

# La “formula vincente” dei discount? “Turni massacranti, personale all’osso, stagisti usati come dipendenti”

Con l’aumento dell’inflazione e la stagnazione dei salari, i discount sono ormai diventati un punto di riferimento per moltissimi consumatori costretti ogni mese a far quadrare i bilanci familiari al centesimo. Ma dietro alle offerte di questi supermercati a buon mercato che spesso vendono a prezzi concorrenziali e talvolta sottocosto spesso si nasconde anche **la compressione dei costi** che impatta – è la denuncia dei lavoratori – soprattutto su **stipendi e condizioni di lavoro** di chi opera nei punti vendita. E insomma, specialmente nell’ultimo anno, in queste realtà i fatturati sono esplosi, **ma a questo non è corrisposto affatto un miglioramento delle condizioni** per i dipendenti. Anzi.

Le segnalazioni arrivano da diverse realtà di questo settore (anche se non tutte le aziende si comportano alla stessa maniera): turni massacranti, spesso comunicati con preavvisi di pochi giorni, assunzioni e turnazioni di personale ridotte all’osso, punti vendita che vanno avanti con il **minore impiego possibile di dipendenti**, grandissimo ricorso a contratti **stage o contratti part-time** a tempo determinato con clausole di flessibilità che costringono i precari a firmare assunzioni a 24/30 ore a settimana per poi accettare richieste di straordinario continue che fanno lievitare oltremodo il monte orario e di fatto **impediscono al lavoratore di poter avere un equilibrio tra vita privata e lavoro**. Queste le caratteristiche principali più volte denunciate nel corso degli anni dai lavoratori del comparto e dalle **rappresentanze sindacali** attive nel settore.

In **Eurospin**, forse uno dei discount italiani più noti, i sindacati hanno promosso un grande sciopero nell'agosto del 2022, mettendo in rilievo le **pessime condizioni di lavoro** a cui sono sottoposti molti dipendenti della grande catena, puntando il dito soprattutto sulle richieste dei direttori di filiale volte ad aumentare il più possibile il tasso di produttività del punto vendita per risultare competitivi agli occhi dell'azienda madre, a scapito dei dipendenti assunti. Un modello che sembra non essere caratteristica esclusiva di Eurospin ma anche di molte altre realtà simili.

*“Ho lavorato come stagista in un punto vendita Eurospin del Lazio e ho lavorato come se fossi un dipendente vero e proprio e non un tirocinante che doveva stare in negozio per imparare. Non mi vergogno a dire che **sono stato trattato come uno schiavo**, pretese assurde in cambio di un rimborso spese che non permette nemmeno un'indipendenza economica – spiega Ernesto (nome di fantasia, ndr)*

*“Ho lavorato anche **8 ore di fila senza nemmeno una piccola pausa per mangiare**, questo era praticamente la regola. **Siamo troppo pochi per poter lavorare a ritmi umani**. Se le condizioni per un lavoratore assunto sono pessime, per chi è stagista davvero si possono definire da **sfruttamento**”.*

Non va meglio in **Penny Market**, altro noto discount diffuso in tutto il Paese. *“Ho lavorato per mesi come direttore di filiale e ho potuto toccare con mano le tante incongruenze di*

questa azienda. Il mio contratto, come quello di tutti i direttori, prevede lo **straordinario forfettario** che però non va di certo a favore del lavoratore", racconta Alfonso (altro nome di fantasia, ndr).

**"Quando firmi non sai a cosa stai andando incontro**, quante ore dovrai fare davvero. Finisci per vivere in azienda. Le ore di straordinario puntualmente ogni settimana devono essere suddivise per i membri dello staff di negozio e il problema è che **ci sono troppe poche persone per coprire in modo corretto le ore di apertura** del punto vendita. Quindi per poter arrivare a coprire tutte le ore, il direttore si sobbarca tutte quelle che i dipendenti assunti in quel punto vendita non possono fare. Per aver messo in rilievo queste storture **sono stato messo in punizione** e mandato in un altro negozio, ho subito comportamenti ai limiti del **mobbing**. Nel negozio dove sono inviato in seconda istanza **ho visto il responsabile obbligare i membri del team a timbrare la fine del proprio turno alle 21 per poi intrattenersi nel negozio fino alle ore 22/22:30** per sistemare tutto ciò che non era stato possibile sistemare durante il turno. E questa è praticamente prassi, non un caso".

