

Riscossione: Vap, sistema incentivante e aggiornamento protocollo Covid



Nella giornata odierna si è tenuto un incontro con l'Ente con all'ordine del giorno i seguenti temi:

Sistema incentivante 2021 – consuntivazione.

L'azienda ha comunicato che tutti gli obiettivi strategici sono stati pienamente raggiunti, ad eccezione di quello assegnato all'Area della riscossione, con particolare riguardo ai volumi derivanti dalla definizione agevolata, che hanno determinato complessivamente il conseguimento del 90,70% del premio previsto.

VAP 2021.

Gli indicatori individuati nell'accordo del 3 novembre 2021 sono stati totalmente conseguiti e saranno erogati gli importi tabellari già previsti per il triennio 2018/2020 (vedi allegato). La liquidazione di entrambi gli istituti avverrà con le competenze del corrente mese di giugno.

Protocollo per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19 in considerazione dello stato di emergenza.

Il vigente Protocollo è stato aggiornato in ottemperanza ai recenti interventi legislativi, con impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 30 settembre p.v. e, comunque, qualora

intervengano variazioni normative in materia.

Nel condividere il principio che “nonostante la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19 e che inducono a proseguire nella prevenzione allo scopo di contenere i contagi nei luoghi di lavoro”, sono state prorogate sino al 30 settembre le previsioni già esistenti (ad es.: flessibilità, prenotazione degli appuntamenti, etc...) introducendo, per i lavoratori affetti da patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio u.s., nonché per i lavoratori disabili destinatari diretti della situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, il diritto di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31 luglio.

Viene variato il criterio di accesso da parte dei contribuenti nei locali aziendali; non sarà consentito l'ingresso ad un numero di contribuenti superiore al doppio del numero delle postazioni operative.

Welfare 2022.

Il montante economico destinato al contributo welfare è stato modificato a seguito dell'ingresso nell'Ente dei colleghi di Riscossione Sicilia. A breve sarà reso disponibile l'applicativo per l'inserimento delle istanze e successivamente si riunirà la Commissione paritetica per definire gli importi spettanti.

Bonus 200,00 €.

L'Ente ha comunicato che verrà inviata una news esplicativa con allegato il modello di autocertificazione ai colleghi in possesso del requisito di legge (cioè coloro che, per almeno un mese del primo quadrimestre di quest'anno, abbiano avuto una riduzione contributiva dello 0,8%).

Tale bonus sarà riconosciuto con il cedolino di luglio.

Sportello on-line.

L'Ente ha comunicato che si sta concludendo la fase formativa dei lavoratori individuati per la sperimentazione e che il servizio proseguirà oltre il 30 giugno.

Le scriventi OO.SS. hanno espresso l'esigenza di procedere con un accordo che consenta lo svolgimento dell'attività da remoto.

Turnisti.

Rispetto alla platea dei colleghi dell'ICT che erano stati esclusi dallo smart working il Responsabile delle Risorse Umane ha dichiarato che sarà effettuata la rotazione dei turni per dare la possibilità di accedere alla modalità agile.

Telelavoro.

È stato chiesto ed ottenuto di poter aprire un confronto per la revisione del datato Protocollo in materia.

ICT.

Le Scriventi hanno chiesto chiarimenti alla delegazione dell'Ente sulle voci riguardanti l'ipotesi di una prossima cessione di ramo di azienda a SOGEI di alcune attività informatiche.

Il rappresentante dell'Ente ha dichiarato che si sta procedendo ad una valutazione della fattibilità dell'operazione che riguarderebbe circa 200 colleghi e che, se dovesse essere portata a termine, potrebbe essere inserita in un provvedimento di legge.

Il Sindacato è contrario a qualsiasi cessione di lavoratrici e lavoratori e vigilerà sull'evolversi degli eventi.

Vigilanza.

È stato infine comunicato che il servizio di vigilanza

straordinario effettuato dalle associazioni di volontariato previsto per il periodo emergenziale verra` sospeso al 30 giugno p.v.

Roma, 21 giugno 2022

Le Segreterie Nazionali

Accordo_Welfare_21_giugno_2022

Protocollo_Sicurezza_del_21_giugno_2022

Accordo VAP

BCC: firmati accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali

				
---	---	---	---	---

FIRMATI GLI ACCORDI SULLE AGIBILITA' SINDACALI E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il lungo e complesso percorso di confronto con Federcasse sviluppato negli ultimi 5 mesi è finalmente addivenuto ad una positiva e coerente conclusione con la sottoscrizione nella notte del 13 maggio degli accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali ritenevano assolutamente indispensabile e imprescindibile riformare complessivamente il protocollo delle relazioni sindacali di categoria rendendolo aderente allo spirito del rinnovato scenario scaturito dalla riforma del Credito Cooperativo.

Il dato politico essenziale rinveniente dai due accordi è che le Parti hanno ora a disposizione strumenti e misure per governare il confronto a livello nazionale sul rinnovo dei patti di lavoro a partire dal CCNL scaduto il 31.12.2019, e parimenti modalità di interventi e livelli di interlocuzione per sviluppare il confronto nei Gruppi Cooperativi Bancari per il processo di riorganizzazione dettato dai piani industriali.

