

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

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

## **1. LAVORO AGILE**

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

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

Con accordo raggiunto il 20/05/2023

## **3. TICKET PASTO**

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

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

di 8,80.

#### 4. **WELFARE**

Definito un piano welfare articolato come di seguito descritto:

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

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

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

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

– **Check up/Pacchetto prevenzione:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

# BCC: contratto integrativo di gruppo Cassa Centrale Banca

*Nella tarda serata di giovedì 1 giugno u.s. è stato sottoscritto con Cassa Centrale Banca un accordo che rappresenta il primo, importante, passo per la complessiva definizione del contratto integrativo di gruppo.*

---



## Alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Bancario CCB

---

Nella tarda serata di ieri si è pervenuti alla sottoscrizione di quanto segue:

1. Accordo per definizione del **Valore di Produttività Aziendale** per le CRA/BCC/RAIKA del Gruppo Bancario CCB e per le Società di Sistema del Gruppo Bancario Cooperativo, con riferimento all'esercizio 2023, da erogarsi nel 2024.

Ricordiamo che, per le erogazioni a titolo Premio di Risultato relativi all'esercizio 2022 (da erogarsi nel 2023), si farà riferimento agli accordi già in essere.

E' previsto che Il premio sarà erogato entro il mese di settembre; in caso di conversione del premio in quote welfare o versamento al fondo pensione, verrà garantita una maggiorazione del 15%;

2. Prima parte del Contratto Integrativo di Gruppo, avente ad oggetto i seguenti argomenti: a) **PRESTAZIONI SANITARIE AGGIUNTIVE DI GRUPPO:**

Nel condividere la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore dei dipendenti, è stato introdotto un contributo aggiuntivo, rispetto a quanto già previsto dal CCNL, nella misura complessiva pari allo 0,65% della retribuzione imponibile, di cui lo 0,50% a carico azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore, a partire dal 1° gennaio 2024;

b) **TICKET PASTO:**

La misura minima del ticket pasto, per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo, è pari ad euro 8,00 con decorrenza 01.10.2023, fermi restando i maggiori importi già in essere per effetto della contrattazione collettiva vigente.

Si è convenuto inoltre di riconoscere, sempre a decorrere dal 1 ottobre 2023, a favore di tutto il personale destinatario del Contratto Integrativo di Gruppo, una somma pari ad euro 225,00 annui, da destinare a forme di Welfare aziendale o, in alternativa, – a scelta del lavoratore e a pari costo azienda – in busta paga ovvero ad aumento del valore facciale del ticket pasto.

Il medesimo importo sarà corrisposto annualmente a decorrere dal 1 gennaio 2024;

c) **ULTRATTIVITA' DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO:**

E' confermata la piena validità dei contratti di secondo livello già in essere, per quanto non previsto dall'accordo sottoscritto in data 01.06.2023;

d) **IMPEGNO ALLA PROSECUZIONE DEL CONFRONTO:**

Le parti si sono impegnate a continuare la trattativa per affrontare tutti gli altri temi presenti in piattaforma a cominciare, vista l'urgenza dettata dalle attuali situazioni di mercato, dalle condizioni

applicate ai mutui prima casa dipendenti.  
Consapevoli che le intese sottoscritte costituiscono il primo passo di un importante lavoro di definizione organica della Contrattazione di Secondo Livello applicabile a tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo, che continua e che ci vedrà impegnati già a partire dal corrente mese di giugno, restiamo a disposizione per ogni necessità di chiarimenti e porgiamo cordiali saluti.

*p. il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario CCB  
M. Rosaria Sarpedone*

---

# **Cassa Centrale Banca: presentata la piattaforma del Contratto Integrativo**



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA

---

**Primo contratto integrativo di gruppo:**

## avviata la trattativa!

Nel pomeriggio di giovedì 19 gennaio, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha incontrato i vertici di Cassa Centrale Banca per **presentare e illustrare la piattaforma del primo Contratto Integrativo di Gruppo**, che ricordiamo essere stata approvata da oltre il 97% delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti nelle assemblee tenutesi nel dicembre scorso.

Il Contratto Integrativo di Gruppo avrà un duplice obiettivo:

- sostituire progressivamente l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti al Gruppo e
- preservare il patrimonio contrattuale e relazionale consolidato nel tempo.

Un impegno ambizioso che le Organizzazioni Sindacali porteranno a termine nella piena consapevolezza del difficile contesto economico, sociale e politico nel quale ci troviamo e che si palesa in evidenti tensioni economico e sociali.