Margherita lavora in **In's** da oltre 20 anni e in questi decenni ha potuto toccare con mano le varie evoluzioni del discount di proprietà del gruppo **Pam Panorama**: *"Siamo messi decisamente peggio rispetto ai colleghi di Pam Panorama. Si fa credere che i punti vendita siano gestiti da titolari, ma la realtà è che i gestori sono tutti lavoratori dipendenti vincolati a quelle che sono le decisioni aziendali. Lavorano in **costante situazione di mancanza di personale**, dovendo coprire con il loro*

lavoro le ore che mancano al raggiungimento delle coperture prefissate, **arrivando a fare anche 12 ore al giorno**. Nei punti vendita il personale è ridotto all'osso, ci sono addirittura negozi con soli due dipendenti assunti con contratti part-time da 18/20 ore a settimana e il resto lo copre il gestore", racconta. Il Ccnl applicato da In's è il **Dmo di Federdistribuzione**: "Prima avevamo quello del commercio, ora questo, che è peggiorativo rispetto al precedente. Certo, siamo anche fortunati a non essere incappati in un contratto pirata, vista la situazione che c'è in giro".

A differenza di altre realtà, in In's i supplementari e gli straordinari vengono retribuiti ai **dipendenti part-time**: "Il supplementare viene pagato il 35% **in più**, lo straordinario oltre le 40 ore il 15% ma il punto è che conviene fare così sia perché in questo modo l'azienda si garantisce una buona flessibilità sia perché **contributi e gli elementi accessori vengono calcolati sul monte orario da contratto part-time non su quello realmente lavorato**".

"Devi sempre essere disposto a fare sempre straordinari, arrivando a lavorare anche 45/50 ore a settimana. I **tirocianti** sono un altro tassello della compressione dei costi, è lavoro dipendente mascherato e molto conveniente: non si versa nulla, c'è solo il rimborso spese e nessun

*contributo. Dopo lo stage di solito fanno contratti a tempo determinato con i vari rinnovi per poi proporre l'apprendistato inquadrato due livelli in meno, ma a questi apprendisti vengono chieste le stesse cose che vengono chieste a un lavoratore non apprendista. Ci sono punti vendita portati avanti dagli apprendisti, che gestiscono ordini e burocrazia in tutto e per tutto, e punti vendita in cui **gli apprendisti fanno da tutor agli stagisti**. E' un qualcosa di paradossale. Il dipendente deve praticamente fare tutto, dal cassiere al contabile alle pulizie, non esistono mansioni. ", conclude Margherita.*

**Fonte: Il fatto quotidiano**

---

## **Gruppo Bper: raggiunto accordo su esodi e assunzioni**



**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER**

---

### **Nuove assunzioni, esodi e proroga tutele**

Dopo alcuni giorni di intense trattative, nella notte fra venerdì e sabato scorso abbiamo definito l'accordo che regola

l'uscita volontaria e incentivata tramite l'adesione al fondo esodi di ulteriori 540 colleghe e colleghi, l'assunzione di almeno 350 persone, la conferma e la proroga di alcuni previsioni di tutela complessiva.

### **PER CHI ESCE**

L'accordo prende origine dal piano industriale Bper 2022/2025 presentato lo scorso 10 giugno che ha previsto un'ulteriore manovra del personale: quanto convenuto è pertanto da considerarsi in continuità con l'accordo del 28/12/2021. Avranno la possibilità di accedere al Fondo esodi 540 lavoratrici/lavoratori che avevano già presentato la domanda per l'accesso all'inizio dello scorso anno e che sono rimasti esclusi.

Sono confermati i criteri di accesso e gli incentivi già concordati, mentre le finestre di uscita saranno le seguenti:

Maturazione della decorrenza di pensione		Uscita dal lavoro
Sino al 1/1/2028		30/09/23
Da 1/2/2028	A 1/1/2029	31/12/23
Da 1/2/2029	A 1/7/2029	30/06/24
Da 1/8/2029	A 1/1/2030	31/12/24

**Entro il 1/6/2023** i colleghi in graduatoria verranno contattati dalla banca e, **entro il 30/6/2023**, avranno la possibilità di segnalare eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda (ad esempio riscatti, ricongiungimenti, recuperi contributivi, lg. 104, ecc.) fornendo la relativa documentazione.

