

Appalto Assicurativo: Premio di Produttività 2022



Premio Aziendale di Produttività Individuale anno 2022

art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2023

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2022 conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2023.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2022, rispetto all'anno 2021, comprensivo del tasso di inflazione reale 2022 (**pari a + 11,6 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

13,6% (2+11,6%)	15,6% (4+11,6%)	17,6% (6+11,6%)
---------------------------	---------------------------	---------------------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

INCREMENTO	13,6%	15,6%	17,6%
6° liv.ex Quadro	240,00	306,00	382,50
5° liv.ex C.Ufficio	208,00	265,20	331,50
4° liv. ex I cat.	192,00	244,80	306,00
3° liv. ex II cat.	176,00	224,40	280,50
2° liv. ex III cat.	164,00	209,10	261,38
1° liv. ex III cat.	160,00	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2022, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (17,6%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (13,6% o 15,6%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2023.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 17,6%.

IN CASO DI:

Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio.
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2022	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio.
Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2022	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno.
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio.

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 13 giugno 2023

**Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA**

Unicredit: accordo sul Fondo di solidarietà 1:1



Un'intesa di assoluto valore sull'occupazione.

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

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

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

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

Il percorso negoziale è stato incentrato sulla ricerca di un

equilibrio complessivo che ha bilanciato le esigenze sindacali con le istanze aziendali al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, offrire un pronto recupero del potere di acquisto ed una valorizzazione delle nuove figure professionali della rete commerciale.

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

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

Nello specifico, l'accordo prevede:

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

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

In un'ottica di valorizzazione professionale sono state

normate le nuove figure di rete derivanti dalla riorganizzazione del 13 dicembre 2021, all'interno dell'accordo del 4 Febbraio 2017 e successive integrazioni dell'8 Maggio 2019, per le quali seguirà un approfondimento dedicato nei prossimi giorni.

Milano, 01/12/2022

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

Accordo Fondo solidarietà

Accordo Inquadramenti

Accordo premio di produttività

Aspettativa retribuita

Erogazione straordinaria welfare

Appalto assicurativo : premio di produttività anno 2021



PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ANNO 2021

art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2022

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2021 conformemente al disposto dell'articolo 36 del

C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2022.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2020, rispetto all'anno 2021, comprensivo del tasso di inflazione reale 2021 (**pari a + 3,8 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

5,8% (2+3,8%)	7,8% (4+3,8%)	9,8% (6+3,8%)
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	5,8%	7,8%	9,8%
6°liv.ex Quadro	240,00	306,00	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208,00	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192,00	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176,00	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164,00	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160,00	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2021, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia

verificata nel suo massimo valore (9,8%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (5,9% o 7,8%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2022.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 9,8%.

IN CASO DI:

Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2021	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio
Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2021	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto

riportato.

Roma, 15 giugno 2022

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

AdER: erogazione di produttività e sistema incentivante 2020.



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

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

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

produttività 2020.

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

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

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

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

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

con particolare riguardo alle competenze individuali da sviluppare.

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

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

Roma, 9 giugno 2021

Le Segreterie

**Appalto Assicurativo:
pagamento del Premio
Aziendale di Produttività per**

L'anno 2019

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

C O M U N I C A T O

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ANNO 2019

art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2020

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2019 conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2020.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2019, rispetto all'anno 2018, comprensivo del tasso di inflazione reale 2019 (**pari a + 0,5 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

2,5%	4,5%	6,5%
-------------	-------------	-------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	2,5%	4,5%	6,5%
-------------------	-------------	-------------	-------------

6°liv.ex Quadro	240	306	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192	244,80	306
3°liv. ex II cat.	176	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160	204	255

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2019, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (6,5%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (2,5% o 4,5%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2020.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 6,5%.

In caso di:

Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello/categoria nel corso del 2019	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio

Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2019	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 15 giugno 2020

Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA

AdER: premio incentivante e di produttività per il 2018

In data odierna la delegazione aziendale ha rappresentato alle Segreterie Sindacali i risultati a consuntivo del sistema incentivante relativo all'anno 2018.

Gli obiettivi generali sono stati raggiunti:

- per il 94,7% per l'area strategica della riscossione, che incideva nella misura del 60% del totale del premio;
- per il 100% sia per l'area strategica dell'efficienza che per quella dei servizi (entrambe incidono ciascuna nella misura del 20% rispetto al valore complessivo del premio).