Diverse le materie che dovranno essere oggetto di un confronto al fine di giungere ad una loro puntuale definizione:

- **Valorizzazione del personale** che troverà concretezza solo con un intervento mirato su diversi aspetti ad essa collegati, tra cui la **formazione**, lo **sviluppo professionale e valutazione del personale**, i **nuovi profili professionali per le nuove attività** emerse negli anni e i **nuovi assetti organizzativi** messi in atto dalle Banche e Aziende del Gruppo, nonché gli **inquadramenti**.
- **Valore di produttività Aziendale** (ex P.D.R.) la cui trattativa per la sua definizione dovrà essere avviata quanto prima al fine di poter giungere ad un nuovo meccanismo di calcolo applicabile a partire dall'esercizio 2023. Tra le varie particolarità, la nuova formulazione sarà caratterizzata

dalla presenza di due quote: una riferita al bilancio della singola BCC e l'altra riferita al bilancio consolidato del Gruppo CCB.

- **Ticket Pasto** che dovrà essere aggiornato al mutato costo della vita.
- **Welfare** a 360 gradi il quale dovrà racchiudere diversi temi di primaria importanza tra cui: **lavoro da remoto, diritto alla disconnessione, welfare aggiuntivo, permessi e conciliazione, mutui casa e coperture assicurative.**
- **Sistema di relazioni sindacali** declinato in un necessario ampliamento delle informazioni da condividere, nonché da un adeguato riconoscimento dei vari livelli di confronto sindacale.
- **Mobilità territoriale:** è divenuto non più procrastinabile un intervento sul tema che tenga in considerazione le aumentate dimensioni territoriali assunte dalle BCC e le previsioni di ulteriori ristrutturazioni che porteranno ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale.
- **Qualità del lavoro, della vita e salvaguardia della salute e sicurezza.** Su questo vasto tema bisognerà confrontarsi sul clima aziendale, sullo stress lavoro-correlato, sulle pressioni commerciali e sulla salute e sicurezza. Questi ultimi recenti anni caratterizzati dall'emergenza pandemica hanno sicuramente contribuito a far emergere in maniera più evidente la necessità di preservare la qualità della vita lavorativa.

Al termine dell'incontro, la Delegazione Sindacale Datoriale, rappresentata dalla Presidente Enrica Cavalli, si è riservata di fornire le proprie riflessioni sui contenuti e sulle argomentazioni rappresentate solo successivamente ad un confronto al loro interno.

Le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato una condivisa

volontà di definire quanto prima un calendario di incontri al fine di poter entrare nel vivo delle argomentazioni esposte.

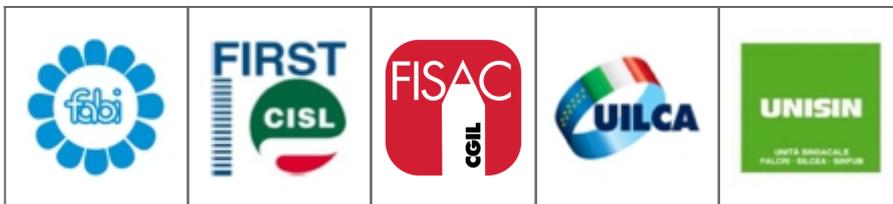
Cogliamo l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

*Trento, 19 gennaio 2023*

**LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UIL CA**

---

# **Credem: rinnovato il Cia di Gruppo**



*First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin rinnovano il Contratto per il Gruppo.*

*Aumentano Ticket, Premio Welfare, Rimborsi. Rinnovata la Polizza Sanitaria*

---

In qualità di Organizzazioni Sindacali del I tavolo abbiamo positivamente concluso il lungo e articolato confronto con il Credem per il rinnovo del contratto integrativo. Nell'esprimere soddisfazione per l'esito finale della trattativa, sintetizziamo di seguito le principali novità che interessano tutta la platea dei colleghi del Gruppo:

- **Ticket Pasto:** aumento a 6 euro dall'1/3/23 e a 7 euro

dall'1/1/2024 per il personale a tempo pieno; il personale in part time, con le stesse decorrenze, avrà un buono pasto aumentato rispettivamente a 3,50 e a 4 euro.

- **Premio Welfare:** a partire da aprile 2023, vengono aumentati di un terzo gli importi delle quote WEL e WEL Plus, e del 20% le eventuali quote aggiuntive; a titolo esemplificativo, al verificarsi delle condizioni di bilancio gli importi erogati quest'anno, pari rispettivamente a 750 euro e 450 euro, salirebbero a 1000 euro e 550 euro (si tratterà comunque di importi netti, in quanto erogati sotto forma di Welfare).
- **Rimborsi chilometrici:** è stato definito un aumento di carattere temporaneo di 9 centesimi al km, esaurito il quale le Parti verificheranno l'andamento dei prezzi dei carburanti per valutare ulteriori soluzioni.
- **Indennità di rischio:** per i ruoli che svolgono in modo permanente il maneggio valori allo sportello, non dovrà più essere indicato a fine mese il numero delle giornate di cassa effettuate e l'indennità verrà comunque corrisposta per intero.
- **Smart working:** al fine di favorire l'uscita dallo smart working emergenziale e sostenere le situazioni di disagiata mobilità casa/lavoro e dei "care-giver", potranno essere richieste alcune giornate aggiuntive di lavoro agile rispetto allo standard, laddove le esigenze operative lo consentano e dietro autorizzazione del proprio Responsabile. L'azienda consentirà l'utilizzo di propri spazi, ove disponibili, per il lavoro agile in presenza e inoltre favorirà la progressiva espansione dello smart working anche per i colleghi operanti in Rete, assicurata la piena funzionalità del servizio alla clientela.
- **Polizza Sanitaria:** il rinnovo con Poste per ulteriori 4 anni comporterà alcuni limitati incrementi di franchigia, il ritorno del check up all'interno dei pacchetti opzionali a pagamento, l'aumento a 600 euro