**Entro il 31/7/2023** si terrà l'incontro di verifica.

### **PER CHI ARRIVA**

Sempre in continuità con l'accordo del 28/12/2021, le uscite saranno bilanciate da un massiccio piano di assunzioni per un totale **di almeno 350 nuovi ingressi** (comprensivi della stabilizzazione di almeno **80 colleghe/colleghi in somministrazione**).

Le assunzioni verranno effettuate direttamente sui territori dove usciranno le persone, in correlazione temporale con le stesse e privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione.

### **PER CHI RIMANE**

Per gestire in modalità sostenibile le iniziative del piano industriale abbiamo previsto:

- ◆ l'attenzione a tutti i territori con l'impegno aziendale a incontri preventivi in caso di trasferimenti di lavorazioni e a limitare la mobilità delle persone anche attraverso la creazione di ulteriori centri di lavorazione (poli);
- ◆ la proroga al 31/12/2025 (data di scadenza del piano industriale) di quanto definito dall'accordo del 28/12/2021 su:

- **mobilità territoriale** (trasferimenti);
- **part time**, prevedendo anche per coloro adibiti dal 1/1/2023 ed entro il 31/12/2025 a strutture dove sono previsti orari su turni, di ripristinare o mantenere le condizioni in essere al momento dell'assegnazione/trasferimento fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

La trattativa, e l'accordo, hanno cercato di individuare le soluzioni per conciliare:

- ◆ la giusta aspettativa di colleghe/i che attendono di uscire;
- ◆ maggiori opportunità per la stabilizzazione di coloro che lavorano, o hanno lavorato, in somministrazione;
- ◆ le condizioni di lavoro delle migliaia di persone che rimarranno.

Già a partire dalle prossime settimane proseguiranno gli incontri sui temi già individuati (fra cui percorsi professionali, condizioni bancarie, Filiali on line) oltre a

quelli sul premio aziendale nelle altre aziende del Gruppo (dopo la positiva soluzione trovata in capogruppo): parallelamente si terranno le assemblee per il rinnovo del contratto nazionale, cui, fin da ora vi invitiamo a partecipare numerosi.

**COORDINAMENTI SINDACALI del GRUPPO BPER  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

*Modena, 8 maggio 2023*

→ scarica l'accordo

---

# **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'ore 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 Annuale 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 regoleranno 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 progressi 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**

---

# **Unicredit: aumenti del buono pasto elettronico dal 1° luglio**

Grazie agli effetti degli accordi 2 aprile 2020, siglati dalla Fisac CGIL, insieme alle altre OO.SS. e l'Azienda, il prossimo 1° luglio 2022, con effetto sul CEDOLINO DI AGOSTO, inizierà ad essere erogata la seconda tranche di aumento del buono pasto elettronico.

Per i dipendenti a tempo pieno o in part time verticale, per le giornate ad orario pieno l'incremento del buono pasto sarà il seguente:

- 6,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro dal 1° luglio 2023;

Al personale a tempo parziale orizzontale, invece, il buono pasto sarà riconosciuto in forma elettronica nella misura di:

- 5,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro dal 1° luglio 2023.

A partire dal cedolino di Agosto, oltre al numero di buoni pasto elettronici spettanti, vedremo quindi il controvalore aggiornato con il nuovo importo.

Ricordiamo a tutte e tutti che l'importo spettante del buono pasto elettronico verrà caricato mensilmente sulla tessera nel giorno di erogazione dello stipendio. Nel tuo cedolino stipendio troverai una apposita voce che ti indicherà il numero di buoni pasto a cui hai diritto nel mese di competenza.

## **Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori**

Il numero di buoni spettanti è calcolato in base ai giorni di

presenza al lavoro che hai fatto nel mese precedente a quello di calcolo e di consegna (nelle giornate di Smart Working – fatta eccezione per lo Smart Working effettuato da un hub – l’Azienda non prevede la corresponsione del buono pasto).

*Ad esempio:* in ottobre (mese di calcolo e consegna) si calcolano e si consegnano i buoni sulla base delle presenze fatte registrare nel mese di settembre.

Le assenze, retribuite o meno, della durata di almeno 1 giorno o anche di durata inferiore purché comprendenti l’orario previsto per l’intervallo del pranzo (salvo il caso di rientro al lavoro nell’arco della stessa giornata) fanno venir meno, per qualunque motivo, il riconoscimento del buono pasto sia che tu sia impiegato a tempo pieno sia a tempo parziale di tipo verticale.

