del PNRR, ma non solo.

Particolare attenzione viene riservata alle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), che nel Piano Industriale hanno diversi richiami: sviluppo sostenibile dei territori; riduzione delle emissioni; efficientamento delle sedi; valorizzazione del personale; misurazione dei rischi ESG; *"riduzione delle differenze di genere"*.

Nel corso dell'incontro, come FISAC CGIL, abbiamo cercato di stimolare anche alcune risposte di merito su vari temi:

- la razionalizzazione degli sportelli
- i modelli organizzativi di rete e all'accentramento del back office delle BCC
- l'evoluzione dei diversi progetti che interessano le Società del Perimetro Diretto (informatica, leasing, servizi assicurativi ed operazioni riguardanti Mediocredito Friuli Venezia Giulia e integrazione Banca Sviluppo con BCC CreCo
- la omogeneizzazione dei trattamenti e alle garanzie occupazionali anche nei casi di esternalizzazione e

internalizzazione di alcune attività delle Società del “Perimetro Diretto”.

Relativamente al Lavoro Agile, abbiamo evidenziato essere un tema molto sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, con impatto rilevante sulla organizzazione del lavoro e della vita privata nonché sulla sostenibilità ambientale, richiamando la Capogruppo ad effettuare una importante riflessione riguardo le opportunità che questa modalità di lavoro offre.

Dalle risposte del Direttore abbiamo potuto apprendere quanto di seguito sinteticamente riportiamo:

- non c'è l'obiettivo di chiudere gli sportelli, a condizione però che non ci siano situazioni di insostenibilità; anzi, resta ferma la volontà di razionalizzazione e ampliamento del territorio presidiato, questo anche adottando idonei modelli organizzativi
- l'attuale piano di riorganizzazione delle Società del Perimetro Diretto, contrariamente a quanto preventivato nel precedente Piano, non prevede il passaggio di Banca Sviluppo in BCC CreCo ma andranno comunque individuate altre soluzioni
- la Capogruppo, rispetto alle Società del Perimetro Diretto, effettua ricorrenti analisi di mercato orientate a valutare eventuali opportunità che, così come è avvenuto per BCC Pay, potrebbero anche portare ad esternalizzazioni che però, a detta del Direttore, saranno realizzate solo a condizione che si ravvisino vantaggi prospettici per il Gruppo e per le Banche aderenti, e comunque a salvaguardia delle persone; questo l'approccio con cui si è affrontata la paventata, ma ad oggi non concreta, cessione di Iccrea BancaImpresa per la quale comunque, la migliorata efficienza, inciderà su future valutazioni
- per la parte che riguarda i servizi assicurativi del

Gruppo, a settembre sarà indetta una gara per la scelta del partner; mentre riguardo l'acquisizione di Medio Credito del Friuli, pur essendo stata deliberata, si resta in attesa di ulteriori dettagli da parte della regione

- il Lavoro Agile resta, a detta del Direttore, un tema complicato rispetto al quale mancherebbe ancora una idonea cultura aziendale ed organizzativa; questo elemento, insieme alla necessità di integrazione di persone con provenienze diverse, porta allo stato la Capogruppo ad una limitata concessione del Lavoro Agile, da riservare quasi esclusivamente alla gestione di situazioni specifiche di difficoltà personali o familiari. Allo stato si può solo ipotizzare un percorso che, nel tempo, possa ampliare queste disponibilità.

Entro la fine dell'anno in corso si svolgerà un ulteriore incontro con il DG per confrontarsi sull'andamento generale del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA e riprendere alcuni dei temi che richiedono un ulteriore livello di dettaglio; in particolare il Direttore si è impegnato a fornire in quella sede, elementi utili a comprendere gli sviluppi riguardanti l'informatica del Gruppo.

Con l'impegno da parte nostra di ritornare sull'argomento anche con sessioni specifiche, come ad esempio il tema della sostenibilità e delle pari opportunità, vi invitiamo a consultare per un maggior dettaglio, le slide utilizzate per la presentazione del Piano Industriale, disponibili a questo [link](#)

**Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario Cooperativo BCC  
ICCREA**

---

# Riscossione: accordo Smart Working, come funziona

In merito all'accordo sul tema dello Smart Working siglato lo scorso mese di marzo, pubblichiamo un video esplicativo dei principali elementi che lo caratterizzano. Buona visione.