delle dentistiche in network e l'eliminazione della franchigia per le lenti. Il Premio a carico dell'azienda salirà dagli attuali 435 a 675 euro per il biennio 2023-2024 ed a 755 euro per il biennio 2025-2026; il contributo del dipendente è fissato a 150 euro per il biennio 2023-2024 e 165 euro dal 2025 (quote comprensive dei familiari anche se non a carico, corrisposte in 2 rate a febbraio e luglio di ogni anno con detassazione ad aliquota marginale direttamente in busta paga).

- **Contributo Straordinario:** 300 euro netti, già disponibili dal 5 dicembre, sotto forma di utilizzo, entro il 31/12/2022, della "piattaforma Premio Welfare".
- 

## Come vengono tassati i buoni pasto?

*I buoni pasto sono sicuramente un benefit molto apprezzato dai lavoratori. Ma i buoni pasto sono tassati? Scopriamolo insieme.*

---

## Come funzionano i buoni pasto

I buoni pasto sono un mezzo di pagamento predeterminato che rientra nella categoria dei **"fringe benefit"**, ovvero i benefici accessori.

Vengono utilizzati dai lavoratori dipendenti o parasubordinati, sia del settore pubblico che del settore privato. Si tratta, infatti, di tagliandi alternativi alla

mensa per il personale e possono essere spesi presso pubblici esercizi, come bar, ristoranti da asporto, gastronomie o supermercati convenzionati.

I buoni pasto sono un'**agevolazione per il dipendente**, che riesce a salvaguardare il proprio potere d'acquisto e sono utili anche per gli esercenti convenzionati, che riescono ad affiliare una propria clientela, che diventa sicura e abituale.

I buoni pasto sono destinati solamente ai dipendenti che lavorano a tempo pieno o parziale e solitamente vengono erogati con una cadenza di uno per ogni giorno lavorativo. Non possono essere ceduti o cumulati oltre alle 8 unità e non possono essere convertiti in denaro.

**N.B.** L'accordo di rinnovo CCNL ABI 19-12-2019, sottoscritto il 19/12/2019, prevede che il buono pasto non spetti ai lavoratori del settore bancario che svolgono lavoro agile, a meno che la loro prestazione non venga effettuata presso un Hub aziendale.

## Tipi di buoni pasto

L'azienda può decidere se emettere al dipendente i **buoni pasto cartacei** o i **buoni pasto elettronici** (questi ultimi sono stati introdotti dal 2012).

Il funzionamento è lo stesso, ma ci sono delle **piccole differenze** che contraddistinguono i buoni elettronici:

- Vengono caricati su una carta elettronica, dotata di microchip o banda magnetica.
- La soglia di esenzione dalla tassazione è più alta, rispetto a quelli cartacei.
- Coi buoni pasto elettronici è possibile tenere traccia delle spese e dei pagamenti fatti dai dipendenti.
- In caso di smarrimento della carta, è possibile

procedere al blocco e richiederne una nuova, recuperando, in questo modo, tutti i buoni pasto persi.

## Tassazione buoni pasto

Ogni azienda ha a disposizione due tipi di benefit: i flexible benefits e i fringe benefits.

I **flexible benefits** sono totalmente esenti dall'imposizione fiscale e contributiva, visto che sono considerati complementari alla retribuzione dovuta al dipendente.

I **fringe benefits**, invece, sono soggetti ad una tassazione parziale, perché sono aggiuntivi alla regolare retribuzione.

I **buoni pasto**, essendo un bene aggiuntivo possono essere tassati, solamente se il loro valore non supera la soglia indicata dalla legge. Nel caso i buoni pasto abbiano un valore superiore a quello stabilito, la differenza risulterà nella busta paga e il dipendente dovrà pagare le tasse e i contributi relativi.

## Limiti per la tassazione dei buoni pasto

I buoni pasto non sono tassati se non superano certi limiti, purché essi non superino giornalmente:

- i 4 euro per i buoni pasto cartacei
- gli 8 euro per i buoni pasto elettronici
- i 5,29 euro per i buoni corrisposti *“agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione”*.

Queste limitazioni sono state fissate dalla **Legge di Bilancio 2020**, entrata in vigore lo scorso primo gennaio 2020.

Prima di questa decisione, il limite era stato fissato a 5,29 euro per i buoni cartacei e per tutti i lavoratori

indistintamente.

