

# Riscossione: il testo dell'accordo in materia di smart working

Pubblichiamo il verbale di accordo quadro sottoscritto in data 10 gennaio 2019 e relativo allo smart-working per le realtà del settore riscossione.

Verbale accordo smart working – 10 gen 2019

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-accordo-su-smart-working.html>

---

## Riscossione: accordo su smart-working

Nella giornata odierna è stato sottoscritto l'accordo quadro sullo smart-working, quale rimando del CCNL del 28 marzo teso ad individuare e favorire le modalità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Questo istituto introduce, per la prima volta in via sperimentale e **su base volontaria**, le linee guida per una diversa modalità di effettuazione della prestazione lavorativa. Successivamente verranno stipulati accordi aziendali che ne regoleranno l'operatività nel dettaglio.

Con riferimento all'impegno delle parti in calce all'art. 22

del CIA del 28 marzo 2018 (valutazione congiunta dei riflessi dell'applicazione del regime di rimborso spese forfettario riconosciuto a ufficiali della riscossione e messi notificatori) è stato avviato il confronto fra le parti. A fronte della denuncia sindacale dell'inadeguatezza del rimborso previsto, la delegazione aziendale ha ribadito la posizione di indisponibilità a rivederne le misure; al termine dell'incontro, tuttavia, è emersa una parziale disponibilità ad approfondire eventuali comprovate situazioni di effettivo disagio.

L'Azienda ci ha inoltre comunicato che, a partire dalla metà di febbraio, i colleghi della Campania e del Molise riceveranno la tessera elettronica sostitutiva dei buoni pasto cartacei e che la società fornitrice del servizio è risultata la "Repas".

Al termine dell'incontro è stata segnalata l'errata dotazione della banca delle ore supplementare per i lavoratori del front-office sia per l'anno 2018 che 2019 (indicata in Sirfin). L'Azienda si è impegnata a verificare ed a risolvere a breve tali anomalie.

Il prossimo incontro, previsto per la giornata del 29 p.v., verterà sulla definizione dell'articolato contrattuale.

Roma, 10 gennaio 2019

#### **Le Segreterie Nazionali**

**Fabi**

**First/Cisl**

**Fisac/Cgil**

**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 permissività.**

## **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.

<b>Anticipazioni al personale</b>		
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		

	<b>Mutuo Prima Casa (Punto A)</b>
--	-----------------------------------

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-trasf>

# UBI Banca: sottoscritto accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la “Formazione a distanza” (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per altro personale).**

*“La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e’ un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle ‘interferenze’ dell’ordinarietà lavorativa.”*

18 dicembre 2018

**Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca**

Scarica il testo dell'accordo

---

# Accordi Gruppo UBI: smart working, fondo di solidarietà, nuove assunzioni

Due importanti accordi sono stati stipulati negli ultimi giorni con il Gruppo UBI.

## **SMART WORKING E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

Venerdì 31 agosto 2018 è stato firmato un accordo sindacale che disciplina alcune misure di conciliazione tra vita privata e professionale.

Tra queste figurano:

- lo Smart Working che, seppure già applicato in azienda in forma sperimentale e regolamentato solo attraverso “accordi individuali”, era opportuno fosse disciplinato da un accordo sindacale. Con l’intesa siglata, lo strumento è stato ampliato, migliorato e disciplinato a maggior tutela dei colleghi partendo da quanto prevede la Legge 81/2017;
- percorsi formativi volti a facilitare e sostenere in particolare il rientro dal congedo per maternità per neo-mamme o neo-papà e il rientro in generale da periodi di lunghe assenze.
- la previsione di definire, entro l’anno, il Fondo delle Giornate Solidali (Banca del tempo) e la nuova modalità di fruizione della formazione a distanza da un luogo diverso dal proprio posto di lavoro (Smart Learning);
- l’integrazione, con oneri a carico dell’azienda dell’indennità già erogata dall’Inps per congedo parentale (30%) pari al 10% della rispettiva

Retribuzione Annuale Lorda (misura valida per il 2019 e salvo casi di accordi migliorativi);

## **Smart working**

Lo Smart Working (SW) è una forma flessibile di lavoro da remoto consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria, la propria prestazione lavorativa presso un'altra sede aziendale (ufficio/locale/filiale) a tale scopo attrezzata (cosiddetti spazi di co-working) oppure presso la propria residenza o altro luogo privato diverso dalla abituale abitazione. Azienda e sindacati hanno condiviso che lo SW possa essere utilizzato come strumento per agevolare la gestione delle ricadute sui lavoratori in caso di rilevanti ristrutturazioni.