Risultano sottratte a questa regola generale, e pertanto non pregiudicano la spettanza del ticket, le seguenti assenze:

- Permessi giornalieri per accudire il figlio nel primo anno di vita e, tra quelli previsti dalla legge 104, i permessi frazionati (non a giornata intera):
  - fruiti dal dipendente portatore di handicap;
  - utilizzati dal genitore di disabile sino al 3° anno di vita;
  - chiesti dal genitore di disabile oltre il 3° anno di vita;
  - riconosciuti per l’assistenza a genitore disabile;
  - riconosciuti per l’assistenza al coniuge disabile.

*Le assenze giornaliere (retribuite o meno) di durata superiore a 1/3 della normale prestazione lavorativa fanno venir meno il riconoscimento del buono pasto se sei impiegato a tempo parziale di tipo orizzontale.*

Ricordiamo che ai neoassunti, per il primo mese di lavoro, non viene consegnato alcun buono (non essendovi i tempi tecnici

per prenotarne in tempo l'assegnazione). Alla fine di questo primo mese di lavoro (o del secondo quando la decorrenza dell'assunzione non permette la prenotazione in tempo utile) viene consegnata una dotazione fissa di 41 buoni, il cui valore – memorizzato negli archivi informatici – verrà recuperato in bollettino stipendio alla fine del rapporto di lavoro con apposita voce ("Recupero buoni pasto anticipati") o al passaggio alla categoria dei Dirigenti: i buoni pasto spettano infatti a tutto il personale, esclusi i Dirigenti.

A partire dal secondo mese di lavoro viene applicato il metodo di calcolo generale già esposto.

### **Utilizzo del buono**

Il buono pasto elettronico, come per quello cartaceo, è sostitutivo del servizio mensa e deve pertanto essere utilizzato con le seguenti modalità:

- è personale e non cedibile, come anche la card sulla quale il buono pasto viene accreditato;
- può essere utilizzato solo per l'intero valore giornaliero, non sono consentiti pertanto utilizzi parziali;
- può essere utilizzato in modo cumulativo fino al limite di 8 buoni pasto al giorno;
- deve essere utilizzato solo per servizi di ristorazione;
- non dà diritto a ricevere somme di denaro, beni o prestazioni diverse da quelle sopradescritte;
- deve essere utilizzato esclusivamente presso gli esercizi convenzionati;
- non può essere convertito in denaro e non è possibile ottenere un resto in contanti qualora il costo del pasto consumato sia inferiore a quello del buono (al contrario, se il costo del pasto fosse superiore al valore del buono, la differenza può essere erogata in denaro da parte del dipendente);
- deve essere comunque utilizzato entro la scadenza

stabilita, pena la perdita di valore del buono. Ricordiamo che, per quanto riguarda la scadenza, il buono pasto elettronico segue le stesse regole applicate ai buoni pasto cartacei.

## **Problemi con la tessera elettronica**

Se la carta è capiente e pensi che la tessera sia danneggiata o smagnetizzata, segnalalo scrivendo alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)).

In caso di furto o smarrimento della card, è necessario chiedere immediatamente il blocco della card scrivendo sempre alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)), riportando i codici identificativi riportati sulla tessera. La casella è presidiata in orario lavorativo.

Ti ricordiamo che la tessera è personale e non cedibile e ti raccomandiamo la massima attenzione nella sua custodia, al fine di evitare utilizzi fraudolenti. In caso di utilizzo fraudolento a seguito di furto o smarrimento, non sarà possibile recuperare l'importo eventualmente utilizzato da terzi prima del blocco della carta.

Puoi contattare la casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)) anche se pensi che il saldo che visualizzi non sia corretto o credi che al momento del pagamento sia stato scaricato un numero errato di buoni o se invece hai necessita`di assistenza per la gestione della tua carta (ad esempio: mancata consegna, blocco carta, convenzionamento locali).

Se invece hai necessita`di verificare con l'Azienda questioni amministrative legate ai buoni pasto (es. numero di buoni spettanti in un determinato mese) puoi aprire un Ticket apposito in People Focus, al percorso HR Ticket > Benefit > Ticket pasto.