Dopo la Legge di Bilancio 2020, il limite è rimasto solamente per le categorie di lavoratori sopra citate ed è stato immesso il limite a 7 euro per i buoni pasto elettronici.

Ricapitolando, le somme al di sotto delle soglie appena citate sono esenti dalle tasse, sia dai tributi che dai contributi previdenziali.

## **Quand'è che i buoni pasto sono tassati**

Se i buoni pasto superano i limiti citati nel paragrafo precedente, entrano di diritto nella categoria dei **fringe benefits**, ovvero quei benefit che vengono parzialmente tassati, poiché rappresentano una retribuzione aggiuntiva a quella già ricevuta dal dipendente.

La differenza risulterà nella busta paga e costituirà il reddito del lavoro dipendente.

Poiché c'è una differenza tra buoni cartacei e buoni elettronici, visto che i primi sono esenti dalle tasse fino al limite di 4 euro e i secondi fino a 8 euro, c'è sicuramente un vantaggio che riguarda l'emissione digitale dei buoni pasto.

L'**emissione dei buoni pasto in formato elettronico** sarà un vantaggio sia per il lavoratore (che avrà un limite fissato a 8 euro) e sia per il datore di lavoro, poiché il costo sarà deducibile al 100% con un'IVA agevolata al 4% (a differenza dei buoni pasto cartacei, che presentano un'IVA al 10%).

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

---

# Buoni pasto e reperibilità in smart working: ecco come funziona

Il lavoratore ha diritto al buono pasto anche se lavora da casa? E quando deve essere reperibile se non è in ufficio? Ecco cosa sapere

---



La pandemia ha cambiato le abitudini di tutti, tra restrizioni, Dpcm e distanziamento sociale. Tra i settori che hanno risentito maggiormente della nuova organizzazione, c'è il **lavoro** che è diventato sempre più "da remoto". Nell'ultimo Dpcm, è stata confermata la possibilità di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro della Pubblica

amministrazione, nelle zone rosse. Lo **smart working** resta largamente utilizzato anche dai datori di lavoro privati, con un numero crescente di aziende (tra cui gli Istituti bancari) che intenderebbero mantenere tale possibilità anche nel post Covid (anche se nel settore bancario non si può parlare di vero e proprio smart working – in particolare per alcune figure, ma più correttamente di sw emergenziale). Ma cosa cambia rispetto al lavoro in presenza?

## **SMART WORKING E BUONI PASTO**

Stando alla normativa in materia di smart working o **lavoro agile** (d.lgs. 81/2017), il lavoratore in smart working ha diritto allo stesso trattamento normativo e retributivo di colui che lavora in azienda ma, per quanto concerne i **buoni pasto**, le regole sono diverse. Una recente sentenza del tribunale di Venezia (decreto 3463 dell'8 luglio 2020), sulla scia di molte pronunce di Cassazione sul tema, ha affermato che dal punto di vista normativo, il buono pasto non fa parte della retribuzione, quindi il **diritto al buono durante lo smart working** non sussiste. Nel comparto bancario questo dubbio viene meno, in quanto il CCNL rinnovato nel 2020 precisa che il lavoratore che è in smart working **non ha diritto** al buono pasto.

Il discorso cambia se si tratta di una **erogazione autonoma dell'azienda** (in realtà il CIA o accordi aziendali ad hoc possono derogare in meglio quanto previsto dal CCNL). Sempre facendo riferimento a una sentenza della Cassazione (16135/2020), è stato precisato che anche nel caso l'attribuzione dei buoni pasto sia una prassi aziendale consolidata nel tempo, non è legittima l'aspettativa che essa si debba prolungare e il datore di lavoro può decidere autonomamente. Se il buono pasto è previsto da un **regolamento aziendale**, questo può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro.

## **SMART WORKING: I BUONI PASTO SONO DOVUTI?**

Chi lavora in smart working, quindi, ha diritto ai **buoni pasto** dopo le recenti disposizioni di legge dello scorso febbraio? Anche in questo caso, non ci sono obblighi specifici: **l'azienda è libera di decidere** se mantenere o meno i buoni

pasto ai dipendenti. C'è anche un altro modo di vedere la cosa: lo smart working non pregiudica in alcun modo la possibilità di concedere i buoni pasto. A tal proposito, l'Agenzia delle Entrate, in considerazione delle misure per limitare la diffusione del virus, ha specificato che i ticket restano normalmente regolamentati, quindi le imprese hanno diritto alle consuete **esenzioni fiscali**, anche se i ticket sono rivolti a dipendenti in smart working.

## **L'ESENZIONE FISCALE DEI BUONI PASTO**

L'**esenzione fiscale** è confermata anche per i dipendenti in smart working. Il lavoro da remoto, quindi, non cambia le regole. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il **regime fiscale agevolato** si applica senza tener conto della modalità di lavoro, considerando che non sono previste limitazioni normative in merito all'erogazione da parte del datore di lavoro. L'Agenzia delle Entrate mette in evidenza quanto disposto dal decreto n. 122 del 7 giugno 2017 che all'articolo 4 specifica che i buoni pasto possono essere riconosciuti ai lavoratori a tempo pieno o parziale, anche quando l'orario di lavoro non prevede una **pausa per il pranzo**. Nella motivazione, si tiene conto della circostanza che *"la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili"*.