Per la determinazione degli importi da erogare si terrà anche conto degli obiettivi specifici assegnati ai diversi territori. Pertanto, i risultati, nel loro insieme comporteranno:

- l'erogazione del 91% del premio per i colleghi dell'Emilia-Romagna, che ha raggiunto il 100% dell'obiettivo regionale della riscossione;
- un premio decurtato del 20% per le regioni Calabria, Campania e Molise, le quali non hanno conseguito il proprio obiettivo;
- un premio proporzionato al livello di raggiungimento dell'obiettivo di riscossione assegnato per tutte le altre realtà.

Rispetto alla comunicazione della delegazione aziendale i rappresentanti sindacali hanno denunciato la negativa incidenza della mole del contenzioso, che ha determinato il mancato raggiungimento degli obiettivi di riscossione in alcune regioni penalizzando anche colleghi destinati a questa attività con sede di lavoro diversa. Al riguardo, con riferimento al sistema incentivante 2019 è stato proposto di individuare obiettivi specifici, svincolati dalla riscossione regionale, per tutti i colleghi adibiti al contenzioso. È stato inoltre chiesto che gli obiettivi assegnati alle regioni maggiormente oberate da tale attività tengano conto degli organici effettivi di tali territori al netto del personale

adibito ad essa.

Il sistema incentivante sarà erogato con la mensilità di **giugno**. Con la stessa mensilità verrà anche posto in pagamento il premio di produttività che anche quest'anno potrà godere del trattamento fiscale agevolato previsto dalla legge.

Informiamo infine i colleghi che il bando di gara per il rinnovo della polizza sanitaria per i prossimi anni verrà pubblicato a breve.

Roma, 5 giugno 2019 ☐☐☐

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Appalto Assicurativo: premio aziendale di produttività individuale anno 2018

Art.36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2019.

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2018, conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2019.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2018, rispetto all'anno 2017, comprensivo del

tasso di inflazione reale 2018 (pari a + 1,1 %), siano pari o superiori, rispettivamente a:

3,1% – 5,1% – 7,1%

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	3,1%	5,1%	7,1%
6°liv.ex Quadro	240	306,00	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2018, con calcolo per /12mi, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (7,1%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (3,1% o

5,1%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere atale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2019.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 7,1%.

In caso di:	
Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2018	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto dellacorrisponsione del premio
Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2018	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 20 maggio 2019

Le Segreterie Nazionali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

UILCA

Scarica il volantino

Riorganizzazione BNL 2018

Dopo 50 giorni si è conclusa la procedura di riorganizzazione comunicata dall'azienda al Sindacato il giorno 2 novembre e ampiamente illustrata ai lavoratori nelle **88 assemblee di mobilitazione** tenute in tutto il paese intorno al 14 dicembre. Il confronto con l'azienda è stato serrato e le Organizzazioni Sindacali hanno portato in trattativa tutte le perplessità, la delusione e le istanze emerse nelle assemblee molto partecipate dai lavoratori.

Dopo 3 giorni di trattative no-stop si è giunti ad una conclusione che nel complesso le organizzazioni sindacali ritengono essere molto mitigata rispetto alle richieste iniziali dell'azienda.

Ciò a dimostrazione che la mobilitazione dei lavoratori ha prodotto un effetto non trascurabile sul tavolo delle trattative. Ecco in dettaglio i temi discussi:

Pendolarismo

Una delle richieste più invasive formulate dall'azienda era la modifica dell'accordo aziendale sul pendolarismo. L'azienda voleva abolire le prime tre fasce chilometriche e ampliare i tempi massimi di percorrenza portandoli ad 1 ora e 30 minuti per tratta. Su questo tema il Sindacato è stato irremovibile e alla fine **si è convenuto di non modificare i contenuti del vigente accordo** che dunque rimane invariato.

Festività Soppresse

Dal 2019 le Ex Festività Soppresse potranno essere fruiti soltanto nell'anno di maturazione, riavvicinando la normativa aziendale a quanto previsto dal CCNL. Il sindacato inoltre, per evitare di perdere eventuali giorni non fruiti, ha condiviso un meccanismo che prevede l'obbligo della fruizione entro il 30 Novembre e, se per motivi non pianificabili questo non fosse possibile, ci sarà una ulteriore possibilità di pianificazione condivisa con l'azienda entro e non oltre il 27 dicembre dell'anno di maturazione. Per le giornate maturate nel 2018 rimane il termine di fruizione precedente (31 marzo 2019).