Luglio 2022

## **La Fisac Cgil del Gruppo UniCredit**

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

---

# **BCC: la tabella degli aumenti**



---

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

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

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

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

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

L'accordo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro medi – riferiti alla figura convenzionalmente individuata della 3<sup>a</sup> Area, 4° livello, a zero scatti – con una prima erogazione di € 150,00 dal mese di agosto, e una seconda tranche di € 40,00 ad ottobre.

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

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

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

- Costituzione dell'Ente bilaterale della Categoria (EnBiCC), in stretta correlazione con il Fondo per la

- promozione della buona e stabile occupazione (FOCC)
- Regolazione del nuovo Valore di produttività per gli incrementi economici a livello di Gruppo/Azienda (ex PDR);
  - Conciliazione vita-lavoro, miglioramento ed aggiornamento dei profili: 3 giorni di permesso per ricovero familiari, 5 giorni per assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, specifici rinvii per assistenza a figli in condizioni di disagio, percorsi di adozione e caregiver; flessibilità per gravi motivi di salute e per lavoratori con figli fino a 3 anni; allungamento dell'aspettativa a 24 mesi per gravi motivi di salute.
  - Pari opportunità, istituzione di una commissione per le politiche di inclusione.
  - Incremento a € 1.500 per il contributo annuale destinato a ciascun familiare portatore di handicap;
  - Part-time: nuove previsioni e percentuali di trasformazione, con specifico riferimento alla genitorialità e alle fragilità;
  - Formazione: aumento di 10 ore per tutto il personale (da 50 a 60 ore a livello annuo) con relativo incremento della quota di ore di formazione retribuite, introduzione della formazione tecnico identitaria, previste adeguate condizioni per l'autoformazione;
  - Estensione delle tutele per fatti commessi dai lavoratori nell'esercizio delle funzioni con la previsione della facoltà di accesso agli atti nei casi di provvedimenti disciplinari;
  - Regolazione a livello nazionale del lavoro agile, su base volontaria e con diritto alla disconnessione e retribuzione invariata per il lavoratore, comprensiva del "buono pasto";
  - Istituzione delle Commissioni Nazionali sui temi della salute e sicurezza e sul sistema di classificazione del personale e i profili professionali che provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di

- classificazione degli inquadramenti e comincerà i propri lavori a settembre e li concluderà entro dicembre 2022;
- Costituzione di un organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e la digitalizzazione del credito cooperativo.

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

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono piena soddisfazione per i contenuti economici e normativi raggiunti da questo rinnovo contrattuale, che ribadisce fortemente la centralità e l'unicità del CCNL Federcasse a garanzia e tutela di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Movimento Cooperativo.

Roma, 13.06.2022

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

Scarica l'ipotesi d'intesa

**Di seguito la tabella economica degli incrementi salari:**

<b>TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022</b>					
	Tabelle in vigore dal 1/1/2019	<b>Tabelle in vigore dal 1/8/2022</b>		<b>Tabelle in vigore dal 1/10/2022</b>	
livelli / aree	<b>stipendio</b>	<b>aumento</b>	<b>nuovo stipendio</b>	<b>aumento</b>	<b>nuovo stipendio</b>
QD4	4.320,26	<b>201,55</b>	4.521,81	<b>53,75</b>	4.575,56
QD3	3.667,18	<b>175,13</b>	3.842,31	<b>46,70</b>	3.889,01
QD2	3.272,81	<b>166,24</b>	3.439,05	<b>44,33</b>	3.483,38

QD1	3.083,04	<b>158,44</b>	3.241,48	<b>42,25</b>	3.283,73
3 AREA 4 LIV.	2.716,90	<b>150,00</b>	2.866,90	<b>40,00</b>	2.906,90
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	<b>129,41</b>	2.649,69	<b>34,51</b>	2.684,2
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	<b>122,25</b>	2.503,28	<b>32,60</b>	2.535,88
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	<b>115,99</b>	2.375,04	<b>30,93</b>	2.405,97
2 AREA 2 UV.	2.123,77	<b>104,87</b>	2.228,64	<b>27,97</b>	2.256,61
2 AREA 1 LIV.	1.987,28	<b>98,13</b>	2.085,41	<b>26,17</b>	2.111,58
1 AREA	1.850,82	<b>91,39</b>	1.942,21	<b>24,37</b>	1.966,58

## **Diritto alla pensione: anche per part-time verticale è utile il tempo non lavorato**

*Part-time verticale o ciclico: utile anche il tempo non lavorato per maturare il diritto alla pensione.*

Infatti la legge di bilancio 2021 ha disposto nuove modalità di calcolo dell'anzianità contributiva maturata nei **rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale o ciclico**, valorizzando ai fini del **diritto pensionistico** anche

il **tempo non lavorato**, come già avviene nel part-time orizzontale.