## **LA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO**

Riassumendo, l'azienda non è tenuta a mantenere necessariamente i **buoni pasto** per chi lavora da **smart working**, ma può decidere di farlo, mantenendo tutte le agevolazioni fiscali previste. Come spiegato, dipende anche dal **contratto** di lavoro sottoscritto: se prevede sempre i buoni pasto, anche con lo smart working, allora l'azienda è tenuta a garantire l'erogazione anche in caso di lavoro agile.

## **REPERIBILITÀ IN ORARIO DI LAVORO**

Un rischio, con lo smart working, è quello di staccare più tardi a lavorare, restando praticamente sempre reperibili per il datore di lavoro. Tra le misure al vaglio, c'è un Ddl sullo smart working, depositato lo scorso maggio in Commissione Lavoro del Senato, che ha come oggetto una delega al governo

per il **“riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l’introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti”**. Tra le misure previste, in attesa dell’avvio dell’iter legislativo: le fasce concordate di reperibilità del lavoratore. Sulla questione potrebbe esprimersi anche il Parlamento europeo che vuole garantire il diritto alla disconnessione dal lavoro, considerando che il 37 per cento dei lavoratori dell’Unione europea ha cominciato a lavorare da casa durante il primo lockdown. In ogni caso per quanto riguarda il comparto bancario il rinnovo del CCNL ha sancito il diritto alla disconnessione del lavoratore al di fuori dell’orario di lavoro. Infine per ciò che concerne il lavoro straordinario, diventa difficile da parte del lavoratore provare un lavoro extra, anche perché il log del collegamento non è sufficiente a provare che il quel momento si stesse lavorando.

Fonte: [www.financialounge.com](http://www.financialounge.com)

---

## **Finalmente nel Gruppo BPER aumenta il buono pasto**



### **Finalmente nel Gruppo BPER aumenta il BUONO PASTO**

In data odierna, dopo una trattativa durata diversi mesi e nonostante la forte resistenza aziendale, è stato finalmente raggiunto l’accordo che prevede l’aumento dei ticket pasto per tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo Bper Banca. Di

seguito illustriamo il risultato raggiunto.

## Opzioni

Considerate le recenti nuove previsioni normative il Sindacato e l'Azienda hanno concordato che la modalità di erogazione del buono pasto è il **formato elettronico**, attraverso un badge su cui viene accreditato l'importo mensile spettante. Con decorrenza 1° gennaio 2021 qualsiasi altra previsione normativa viene sostituita da quanto segue.

Per chi ne fa esplicita richiesta, restano comunque salve le modalità alternative:

- **cartaceo**, con applicazione delle trattenute contributive/fiscali tempo per tempo vigenti sull'importo eccedente i limiti della defiscalizzazione;
- **in busta paga**, dedotti gli oneri a carico Azienda tempo per tempo previsti;
- **versamento al Fondo Previdenza Complementare**, dedotti gli oneri a carico Azienda tempo per tempo previsti.

Entro il 30 ottobre di ciascun anno, con effetti dal 1° gennaio dell'anno successivo, è possibile chiedere di passare dal buono pasto cartaceo alle altre modalità previste, o di passare dal formato elettronico alla valorizzazione in busta paga o al versamento sulla posizione personale del Fondo di previdenza complementare.

Il controvalore del buono non è computabile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto e della base di computo della previdenza complementare (salva, in questo caso, la scelta di versare a previdenza complementare).

Importo

Per chi opta per l'elettronico/in busta paga/al Fondo verrà riconosciuto il seguente importo giornaliero:

- **dal 1° gennaio 2021:**
  - al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 6,50;
  - al personale part time nella misura fissa di Euro 4,00.
- **dal 1° gennaio 2023:**
  - al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 7,00; o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,30.

## **Criteri di attribuzione**

**Full Time** (con esclusione dei turnisti) Importo pieno per:

- ogni giornata in cui si effettua la “pausa pranzo” (vedi art.104 CCNL), con presenza sia durante l’orario antimeridiano che pomeridiano);
- chi presta servizio su 6 giornate lavorative e chi lavora nella giornata di domenica, per chi effettua una prestazione di almeno 6 ore. Negli altri casi, con prestazione inferiore a 6 ore e comunque non inferiore a 4 ore, ricevono l’importo part time.

**Turnisti** (sia full time sia part time) Importo pieno per:

- chi presta servizio per almeno 6 ore (vedi pausa ex art. 8 D.lgs. 203/66). Con prestazione inferiore a 6 ore

e comunque non inferiore a 4 ore, ricevono l’importo part time.