Il consiglio a tutti i colleghi è quello di fruire in via prioritaria di queste spettanze antepoendole alle altre permessività.

About Me

Anche su questo punto c'è stato un ampio dibattito e alla fine i Rappresentanti dei Lavoratori hanno ottenuto di **mantenere la previsione aziendale** che è di maggior favore rispetto al CCNL vigente: l'accesso al Premio Aziendale (VAP) seppur in presenza di una valutazione completamente negativa. Infatti il nostro accordo prevede la non erogazione del Premio in presenza di 2 valutazioni completamente negative consecutive. Il Sindacato non ha condiviso il nuovo strumento aziendale mutuato dalla capogruppo, dal momento che lo ritiene non privo

di quelle insidie insite nei cosiddetti social. Alcune principali novità:

- Sono previsti più momenti e possibilità di interazione tra valutato e valutatore
- Non ci sarà più distinzione tra obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento
- La chiusura del processo è demandata al valutato

Smart-Working

Le Organizzazioni Sindacali hanno preso atto del gradimento dei lavoratori rispetto a questa modalità di lavoro subordinato, che permette ai colleghi un'ottimale conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. E' stata dunque avanzata la richiesta di **aumentare i giorni di fruizione di questo strumento, che pertanto passa a 2 giorni**. Vengono confermate le strutture precedentemente coinvolte ed inoltre si aggiungono 2 progetti pilota:

RETE	SERVIZI DI RETE
Su 5 HUB partirà la sperimentazione di 1 giorno al mese di Flexi/Smart- Working nei quali effettuare la formazione obbligatoria	Per 20 persone si prevede l'utilizzo di 3 giorni a settimana di Flexi/Smart-Working

Ritenendo, però, che la prestazione lavorativa sia sovrapponibile in toto a quella svolta nei locali aziendali rimane aperta la questione dell'erogazione dei **Buoni Pasto** durante questi giorni. Al termine della sperimentazione il sindacato e l'azienda si incontreranno per affrontare questo importantissimo tema.

Condizioni al personale

Su sollecitazione del Tavolo Sindacale sono state sensibilmente migliorate le condizioni al personale, di

seguito gli interventi che saranno operativi dal 01/01/2019.

Anticipazioni al personale		
Durata	Importo (fino a)	Tasso Applicato
60 mesi	50.000 euro	0,50%
84 mesi	75.000 euro	1,50%
120 mesi	100.000 euro	2,50%
Rimane invariata l'erogazione dei 10.000€ allo 0,50 senza giustificazione alcuna		
NOVITA': Viene meno la distinzione per livello di appartenenza		

Mutuo Prima Casa (Punto A)	
Stock	Verranno abbassati dello 0,20% fino al minimo del tasso attuale (1,20%), a partire dal 1/01/2019 (presumibilmente le lavorazioni inizieranno a febbraio con decorrenza 1/1/2019)
Nuovi	Si stipulerà all' 1,20% fino a 350.000€ mentre sopra tale cifra 1,60%
Novità 1	Il Mutuo Punto A verrà concesso anche ai figli dei dipendenti
Novità 2	Il Mutuo Agevolato non costituirà più un benefit ai sensi della normativa fiscale vigente.

Rinnovo dei protocolli

All'interno della trattativa sono stati rinnovati 4 importanti protocolli sottoscritti nel 2016.

- Protocollo in materia di Relazioni Industriali;
- Protocollo in materia sociale e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo di formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto.

Quest'ultimo è stato esteso a tutti i nuovi poli Direct, con l'impegno delle parti ad incontrarsi per il suo rinnovo che dovrà tenere conto del mutato assetto aziendale, sempre più tendente al digitale.

Agenzie fino a 4 addetti

Funzionamento anche con un unico operatore

In relazione a questa soluzione, adottata dall'azienda nell'ambito di questa riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno espresso durante l'intero corso della procedura la loro **valutazione negativa**, sia sul piano della gestione del personale che sul possibile impatto sulla clientela. Ma soprattutto gli accorgimenti proposti dall'azienda, che di fatto superano una previsione presente nella circolare 56 del 2014, non sono tali da far modificare in meglio questa valutazione. Pertanto non è stato sottoscritto alcun accordo che avalli tale ipotesi. E' stato invece sottoscritto un accordo sulla Salute e sicurezza per tutelare quei colleghi che occasionalmente potranno trovarsi a lavorare da soli.