Adesso, con la circolare INPS 4 maggio 2021, n. 74 l'Istituto fornisce le indicazioni sull'applicazione della norma nel settore privato, sui nuovi adempimenti per i datori di lavoro e sulla gestione delle posizioni assicurative dei lavoratori dipendenti diversi dagli operai agricoli.

## **Normativa**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è stato organicamente disciplinato nel nostro ordinamento dall'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla **legge 19 dicembre 1984, n. 863**, destinato ai lavoratori disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Detto testo normativo, nel disciplinare per la prima volta il lavoro a tempo parziale, ha tra l'altro previsto che siffatta fattispecie contrattuale debba necessariamente essere stipulata con atto scritto.

## **Diritto alla Pensione: anche per Part-Time verticale è utile il tempo non lavorato**

Pertanto il legislatore **riconosce il periodo non lavorato nell'ambito del rapporto part-time di tipo verticale o ciclico** per i rapporti di lavoro part-time in essere alla data di entrata in vigore della nuova disciplina e per tutta la durata degli stessi, nonché per i rapporti di lavoro part-time

esauriti.

L'Istituto procederà al riconoscimento, per l'intera durata del rapporto di lavoro part-time:

- dei periodi assicurativi interessati dall'applicazione normativa
- e riferiti a rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico attivi alla data di entrata in vigore della disciplina in commento.

Va comunque considerata l'esclusione, nell'ambito dell'accredito dell'anzianità contributiva ai fini del diritto, dei periodi non lavorati e non retribuiti:

- a causa del verificarsi di eventi sospensivi del rapporto di lavoro
- e in considerazione della non disponibilità di dette informazioni negli archivi dell'Istituto.

Sarà necessario che l'assicurato presenti domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite PEC ovvero attraverso il servizio *on-line* di segnalazione contributiva (c.d. FASE), secondo le consuete modalità.

La domanda dovrà essere corredata:

- dall'attestazione del datore di lavoro compilata secondo il modello allegato (Allegato n. 1)
- o da una dichiarazione sostitutiva di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 del 2000 (Allegato n. 2), sottoscritta dall'interessato. Con l'indicazione degli eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, completa della copia del contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico al quale la stessa si riferisce.

Le pensioni potranno essere liquidate in applicazione delle nuove disposizioni per decorrenze **dal 1° gennaio 2021**.

Le novità introdotte in materia di part-time di tipo verticale o ciclico non modificano le modalità di individuazione del diritto e della misura del Trattamento di Fine Servizio ( TFS) e del Trattamento di Fine Rapporto ( TFR) dei dipendenti pubblici.

## **Il testo completo della Circolare**

A questo link potete consultare il testo completo della Circolare INPS.

Qui di seguito, invece potete consultare i due allegati alla Circolare:

- Allegato 1
- Allegato 2

Fonte: [www.lentepubblica.it](http://www.lentepubblica.it)

---

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



---

## **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 esuberi 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**

---

# **Decreto Cura Italia: ad aprile in busta paga l'erogazione del Bonus di € 100**

Con la busta paga di aprile verrà erogato il **Bonus 100,00 euro**, contenuto nel **decreto Cura Italia**, a sostegno dei lavoratori.

Il bonus in questione spetta a **tutti i dipendenti pubblici e privati**, che nel mese di marzo hanno prestato servizio lavorativo nella propria sede di lavoro assegnata, in missione, in trasferta o distacco.

Il bonus spetta, e va in tal senso riproporzionato, **solo per le giornate in cui il dipendente si è recato a lavoro garantendo la presenza fisica nel mese di marzo 2020**. Tale

misura, inoltre, si rivolge ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno 2019 hanno conseguito un **reddito da lavoro dipendente non superiore i 40 mila euro [1]** ed è erogato direttamente dal datore di lavoro nella busta paga.