In sintesi i due accordi:

- L'accordo sulle AGIBILITA' SINDACALI definisce la materia dei distacchi e dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale riferendolo ai vari livelli di negoziazione: nazionale, di gruppo, locale e aziendale; confermata inoltre la normativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Con l'accordo vengono inoltre definite le norme sulle assemblee del personale, con la possibilità di svolgimento delle stesse, in via sperimentale fino al 31.12.2021, anche in modalità videoconferenza.
- L'accordo sugli ASSETTI CONTRATTUALI individua il perimetro delle nuove relazioni sindacali in relazione ai mutati scenari di settore, che vedono i Gruppi Bancari cooperativi come soggetti negoziali per la contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il **PDR**, viene confermato per il 2021 il meccanismo in vigore su dati 2020, mentre per gli anni successivi la materia verrà definita all'interno della contrattazione

di Gruppo. Rimane il mantenimento della contrattazione di prossimità per il **welfare** e per la **formazione identitaria**, e il mantenimento dell'operatività degli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale. Le procedure di confronto su **orari di lavoro, distacchi, prevenzione dei conflitti collettivi** di cui all'art. 22 saranno in capo alle Capogruppo e vengono allungati i tempi a disposizione per la durata massima delle procedure, salvo le proroghe che si renderanno necessarie.

- Per la loro rilevanza, le materie della **mobilità** e dell'**inquadramento del Personale** verranno compiutamente trattate nel prossimo rinnovo contrattuale come punti nodali della normativa di settore, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti di Gruppo a conclusione di questo percorso di serrato confronto a livello nazionale possono finalmente procedere alla definizione e stesura della piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale a presidio delle tutele normative e delle doverose risposte in termini di adeguamento economico degli stipendi.

Roma, 13/05/2021

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
I COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA**

MPS: Welfare e dintorni

				
---	---	---	---	---

Nella recente riunione della Commissione Welfare sono stati affrontati i seguenti temi:

◆ **MPSOLIDALE**: la Banca ha illustrato i dati a consuntivo dell'anno 2019 e i dati parziali dell'anno in corso – fino ad agosto 2020 -. Nel confermare l'utilità dello strumento contrattuale, che dall'inizio del 2019 ha aiutato circa 180 colleghi a fronteggiare situazioni gravi, dobbiamo purtroppo constatare, ancora una volta, la scarsa sensibilità alle donazioni da parte del management. Infatti, **solo il 4% dei dirigenti ha contribuito ad alimentare la dotazione di MPSOLIDALE.**

Invitiamo in primis il management della Banca , nonché tutti i colleghi, a fare un gesto di concreta generosità per mantenere efficace e capiente questo istituto, tanto più importante in una fase di emergenza sanitaria come quella che stiamo attraversando. Ricordiamo, inoltre, che è possibile donare anche ad ore.

◆ **LAVORO AGILE**: sono stati illustrati i dati sulla fruizione del lavoro agile in questa porzione di anno, resa complicata dalla pandemia, e commentata la rilevazione sul lavoro agile effettuata nel mese di maggio.

Dall'analisi dei dati raccolti, che ha visto la partecipazione di circa la metà dei dipendenti del Gruppo, concentrati principalmente nell'area geografica centro nord Italia, emerge il generale apprezzamento dello strumento – utilizzato come forma di tutela e protezione – pur nell'evidenza di criticità operative, organizzative, ambientali e di gestione del tempo, e con una esigenza di maggiori investimenti in innovazione e tecnologia. I Responsabili di team coinvolti nell'indagine confermano la stabilità della coesione e la produttività dei collaboratori.

Il dato non sorprende e conferma l'importanza della

contrattazione sindacale di questi mesi in materia di lavoro agile, in estensione per tutti i dipendenti compresa la rete commerciale e, soprattutto dell'Accordo del 16 giugno scorso, che ha continuato a garantire la fruizione del lavoro agile, in particolare a tutela della genitorialità e dei soggetti in condizione di fragilità fintanto che permane lo stato di emergenza.

Le scriventi OO.SS. ritengono quindi non più rinviabile l'avvio di un confronto con l'azienda – già condiviso fra le parti all'interno del citato Accordo del 16 giugno 2020 – indirizzato a negoziare il tema del lavoro agile non solo come elemento di protezione in condizioni emergenziali, ma anche come elemento di evoluzione del modello di organizzazione del processo produttivo.

◆ **SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ:** sono stati rappresentati i risultati della prima edizione di "SOS GENITORI" consistente in un percorso di 4 seminari in modalità webinar dedicati al rapporto genitori – figli nel contesto attuale. Hanno partecipato circa 1000 colleghi e l'iniziativa sta proseguendo con 2 percorsi sull'orientamento per la scelta del percorso di studi dedicati ai ragazzi di 2° e 3° media e loro genitori, e ragazzi di 4° e 5° superiore.

◆ **VACCINO ANTINFLUENZALE:** l'Azienda ha disposto – limitatamente al corrente anno – che per tutti i dipendenti in servizio alla data del 1° ottobre, fatte salve le categorie a rischio già a carico obbligatoriamente del Servizio Sanitario Nazionale, verrà rimborsato il costo del vaccino e della sua somministrazione presentando la richiesta di rimborso nel portale Caspie. Iniziativa lodevole, pur se tuttora permane il problema dell'approvvigionamento dei vaccini, differenziato su base regionale.

Siena, 8 ottobre 2020

LE SEGRETERIE