Conclusioni

I modelli di servizio proposti dall'Azienda non ci convincono pienamente per le ricadute nei confronti della clientela e soprattutto per le conseguenze sui colleghi, in quanto le condizioni di lavoro in questa Azienda continuano a peggiorare nonostante le dichiarazioni di principio sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che i Top Manager aziendali continuano a sbandierare in ogni occasione.

Il Sindacato, col consueto senso di responsabilità, si è confrontato con l'Azienda pur non condividendo il progetto complessivo.

Chi ha la responsabilità gestionale della BNL deve rendersi conto che la prima e principale risorsa da tutelare è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori che

contribuiscono concretamente al raggiungimento degli obiettivi con il loro impegno quotidiano.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL
UNISIN

UILCA

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/bnl-verso-la-trasformazione-in-azienda-digitale.html>

BPER: raggiunto accordo su premio aziendale e speciale erogazione welfare

Nella serata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi all'erogazione del Premio Aziendale (VAP) per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti e alla Speciale erogazione da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2018), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, **prevede l'erogazione di € 1.500** (rispetto a € 1.310 dello scorso anno) così ripartiti: **un importo medio lordo di € 1.250 che sarà erogato nello stipendio di luglio 2019**, da riparametrare in base all'inquadramento.

Detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato del tutto o in parte a Welfare con conseguente incremento del 15%; **gli altri € 250, uguali per tutti, di Speciale erogazione saranno accreditati al piano Welfare.**

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€), nonché la Speciale erogazione, spettano anche agli apprendisti, ai lavoratori a progetto ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla Speciale erogazione prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, del valore di **€ 250 pro capite uguali per tutti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti).**

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato anche un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, **obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del

valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso **l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui** (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Diversamente dagli ultimi anni, abbiamo dovuto chiudere l'accordo entro il 2018, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2019.

Nell'Accordo abbiamo anche previsto che eventuali aumenti di Premio della nostra Polizza Sanitaria, dovuti all'elevata sinistrosità, **rimarranno a carico dell'Azienda per il prossimo triennio.**

Sempre nel medesimo accordo abbiamo ottenuto la conferma che **per i prossimi tre anni rimarrà invariato l'importo dei Buoni Spesa/Regalo Cadhoc di € 70 corrisposti nel mese di giugno.**

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi un Buon Natale e un Sereno 2019.

Inquadramento	1. unico	2A 1L	2A 2L	2A 3L	3A 1L	3A 2L	3A 3L	3A 4L	QD1	QD2	QD3	QD4	QD4 RC1	QD4 RC2	QD4 RC3
somma cash	764	817	840	878	932	985	1.046	1.123	1.276	1.360	1.680	1.986	2.521	2.864	3.132

Modena, 21 dicembre 2018

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI
FABI – – FIRST/CISL – – FISAC/CGIL – – UILCA
– – UNISIN**

Scarica il volantino

Banca d'Italia: conclusione della trattativa. Una scelta a tutela dei colleghi

Nella giornata del 21 dicembre, abbiamo sottoscritto accordi inerenti le Divisioni Delocalizzate di Vigilanza, il Welfare aziendale, l'Efficienza aziendale, la Rappresentatività sindacale.

La Fisac CGIL ha scelto di firmare gli accordi viste le migliorie apportate a vantaggio dei colleghi, a seguito di **nostre molteplici sollecitazioni**.

Riepiloghiamo sinteticamente gli elementi salienti di ciascuna tematica, rinviando per maggior dettaglio ai testi degli accordi, disponibili sul nostro sito internet.

DIVISIONI DISTACCATE DI VIGILANZA

La **soglia dei 7 addetti** verrà calcolata solo al momento della chiusura e **vi concorreranno** non solo i dipendenti che avranno scelto di rimanere presso l'unità ma **anche quelli che hanno optato per il telelavoro**.

Il **telelavoro** verrà accordato con **durata biennale** e sarà garantito il rinnovo per il biennio successivo. I **rientri mensili** per i colleghi in **telelavoro** vengono portati, facoltativamente, **da 4 a 2 giorni**, con la possibilità di fruire dei due giorni anche in modo "consecutivo".