---

## Smart Working semplificato, proroga al 31/8, novità per i fragili

Un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto "decreto Covid riaperture" introduce due novità: prorogato fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili, sia del settore pubblico sia del settore privato; prorogato dal 30 giugno al 31 agosto lo smart working semplificato per il settore privato.

---

**Lo smart working non si ferma il 31 maggio**, con la fine dello stato d'emergenza legato al Covid, ma continuerà ancora per diverse settimane. La novità è arrivata con **un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto "decreto Covid**

**riaperture**". Ma la possibilità di accedere in maniera semplificata al lavoro da remoto non è uguale per tutti i lavoratori.

In particolare, l'emendamento ha **prorogato fino al 30 giugno** il regime di tutela per i **lavoratori fragili**, sia del settore pubblico sia del settore privato.

Inoltre, è stato **prorogato dal 30 giugno al 31 agosto** lo **smart working semplificato per il settore privato**.

Fino al 31 agosto, quindi, **è consentita la modalità di comunicazione semplificata per lo smart working per tutti i lavoratori del settore privato**: è consentito, cioè, il ricorso allo smart working senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore.

Il datore di lavoro, quindi, sarà tenuto a comunicare al ministero del Lavoro in via telematica **solo i "nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile"** e non tutti gli allegati degli accordi individuali sottoscritti con i singoli lavoratori (che comunque l'azienda dovrà conservare).

L'emendamento al dl riaperture approvato in Commissione Affari Sociali alla Camera, quindi, **proroga al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili: diritto allo smart working per tutti i fragili** e, per specifiche categorie di fragili, ove non sia possibile svolgere lavoro in modalità agile, equiparazione al ricovero ospedaliero.

L'emendamento, precisa una nota del ministero del Lavoro, proroga anche il diritto allo smart working **per i genitori di figli con fragilità**.

Mentre la proroga fino al 30 giugno decisa per i lavoratori **fragili** vale sia per il **settore pubblico sia per il privato**, quella fino al 31 agosto per lo **smart working semplificato** vale per il **settore privato**.

*"In commissione Affari sociali abbiamo approvato*

*l'emendamento, riformulato dal governo, che proroga lo smart working per i lavoratori fragili pubblici e privati. **Siamo soddisfatti che sia stata accolta la richiesta del M5S**, che si è battuto fin da subito per colmare questa lacuna", hanno spiegato in una nota i pentastellati Francesca Ruggiero, Vittoria Baldino e Niccolò Invidia. "In questo modo – hanno sottolineato – chi è affetto da patologie che ne determinano la vulnerabilità potrà continuare a svolgere le proprie mansioni in totale sicurezza".*

*"**Esprimo profonda soddisfazione** per l'approvazione dell'emendamento che proroga fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili pubblici e privati. La misura, fortemente sostenuta dal ministro Speranza, che ringrazio per la grande disponibilità e sensibilità, non sarebbe stata possibile senza le risorse stanziare dal ministro della Salute. Era fondamentale garantire ai lavoratori vulnerabili la possibilità di continuare a svolgere le proprie occupazioni in totale sicurezza", ha dichiarato in una nota il **sottosegretario alla Salute Andrea Costa**.*

Fonte: [tg24.sky.it](https://www.tg24.sky.it)

---

**Bper Banca: i corsi online si potranno seguire da casa**



---

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

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

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

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

La fruizione della formazione a distanza **va richiesta e autorizzata dal proprio Responsabile**, che dovrà provvedere all'inserimento del relativo giustificativo,

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

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

La fruizione è per **giornate intere frazionabili in mattina o pomeriggio**. In tali giornate **non si percepisce il buono pasto** nè l'indennità di pendolarismo. In caso di fruizione a mezze giornate (quindi con presenza in filiale/ufficio del

lavoratore per le ore residue) resta il diritto a percepire l'indennità di pendolarismo