Di seguito i punti più significativi dell'accordo (a cui rimandiamo per completezza di informazioni):

- la richiesta di attivazione dello SW, individuale e volontaria, deve essere presentata al proprio Responsabile e alle Risorse Umane. L'azienda ne valuterà l'accoglimento tenuto conto della compatibilità della stessa con le esigenze tecnico-organizzative (il mancato accoglimento della domanda verrà comunicato dall'azienda entro 60 giorni in forma scritta e motivato);
- si potranno richiedere fino ad un massimo di 10 giornate mensili (raddoppiando le 5 giornate ad oggi previste per chi era ammesso alla fase sperimentale).
- possono chiedere di accedere alla modalità tutti i dipendenti anche a part-time del Gruppo UBI (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti), purché con contratto a tempo indeterminato e anzianità di servizio di almeno 3 anni (NB: per i colleghi con anzianità inferiore, in continuità con la fase sperimentale già in corso, sarà comunque possibile inoltrare richiesta entro il numero massimo di 5 giornate mensili, tenuto conto che ciascuna risorsa necessita di un bagaglio di

- esperienze, di competenze lavorative e di organizzazione da maturare prevalentemente sul luogo di lavoro);
- saranno privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari, quali: disabilità, stato di gravidanza, figli sino ai 6 anni, figli con disagi comportamentali, bisogni educativi o disturbi dell'apprendimento, nonché la rilevante distanza fra residenza e luogo di lavoro;
  - lo SW, che per legge deve tradursi in un accordo individuale sottoscritto dal lavoratore, può essere attivato a tempo determinato o indeterminato. Nel secondo caso, in particolare, il recesso può avvenire con un preavviso, da entrambe le parti, di 30 giorni (aumentati a 90 in caso di recesso da parte aziendale nei confronti di lavoratori disabili);
  - il buono pasto viene riconosciuto unicamente in caso di SW presso spazi di co-working aziendali;
  - per le giornate lavorate in SW sono esclusi trattamenti di missione nonché l'eventuale indennità di mobilità percepita;
  - l'azienda incrementerà su tutto il territorio nazionale gli spazi di co-working;
  - a tutela dei colleghi l'accordo prevede specifiche norme in tema di formazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro, aspetti assicurativi, orari, articolazione della prestazione e della presenza nella sede di assegnazione;
  - l'accordo sindacale siglato fra OO.SS. e UBI ha carattere sperimentale sino al 31.12.2019.

Ad oggi sono circa 350 i dipendenti nel Gruppo UBI che fruiscono dello Smart Working, di cui il 43% fornendo la prestazione dal proprio domicilio e il 57% dagli spazi aziendali di co-working.

Alla luce della disciplina complessiva regolata dall'accordo la banca verificherà il cambio degli attuali "contratti individuali".

Invitiamo i colleghi interessati alla lettura integrale

dell'accordo sindacale sottoscritto.

### **Percorsi formativi dopo lunghe assenze**

Viene introdotto nelle Aziende del Gruppo un nuovo percorso formativo – volontario e individuale – volto a favorire il rientro in servizio dopo il periodo di congedo per maternità/paternità e in genere da periodi di lunghe assenze: saranno proposti momenti di formazione interattivi che prevedono la presenza fisica in aula alternati alla fruizione di moduli on line.

La formazione potrà essere fruita entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte della singola risorsa interessata a partire sin dall'inizio del congedo.

### **ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA' PER 369 LAVORATORI, 123 NUOVE ASSUNZIONI, 148 STABILIZZAZIONI**

Giovedì 6 settembre è stato sottoscritto un nuovo accordo sindacale tra UBI Banca e le scriventi Organizzazioni Sindacali che prevede, in sintesi:

- l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore (prepensionamenti) per 369 colleghi che hanno "finestra" INPS per l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2024.

I lavoratori interessati, che avevano già presentato domanda di esodo a seguito dell'accordo del 26 ottobre 2017, **cesseranno dal servizio con decorrenze già a partire dal prossimo primo ottobre.**

Questa la suddivisione territoriale delle uscite: **83 area Bergamo e Lombardia Ovest, 73 Brescia e Lombardia Est, 85 Milano ed Emilia Romagna, 47 Nord Ovest e 81 area Sud.**

- **l'assunzione, entro il 2019, di 123 lavoratori (di cui almeno 62 a tempo indeterminato).**

- **la stabilizzazione dei 148 colleghi a tempo determinato** (con l'esclusione solo delle posizioni "stagionali") attualmente presenti nel Gruppo Ubi.

*"Esprimiamo grande soddisfazione per il risultato occupazionale ottenuto e in controtendenza rispetto alle difficoltà del settore bancario."* hanno dichiarato i coordinatori delle sigle sindacali firmatarie (Claudia Dabbene Uilca-Uil, Eliana Rocco, First-Cisl, Paolo Citterio Fabi, Natale Zappella Unisin, Pierangelo Casanova Fisac-Cgil).

*"Inoltre",* continuano i sindacalisti, *"evidenziamo l'utilità del Fondo di solidarietà di settore che, senza costi per la collettività, garantisce la gestione degli esuberi su base volontaria e, come in questo caso, la tenuta occupazionale".*

Accordo 31-8-2018 Conciliazione vita professionale e vita privata

Accordo 6-9-2018 Accesso al fondo di solidarietà, assunzioni, stabilizzazioni