### **Part Time**

Riconosciuto sulla base della specifica articolazione oraria individuale, come di seguito espresso:

- senza pausa pranzo (ovvero non è prevista la presenza in orario antimeridiano o pomeridiano), con prestazione di almeno 4 ore, ricevono l’importo part time;

- con pausa pranzo (ovvero con presenza sia durante l'orario antimeridiano che pomeridiano), ricevono

l'importo full time.

## **Assenza per “riposo giornaliero” (allattamento) e/o “permessi orari Legge 104” per sé stessi**

Si definisce che queste ore di permessi contribuiscono al raggiungimento del monte ore previsto per l'assegnazione del buono pasto. Per i full time:

- con presenza sia durante l'orario antimeridiano che pomeridiano, ricevono l'importo full time;
- senza pausa pranzo per effetto dell'utilizzo dei suddetti permessi (ovvero non è prevista la presenza in orario antimeridiano o pomeridiano), ricevono l'importo part-time;

Per i part time;

- i permessi concorrono al raggiungimento delle 4 ore di lavoro giornaliero previste per il riconoscimento del buono pasto previsto per i part time, purché vi sia stata presenza nella giornata.
- con presenza sia durante l'orario antimeridiano che pomeridiano, anche nel caso di utilizzo di permessi, ricevono l'importo full time.

## **VERIFICA**

Il corretto funzionamento dell'impianto è demandato ad appositi incontri di verifica, già a partire dai prossimi sei mesi.

Modena, 29 ottobre 2020

**Segreterie di Coordinamento Sindacale GRUPPO BPER FABI –  
FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

---

## **In arrivo il POS unico per i Buoni Pasto elettronici**

**I buoni pasto elettronici, che sostituiscono la mensa aziendale, potranno essere utilizzati in bar, ristoranti e supermercati senza più temere di vedersi negata la transazione perché l'esercente è sprovvisto dell'apposito Pos.**

Nel dl Semplificazioni, approvato in via definitiva dal Parlamento la scorsa settimana, è stato infatti inserito un emendamento che introduce il "Pos unico", cioè un terminale che accetta bancomat, carte di credito ed e-ticket emessi dalle varie società per alleggerire gli oneri degli esercenti e facilitare così l'utilizzo dei buoni pasto. Una novità che rientra nel "piano cashless" previsto dal governo per ridurre l'uso del contante e far emergere l'economia sommersa del nero.

Ma se la battaglia è vinta, la guerra è tutt'altro che conclusa: non si hanno ancora notizie sul decreto attuativo del ministero dello Sviluppo Economico che, di concerto con l'Anac, dovrà regolamentarne i dettagli operativi. E va ancora discussa la partita sul lato operativo: capire, insomma, come si risolverà la questione della convenzione e delle commissioni.

Di solito, supermercati e ristoranti si trovano a gestire fino

a 4 Pos. *“Con l’attuale sistema – denuncia la Fipe, la federazione degli esercenti – si hanno il 25% di spese ogni 1.500 euro di fatturato solo per installazione, commissioni e contratti di affitto dei vari lettori elettronici”*. Un gruzzolo, che con l’introduzione del Pos unico, i gestori non vorranno perdere con il **rischio di un aumento generalizzato dei contratti di convenzione**.

Un meccanismo infernale che caratterizza da sempre i “buoni”, dove **sono sempre gli stessi pochi soggetti a trionfare: i giganti stranieri e lo Stato (\*)**. I primi che si aggiudicano bandi miliardari a suon di ribassi (fino al 30%) e Consip (la centrale acquisti della Pubblica amministrazione) che fa risparmiare all’erario milioni di euro, ma **a discapito dei 3 milioni di lavoratori, di cui 1 milione di dipendenti pubblici**. Sempre più spesso, con il passaggio quasi obbligato dal buono cartaceo a quello elettronico – dopo l’introduzione da gennaio delle nuove soglie di esenzione (da 7 a 8 euro) – **si sono ritrovati in tasca una tesserina praticamente inutilizzabile visto che la maggior parte degli esercenti non vuole pagare i costi di noleggio per l’ennesimo Pos**.

Ma da questo limite al Pos unico ce ne passa.

**Articolo di Patrizia De Rubertis sul Fatto Quotidiano del 21/9/2020**

**(\*) Per completezza aggiungiamo anche le aziende private (tra cui quelle del nostro settore) che l’autrice dell’articolo non ha considerato.**

---

# Banca del Fucino, siglata ipotesi di accordo su fusione con Igea



---

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, abbiamo ieri **sottoscritto una ipotesi di accordo** che vi inoltriamo in allegato e che sarà discussa nel corso della assemblea che abbiamo convocato per il giorno 30 luglio ore 14,25.