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

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

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

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

Lo Smart Learning si aggiunge alle modalità già esistenti attraverso le quali è possibile seguire i corsi: formazione in aula, corsi on line sincroni (con presenza in diretta del docente, come ad esempio i **Webinar**), corsi on line asincroni da seguire in filiale o in ufficio. A tal fine, ricordiamo che il CIA BPER prevede che sul posto di lavoro i corsi online debbano essere seguiti **in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive.**

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

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

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

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

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

**BLearning:** [www.gruppobperelearning.it/esterni](http://www.gruppobperelearning.it/esterni)

**OndaCorta:** [www.ondacorta.it](http://www.ondacorta.it)

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

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

Per ulteriori dettagli si rimanda alla circolare in pubblicazione.

12 aprile 2022

**I Componenti Fisac CGIL della  
Commissione Formazione**

**Anna Trovato  
Bruno Lorenzo**

---

# Smart working, niente proroga per i lavoratori fragili

*Il dl 24 non contiene più la norma che avrebbe assicurato il diritto alla prosecuzione del lavoro agile ai genitori di figli piccoli o ai dipendenti affetti da gravi patologie. Il governo non era contrario, ma c'è stato un problema di copertura finanziaria. La Flp: "Decisione inaccettabile, rischi sanitari ancora elevati"*

---

Anche i lavoratori fragili dal primo aprile dovranno ritornare al lavoro. La proroga dello smart working per chi ha figli piccoli o soffre di patologie gravi era attesa anche perché presente in tutte le bozze del decreto che stabilisce le norme per la fine dell'emergenza, il dl 24 marzo 2022 n. 24. Ma con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento è emerso che la proroga di tre mesi si limita allo smart working semplificato, per cui non è ancora necessario l'accordo individuale con il lavoratore. Mentre **non c'è nessuna proroga per i lavoratori fragili**, che avrebbe incluso anche l'obbligo per il datore di lavoro di adibirli ad altra mansione se quella contrattuale non consentiva il lavoro agile.

Sulla proroga c'era un forte consenso in Consiglio dei ministri, a chiederla era stato il ministero del Lavoro ma non c'era opposizione da parte di Palazzo Chigi. Ma, spiegano fonti vicine al dossier, **mancava la copertura finanziaria** perché tenere in smart working anche lavoratori la cui mansione non lo consente ha dei costi elevati, e quindi **si è scelto di non prorogare la norma**.

I sindacati non ci stanno. A sollevare la questione, non appena il provvedimento è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il segretario della Flp Marco Carlomagno: *“Una decisione, questa del governo, incomprensibile e inaccettabile, in un momento in cui la situazione sanitaria è ancora caratterizzata da una circolazione molto forte della variante Omicron 2, e il numero dei contagi di nuovo in aumento”*.

La norma potrebbe anche essere modificata in corso di conversione del decreto legge: a preannunciare battaglia il Movimento Cinque Stelle: *“Ho letto con attenzione la denuncia della Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche (Flp). In pratica, nell’ultimo decreto varato dal Governo, non vi è alcuna proroga per il mantenimento in lavoro agile dei lavoratori fragili. – annuncia in una nota il capogruppo del M5S in commissione Lavoro alla Camera, Niccolò Invidia – È una grave mancanza. Lo diciamo subito: durante il passaggio parlamentare del provvedimento, come Movimento 5 Stelle, presenteremo un emendamento per ripristinare queste tutele”*.

Ma i tempi sono troppo stretti: infatti la proroga varrebbe tre mesi, ma per la conversione in legge ce ne vogliono due. Data l’entrata in vigore del decreto legge al primo aprile, sembra inevitabile il rientro dei lavoratori fragili, tranne che sia possibile ottenere un accordo che stabilisca qualcosa di diverso con il proprio datore di lavoro. Infatti dal primo aprile potrebbero entrare in vigore molti dei protocolli sindacati che le aziende hanno stipulato, in vista della fine dello stato di emergenza.

**fonte: [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it)**