Riguardo la modalità di calcolo del bonus, alla vigilia della sua erogazione, è intervenuta l'**Agenzia delle Entrate** che con la **risoluzione n. 18 del 9 aprile 2020**, a maggior dettaglio di quanto già indicato nella circolare n.8/E del 3 aprile 2020, **specifica le regole di erogazione dello stesso.**

## **Cinque minuti per saperne di più:**

**Il bonus di 100 euro non spetta per le giornate di cassa integrazione, ferie, malattia, permessi e per le giornate lavorate in smart working.**

**Nessuna differenza tra part time e full time, infatti il premio di 100 euro è da riconoscere al lavoratore che abbia svolto la propria prestazione in sede, in base ai giorni previsti dal contratto, indipendentemente se in full time o part time.**

Quindi l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 18 fornisce **nuove indicazioni, alternative a quelle riportate nella circolare 8/E, per il metodo di calcolo del bonus**, da riconoscere in busta paga in relazione ai giorni lavorati per il mese di marzo:

- **il datore di lavoro potrà calcolare l'importo del bonus da riconoscere al dipendente utilizzando il rapporto tra giorni di presenza in sede effettivamente lavorati(indipendentemente dal numero di ore prestate) e giorni lavorabili in base a quanto previsto dal contratto collettivo.**
- **il valore del bonus da riconoscere sarà**

**dato dall'importo di 100,00 euro** moltiplicato per il rapporto di cui sopra.

Ovviamente il lavoratore, con contratto full time o part time, che ha svolto la propria prestazione lavorativa in presenza per tutti i giorni previsti dal contratto avrà diritto al premio in misura piena.

Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura della risoluzione n. 18 del 9 aprile 2020 della Agenzia delle Entrate sul sito web della Agenzia delle Entrate.

Di seguito alcuni esempi di **calcolo del bonus di 100,00 euro** per i lavoratori con **contratto full time o part time**, riportati nella **risoluzione 18 della Agenzia delle Entrate** dove bene si specifica che non si tiene conto dell'orario di lavoro bensì esclusivamente dei giorni lavorati in sede nel mese di marzo.

#### **Esempio 1 contratto full time**

*“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 22 giorni (“giorni lavorabili, caso del nostro CCNL”). Supponiamo che il lavoratore abbia goduto di 9 giorni di ferie dal 9 al 13 marzo e dal 16 al 19 marzo, mentre nei giorni 30 e 31 marzo abbia lavorato in smart working.*

*Ai fini del calcolo del premio spettante si dovrà, pertanto, tener conto che il soggetto ha lavorato presso la propria sede di lavoro 11 giorni sui 22 previsti. Al lavoratore spetteranno, pertanto,  $11/22$  di 100, vale a dire euro 50.”*

Il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

## **Esempio 2: contratto di part time orizzontale**

*“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì. In tale ipotesi, ancorché per un numero di ore inferiore all’orario di lavoro ordinario, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22.*

*Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per metà del periodo previsto (11 giorni), allo stesso spetterà l’importo di euro 50.”*

## **Esempio 3: contratto di part time verticale**

*“Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 18 giorni. Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per tutto il periodo previsto (18 giorni), allo stesso spetterà il premio di 100 euro”.*

*[1] Il datore di lavoro potrebbe richiedere al lavoratore una **autodichiarazione** (ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000) che attesti l’importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell’anno 2019.*

**Coordinamento Nazionale Fisac Credito Cooperativo**

Scarica l’allegato: FisacBCCInforma\_Covid19\_bonus100euro

---

# BPER: al via le comunicazioni per pensionamenti e prepensionamenti

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

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



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

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

Come previsto nell'accordo, le uscite permetteranno **alcune centinaia di assunzioni** per le quali abbiamo sollecitato

l'azienda a procedere velocemente e almeno in concomitanza con le uscite.

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

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

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

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

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER**

Modena, 5 febbraio 2020

Scarica il volantino

---

# CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3<sup>AP</sup> 4<sup>L</sup>) in tre tranches:
  - 1/1/2020 – € 80,00;
  - 1/1/2021 – € 70,00;
  - 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di

cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.

- **INQUADRAMENTI:** fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.
- **FOC:** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME:** rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI:** rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE:** nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comporta, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di

permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.

- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività.
- **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50% le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).
- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi

risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le  
Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle  
intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

**Le Segreterie Nazionali**