Diciamo da subito che la riteniamo una grande vittoria. Un **risultato molto importante**, non soltanto per quanto è stato ottenuto contrattualmente, ma anche per le modalità con cui si è raggiunto. È fuori di dubbio che questo accordo ha una fondamentale valenza perché **ha dimostrato alla controparte la forza e la capacità che la nostra sigla sindacale può mettere in campo con il sostegno dei lavoratori.**

Il 28 aprile scorso l'azienda ha aperto la procedura di legge inerente la **fusione Fucino-Igea**. Tale procedura riguardava le eventuali ricadute occupazionali e sulle condizioni di lavoro. In quell'ambito l'azienda ha proposto un accordo sui prepensionamenti "quota 100" ed un impegno sindacale a firmare gli accordi sulla formazione. Per quanto concerne il Contratto Integrativo Aziendale era previsto solo una proroga a settembre, nonché una diminuzione del ticket a 7 euro (!!). Il rischio concreto che si correva e che l'azienda avrebbe potuto

portare a casa gli obiettivi che gli interessavano mentre tutto il resto del C.I.A. sarebbe rimasto indefinito. A quel punto abbiamo voluto veder chiaro mettendo sul tavolo tutte le carte ed abbiamo deciso di contrattare subito tutto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale chiedendo miglioramenti sulle partite principali (ticket, previdenza integrativa, polizza sanitaria e premio aziendale), nonché una armonizzazione immediata per i dipendenti ex Igea.

La controproposta aziendale è stata:

- un aumento della polizza sanitaria di 100 euro
- nessun aumento per il ticket
- nessun aumento per la previdenza integrativa
- nessuna definizione del metodo di calcolo del Premio aziendale dal Contratto, che avremmo dovuto definire a ottobre se gli incrementi di produttività lo avessero permesso (in buona sostanza il premio aziendale sarebbe scomparso dai radar del contratto del nuovo gruppo Fucino-Igea)

Non solo! Nel corso degli incontri che si succedevano veniva meno l'impegno a corrispondere il Premio aziendale 2019 seppur la Banca avesse chiuso in utile. Infine erano messe in discussione anche le agevolazioni al personale sui mutui e sui prestiti.

Se avessimo accettato tali condizioni il risultato sarebbe stato un CIA disarticolato e impoverito. Risulta evidente che per un Sindacato che rappresenti realmente le istanze dei lavoratori la proposta era inaccettabile.

Si era quindi giunti ad un punto in cui la trattativa si trovava in una fase di stallo. Nel rispetto delle tradizioni democratiche di questo sindacato abbiamo scelto di convocare ed ascoltare il Direttivo sindacale e l'Assemblea dei Lavoratori.

Abbiamo così avuto il mandato per mettere in campo tutto il

peso e la forza della Fisac-Cgil. Questo nonostante ci fosse qualche altra sigla sindacale che aveva già scritto che era pronta a firmare senza alcun indugio.

Abbiamo dunque deciso di coinvolgere il Consiglio di Amministrazione informandolo dello stato dell'arte, facendo capire come da parte nostra ci fosse un atteggiamento dialogante, ma non disponibile ad accettare un accordo penalizzante.

Abbiamo coinvolto gli organi di stampa, grazie ai rapporti consolidati nel tempo tra la nostra struttura e la carta stampata, per sensibilizzare democraticamente l'opinione pubblica.

Il Segretario Generale della Fisac Cgil di Roma C.O.L. Daniele Canti (nostro coordinatore) ha infine investito del problema anche il Segretario Generale della Fisac Cgil Nazionale Nino Baseotto al fine di ottenere un importante supporto nella trattativa.

Ci siamo quindi mossi utilizzando tutte le leve possibili per far sì che non andasse disperso il patrimonio del nostro Contratto e che si mettessero le fondamenta per solide relazioni industriali.

E' per questo che con orgoglio quello vi decliniamo quello che riteniamo essere un grande risultato.

Abbiamo rinnovato il Contratto fino al 30 giugno 2024.

Il metodo di calcolo del Premio Aziendale è rimasto invariato rispetto all'attuale Contratto con un leggero decremento (10%).

Ticket aumentato a 9 euro.

Incremento della polizza sanitaria di 100 euro (quota a carico azienda 950 euro).

Incremento dello 0,25% della Previdenza complementare a

partire dal 1 gennaio 2021 (4,50 %).

Erogazione del Premio 2019 nella misura di 1.000 euro uguale per tutti.

Armonizzazione relativa alla previdenza integrativa per tutti gli ex dipendenti Igea sei mesi prima di quanto indicato nella precedente proposta ovvero dal 1/1/2021, comunque con una percentuale sin da subito del 3%.

Il resto del Contratto resta invariato ad eccezione delle Famiglie Professionali e dei Ruoli chiave che saranno discussi ad ottobre alla luce del nuovo piano industriale e dell'assetto organizzativo.

Inoltre abbiamo concordato di discutere entro febbraio p.v. l'applicazione dello Smartworking in modo strutturale.

Ci preme sottolineare come la nostra battaglia si sia incentrata su tutti i dipendenti, ex Fucino ed ex Igea. Abbiamo chiesto sin da subito l'immediata armonizzazione per i dipendenti ex Igea. Il risultato è che il contratto sarà applicato a tutti i dipendenti del Gruppo. Anche i dipendenti ex Igea riceveranno un premio di fusione di 1000 euro.