WELFARE AZIENDALE, STRUTTURE PEDAGOGICHE DELLA BANCA E CASC

È stata **rivista la tabella degli importi erogati nell'ambito dei Flexible benefits** relativi all'introduzione del Welfare aziendale.

In particolare, è stata accolta la nostra proposta di rivedere in modo **più vantaggioso le somme destinate ai figli dei dipendenti iscritti all'Università** e più in generale quelle destinate all'**istruzione**.

È stato altresì **rivisto il contributo per i figli dei dipendenti tra i 3 e i 6 anni** e quello per i pensionati, **non più legato al sistema**, poco efficace, **del "bonus"**.

Molto positiva, a nostro avviso, è **l'introduzione della possibilità di spendere gli importi erogati non solo tramite "offerte" del portale, ma anche come rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente**, seppur nei casi previsti dalla normativa fiscale.

Questa possibilità sembra in parte superare, a nostro avviso, le più volte richiamate perplessità sul funzionamento del portale e sull'offerta di servizi in esso inclusa.

Importante è anche la **previsione di adeguamenti periodici degli importi erogati**, sulla base dei parametri economici prevalenti, come la nostra O.S. aveva suggerito.

Per il funzionamento delle iniziative di carattere culturale e sportivo del CASC è stata **mantenuta la somma attualmente stanziata dalla Banca, oltre alle quote associative**, fissando uno **stanziamento minimo complessivo derivante dalla loro**

somma, garantito dalla Banca: questo dovrebbe continuare a garantire la fondamentale **funzione aggregativa** per i colleghi.

Sul **futuro riassetto del CASC** è stata prevista la creazione di una **“commissione mista” Banca-Organizzazioni Sindacali** (per le sole OO.SS. firmatarie) **per definire una proposta da esaminare successivamente al tavolo negoziale:** la **Fisac CGIL** ha ritenuto **fondamentale garantire la propria partecipazione, a tutela dei colleghi.**

La previsione di incrementare le rette delle **strutture pedagogiche della Banca** è stata trasformata **da una “certezza” in una “possibilità di aumento graduale”** e non ha previsto l'introduzione di importi fissati.

EFFICIENZA AZIENDALE

Per il 2018 la componente retributiva legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia (pari all'**1,6% del monte salari 2017**) viene così erogata:

- una somma **una tantum** pari allo **0,9% (corrispondente all'1,27 dello stipendio annuo lordo);**
- una **strutturalizzazione** pari allo **0,4%**, con effetto dall'1.1.2019.

La restante quota dell'efficienza, pari allo **0,3%** verrà invece destinata al **finanziamento del fondo per la Lump Sum** per i colleghi post '93 aderenti.

La Fisac CGIL ribadisce la propria **contrarietà al meccanismo di alimentazione della Lump Sum**, per la modifica del quale la Fisac CGIL continua la battaglia nell'interesse di tutti i Colleghi.

Si tratta infatti di un meccanismo che – tra l'altro – **lede gli incrementi retributivi di tutti i Lavoratori** ed è comunque **insufficiente a garantire** in modo certo e stabile nel tempo la creazione di una **liquidazione di ammontare adeguato a favore**

dei “post ’93”.

Alla luce delle critiche espresse abbiamo introdotto una **dichiarazione a verbale** ad hoc.

Abbiamo comunque ritenuto che la **strutturalizzazione dello 0,4% della produttività costituisca un vantaggio oggettivo, immediato e duraturo per i colleghi.**

La liquidazione della somma avrà luogo nel mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo 2019.

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

La Banca ha accolto la nostra istanza di prendere in seria considerazione la definizione di una nuova Convenzione per i diritti sindacali. Sulla base di questo, negli accordi è stata concordata una sede tecnica, entro marzo, per valutare le modifiche da apportare.

SERVIZIO BANCONOTE

È stato **elevato da 1 a 5 euro l'importo giornaliero del compenso per team leader** presso il Servizio Banconote, a decorrere dall'1.10.2018. Tale importo sarà aggiornato a partire dal 2020.

Inoltre, è stato introdotto un **meccanismo di calcolo della produttività aziendale** che consente – anche – ai **giovani neoassunti presso il Servizio BAN** di **beneficiare della stessa** pure in presenza di una presa di servizio in corso d'anno.

Roma, 22 dicembre 2018

La Segreteria Nazionale

Scarica il volantino