Noi riteniamo che questa ipotesi di accordo, che sottoporremo alla votazione di tutti i dipendenti del gruppo, possa essere anche per l'azienda l'occasione per costruire nuovi rapporti e relazioni improntate al reciproco rispetto con i lavoratori ed il Sindacato, un'occasione per alimentare un clima disteso e di fiducia.

Questo contratto dimostra plasticamente che La Fisac Cgil è un sindacato che mira soltanto all'interesse dei lavoratori.

Proprio in virtù di questa vittoria questa rappresentanza sindacale va rafforzata perché è l'unica che ha dimostrato con i fatti di riuscire a salvaguardare e difendere efficacemente l'interesse di tutti i dipendenti.

Ora che è nato il nuovo gruppo Fucino Igea per affrontare le nuove sfide è necessario che tutti si iscrivano in massa alla Fisac-CGIL per dare ancora più forza a noi stessi per le sfide future che ci attendono.

Invitiamo tutti a partecipare all'Assemblea indetta su questo argomento per il giorno 30 luglio prossimo.

Saluti

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea  
Il Segretario

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.

---

## **Unicredit: passaggio al buono pasto elettronico e aumento del valore nominale**

Grazie agli effetti dell'accordo del 2 aprile 2020, siglato fra OO.SS. e Azienda, dal 1° luglio 2020 (con accredito il 27 di giugno precedente) i buoni pasto diventano elettronici e contestualmente l'importo aumenterà di valore da 5,29 € a 6 € per i dipendenti a tempo pieno e da 4,00 € a 4,50 € per i dipendenti a tempo parziale.

Con il passaggio al buono pasto elettronico viene meno il tema che si era posto da inizio 2020 per effetto delle Legge di stabilità dello scorso dicembre che come noto aveva ridotto la deducibilità dei buoni pasto cartacei a 4 €, con la conseguente tassazione per il personale Full Time del differenziale di 1,29 €.

Pertanto, dal cedolino di giugno non sarà più visualizzata la voce concernente l'assoggettamento a prelievo contributivo e fiscale della quota eccedente l'importo unitario di 4 € ma anzi, sempre a partire dal cedolino di giugno, verrà aggiornata l'apposita voce della busta paga che indica il numero di buoni pasto elettronici spettanti e il relativo controvalore.

Di seguito, riportiamo le date con gli aumenti scaglionati del buono pasto, per gli effetti dell'accordo 2 aprile 2020.

**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:

- 6,00 euro dal 1° luglio 2020;
- 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:

- 4,50 euro dal 1° luglio 2020;
- 5,50 euro dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro dal 1° luglio 2023.

L'importo spettante del buono pasto elettronico verrà caricato mensilmente sulla tessera nel giorno di erogazione dello stipendio, a partire dal 27 giugno. Nel tuo cedolino stipendio troverai una apposita voce che ti indicherà il numero di buoni pasto a cui hai diritto nel mese di competenza. Come nel passato, la modalità di calcolo avviene sulla base dei giorni di presenza al lavoro nel mese precedente a quello di consegna (nelle giornate di Smart Working l'Azienda non prevede la corresponsione del buono pasto). Consulta la sezione "Quanti buoni pasto spettano alle Lavoratrici e ai Lavoratori" per ulteriori approfondimenti.

## **Consegna della tessera elettronica**

A partire dalla seconda metà del mese di giugno i dipendenti interessati (Aree Professionali e Quadri Direttivi) delle società del Gruppo UniCredit alle quali si applica l'accordo sindacale del 2 aprile 2020, riceveranno presso la propria sede di lavoro una card nominativa e pronta all'uso, sulla quale verranno successivamente caricati i buoni pasto elettronici spettanti a partire da fine giugno.

Riceverai quindi la tessera in busta singola personale presso la tua sede di lavoro, nel corso del mese di giugno, con le stesse modalità di consegna del buono pasto cartaceo. La card è pronta all'uso e non è necessario inserire alcun PIN al momento del pagamento.

Se hai necessità di segnalare la mancata consegna della tua card elettronica, puoi scrivere alla casella UniCredit – Group – Buoni Pasto Elettronici (indirizzo e-mail: [uibpel@unicredit.eu](mailto:uibpel@unicredit.eu)).

Se stai lavorando in Smart Working o sei assente, potrai ritirare la tua tessera al rientro in ufficio. Se in particolare lavori in uno dei grandi stabili, al momento del rientro in ufficio potrai accordarti per il ritiro della tua tessera (previa firma del dipendente) contattando il polo locale di Logistica General Services.

## **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.

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 1° 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 genitori.

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 sopra descritte;
- 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.

Per quanto riguarda la scadenza dei buoni, ricordiamo che anche in formato elettronico, il buono seguirà 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).

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**), 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) 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 necessità di assistenza per la gestione della tua carta (ad esempio: mancata consegna, blocco carta, convenzionamento locali).

Se invece hai necessità 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.

Milano, 11 giugno 2020

**La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit**