



In Action



Segreteria Nazionale

Presentata all'Abi, nella mattinata di venerdì 31 maggio, la Piattaforma rivendicativa unitaria per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito, "approvata a larghissima maggioranza dalle Lavoratrici e dai Lavoratori durante le circa mille assemblee svoltesi in maniera capillare in tutta Italia. Questi i risultati della consultazione: 99,31% di voti favorevoli 0,18% di voti contrari e 0,51% le astensioni ... Parta a questo punto il confronto con l'Abi serio e costruttivo, che permetta di trovare soluzioni concrete, di prospettiva, anche innovative, per valorizzare la categoria dei bancari e l'area contrattuale, definire prospettive professionali, garantire i dovuti incrementi salari, tutelare le Lavoratrici e i Lavoratori come dipendenti e come persone, difendere l'occupazione e crearne nuova e stabile, soprattutto giovanile, con riguardo alle aree disagiate, in particolare al sud. Auspichiamo che l'Abi sia pronta ad accettare la sfida che ci attende"

Credito Cooperativo

Lo scorso 9 maggio si è svolto il primo incontro tra le Segreterie nazionali di settore e il neo costituito Gruppo Cooperativo Cassa Centrale Banca (CCB) nel corso del quale le Rappresentanze sindacali "hanno ribadito come in questo momento non si possa prescindere dalla centralità del valore del fattore umano e come tutti i Collaboratori del Gruppo debbano essere pienamente coinvolti e valorizzati per diventare parte attiva e protagonisti in questa fase di profondo cambiamento del settore".

In questo numero...

Segreteria Nazionale Credito Cooperativo	1
Gruppo Unicredit Gruppo Intesa Sanpaolo	2
Gruppo Banco BPM Gruppo BPER Credit Agricole Italia	3
Gruppo Carige Deutsche Bank Gruppo Banco Desio Gruppo Creval	4
Allianz Bank Findomestic Banca Intrum Italy Fineco Banca Riscossione	5
Assicurazioni	6

Gruppo Unicredit

Sottoscritto un verbale di integrazione dell'accordo sul sistema di valorizzazione professionale del 4 febbraio 2017 in cui è stato "concordato l'aumento dal 30% al 50%, con valorizzazione del pregresso a partire dalla data indicata nel precedente accordo (1.11.2014), del periodo trascorso nei cosiddetti "ruoli di ingresso" ai fini della maturazione dello "zainetto professionale" ... questo 50% di periodo pregresso sarà valorizzato e spendibile in qualsiasi ruolo di approdo presente nella Tabella dei Ruoli, superando la precedente limitazione a sole 4 figure." In merito alle nuove figure professionali, "nell'accordo sono stati individuati e normati i seguenti nuovi ruoli: Vice direttore di filiale; Senior banker (finanziamenti, investimenti, protezione, small business); Consulente First Direct e Business Direct; Chief concierge; Chief concierge Support e Process; Coordinatore concierge sales e coordinatore omnichannel messaging; Concierge sales/omnichannel-messaging/support/processes.



ABAS - Nel corso di un incontro, richiesto dalle Segreterie nazionali lo scorso 12 febbraio, i sindacati hanno ribadito la richiesta a UniCredit "di confermare le clausole di garanzia previste nell'accordo (art. 9) e di estenderle fino al termine del piano industriale Transform 2019. L'azienda ha ribadito che la proroga sulle garanzie estese per un anno nel corso della negoziazione sul piano giovani sono da ritenersi un evento straordinario e non replicabile nel tempo. Allo stato attuale sono vigenti le clausole previste dall'art. 9 comma b, fino al 2028". È stato inoltre riscontrato un "forte elemento di criticità" in merito alla "dichiarazione da parte del responsabile delle relazioni industriali di Accenture, che nelle prossime settimane i CDA delle società coinvolte delibereranno la fusione per incorporazione di ABAS nella controllante Accenture Managed Services". Le Rappresentanze sindacali hanno sottolineato la necessità di aprire un tavolo di trattativa nel momento in cui si avvierà l'operazione.

V-TServices - In sede di incontro di verifica, le Organizzazioni sindacali hanno "con forza richiesto ad Unicredit di prorogare le garanzie occupazionali "forti", in scadenza al 31/8/2019, fino a dicembre 2019, termine del piano industriale in corso; ciò consentirebbe di affrontare le eventuali ricadute del piano stesso e/o i cambiamenti organizzativi che ne dovessero derivare ... Su questa importante richiesta, Unicredit ha risposto negativamente, riservandosi, comunque, un ulteriore approfondimento".

Gruppo Intesa Sanpaolo

In data 29 maggio è stato raggiunto un accordo per ulteriori 600 uscite per l'accesso al Fondo di Solidarietà e 1.000 uscite volontarie per pensionamento a seguito delle modifiche legislative in materia previdenziale. L'accordo:

- Riapre i termini per la richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà per i colleghi che raggiungono i requisiti pensionistici AGO entro il 31 dicembre 2023 secondo la normativa attualmente vigente;
- Consente ai colleghi che matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2020 di richiedere, entro il 21 giugno 2019, il pensionamento volontario incentivato con una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi) con in aggiunta un premio di tempestività di 2 mensilità se la domanda perverrà entro il 14 giugno;
- Consente ai colleghi che matureranno il diritto alla pensione tra il 1 luglio 2020 e il 31 dicembre 2021 di optare tra: Pensionamento volontario incentivato con le previsioni di cui al punto b) o Adesione al Fondo di Solidarietà con le previsioni del punto a);
- Quota 100: i colleghi che aderiranno volontariamente alla cosiddetta "quota 100", entro il 21 giugno 2019, potranno risolvere il loro rapporto di lavoro con le seguenti previsioni: indennità di mancato preavviso previsto dal CCNL (2 mesi per le Aree professionali e 4 mesi per i Quadri Direttivi); una maggiorazione pari al 1,5% della RAL per ogni mese, a partire dal 7° fino al 18° mese, di differenza tra quello di cessazione e il primo requisito tra la pensione anticipata e la pensione di vecchiaia e pari al 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma degli incentivi sopra indicati non potrà eccedere il 75% della RAL. In aggiunta, per le domande pervenute entro il 14 giugno 2019, sarà riconosciuto un premio di tempestività di 2 mensilità;
- Opzione donna: per le colleghe che opteranno di accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, entro il 21 giugno 2019, sarà riconosciuto: un incentivo pari al 75% della RAL; un premio di tempestività di 2 mensilità per le domande pervenute entro il 14 giugno 2019.

Sarà fatta anche una graduatoria delle richieste con accoglimento di un massimo di 1.000 pensionamenti con i seguenti criteri: Legge 104/92, Art. 3, comma 3, per sé alla data di richiesta; prossimità di maturazione del requisito pensionistico AGO richiesto; a parità di "maturazione del diritto" alla maggiore età anagrafica.

Gruppo Banco BPM

Successo di adesioni in merito allo sciopero proclamato a livello territoriale (tra cui regione Toscana, provincie di Genova, La Spezia, Venezia, Verona) per il giorno 20 maggio. L'astensione dal lavoro è stata determinata dalla cosiddetta "vicenda diamanti" dove, nel corso del fallito incontro di conciliazione, le Organizzazioni hanno sottolineato "come, in assenza del rimborso integrale dell'investimento in diamanti (con relativo ritiro delle pietre o certificati sostitutivi), si stiano verificando gravissime conseguenze:



- rischi professionali elevatissimi derivanti dal coinvolgimento in procedimenti giudiziari anche di natura penale a seguito di denunce da parte della clientela;
- perdita di fiducia da parte degli stessi colleghi nei confronti della banca che, proprio nel momento del bisogno, sono stati lasciati soli ad affrontare clienti sempre più inviperiti;
- allarmante calo di fiducia dei clienti nei confronti della banca e dei suoi dipendenti, con conseguente fuga di depositi e masse amministrate: una grave ipotesi sul nostro futuro lavorativo a prescindere dall'Unità Produttiva di appartenenza".

In data 15 maggio, sottoscritto l'accordo relativo alla gestione delle ricadute inerenti l'operazione di cessione della piattaforma NPL. In sintesi, il Protocollo, nelle cui premesse le Organizzazioni sindacali verbalizzano la loro "non condivisione dell'operazione", prevede:

- la conferma, oltre alla contrattazione di Il livello sino alla nuova negoziazione all'interno di FIRST Servicing, del mantenimento del Ccnl del credito fino al pensionamento per tutti i lavoratori coinvolti;
- la conferma delle condizioni bancarie/finanziarie sino a nuova convenzione da parte di First Servicing e BancoBPM;
- il riconoscimento del VAP/Premio Sociale che, se il lavoratore opterà per il welfare, andrà a previdenza complementare;
- il mantenimento dell'iscrizione alle forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria sino al 31.12.2019, ovvero anche oltre tale data in assenza di contrattazione diversa all'interno di First Servicing.

In tema di garanzie occupazionali, l'articolo 6 dell'accordo definisce:

- la garanzia di "non passaggio" per i 46 colleghi delle piazze di Torino, Novara, Bologna, Modena, Imola, Lucca, Padova, Catania e Palermo;
- la garanzia di rientro nell'arco di 10 anni in caso di chiusura di sedi il cui ricollocamento dei lavoratori avvenga oltre 50 km dalla sede attuale;
- la garanzia di rientro in caso di tensioni occupazionali, a qualsiasi titolo e, anche senza tensioni occupazionali, in caso di cessione di ramo d'azienda o cessione del pacchetto azionario che determini perdita di controllo di First Servicing, da parte di Credito Fondiario e cessione quota partecipazione Banco Bpm in First Servicing al di fuori del Gruppo Credito Fondiario. Tali garanzie avranno durata di 15 anni dalla data del passaggio azionario di First Servicing a Credito Fondiario;
- la garanzia di rientro per accesso a eventuali fondi di solidarietà aperti da BancoBPM nell'arco dei prossimi 15 anni, ovvero chi ha diritto alla pensione AGO entro il 2034;
- la garanzia di rientro prima del 30 settembre 2019, per coloro che faranno domanda entro il prossimo 30 giugno, a seguito di patologie quali: TBC, AIDS, malattie oncologiche, dialisi;
- la possibilità di chiedere il rientro dal 1/1/2022 – entro una percentuale massima del 20% – per tutti gli altri colleghi, con priorità per gravidanza, figli inferiori ai 3 anni di età, genitore unico affidatario di figli minori di 10 anni e L. 104 per sé o per figlio convivente.

Gruppo BPER

Prosegue "la discussione relativa al Contact Center. Il confronto si sta concentrando su alcuni temi delicati in relazione alla specificità dell'attività svolta, per i quali attendiamo riscontro da parte dell'Azienda. Ai presidi di Contact Center di Modena, Avellino e Sassari sono attualmente addetti oltre 100 colleghi".

Credit Agricole Italia

Avviata la procedura denominata "Progetto Shelley" relativa all'incorporazione di CA Carispezia in Crédit Agricole Italia che, come da dichiarazione aziendale, "non comporterà alcuna tensione occupazionale". Le risorse coinvolte nell'operazione sono state numericamente quantificate in 141 delle circa 685 attualmente in organico. Il passaggio in Capogruppo dei lavoratori interessati avverrà senza soluzione di continuità.

Carige

In data 7 maggio, le Rappresentanze sindacali aziendali con le Segreterie nazionali hanno “incontrato i commissari Fabio Innocenzi e Pietro Modiano e hanno in primo luogo espresso la propria contrarietà alle anticipazioni apparse in questi giorni sulla stampa, riconfermando la loro indisponibilità a far ricadere ancora una volta il peso della ristrutturazione su lavoratrici e lavoratori del Gruppo. Sull'argomento i commissari hanno dichiarato che il piano industriale presentato lo scorso febbraio resta tuttora in vigore, precisando che:



- Il numero degli esuberanti dichiarati resta lo stesso annunciato lo scorso febbraio (che, per quanto ci riguarda, è ancora tutto da verificare e da discutere) e, secondo quanto ci è stato precisato, non è intenzione neppure di Black Rock incrementarlo.
- La chiusura delle filiali, il cui numero non è stato ancora definito, non darà luogo in nessun caso a ulteriori esuberanti.
- Non saranno effettuati interventi sulla rete tali da generare fenomeni di mobilità territoriale selvaggia, ovvero di licenziamenti mascherati.
- La previsione di un taglio lineare delle retribuzioni è "un'invenzione" dei mass media. Naturalmente prendiamo atto di queste smentite pubbliche che, ovviamente, potremo verificare a breve e ci aspettiamo che queste dichiarazioni siano confermate nella lettera di apertura della procedura sul piano industriale, che ci attendiamo venga attivata al più presto.

Deutsche Bank

Raggiunto un accordo per l'erogazione di un importo una tantum, da effettuarsi nel cedolino di giugno, in alternativa al Premio aziendale (VAP) che, a fronte di dati di bilancio 2018 “pesantemente negativi”, non poteva trovare riscontro così come previsto dal Contratto nazionale di lavoro.

Al termine di una serie di Assemblee con i lavoratori su tutto il territorio nazionale, le Organizzazioni sindacali hanno inviato una lettera all'Azienda in cui viene formalmente richiesta l'apertura di un confronto su temi specifici quali, ad esempio: organizzazione del lavoro; clima aziendale con particolare attenzione alle pressioni commerciali; gestione e valorizzazione del part-time e valutazione dell'introduzione di nuove modalità lavorative (smart working).

Gruppo Banco Desio

Nell'ambito della procedura di fusione e ristrutturazione del Gruppo Banco di Desio e della Banca Popolare di Spoleto, è stato raggiunto l'Accordo circa il Premio Aziendale (VAP) e lo Smart Learning. In tema di Premio, rigettata la proposta aziendale penalizzante rispetto a quanto corrisposto, l'intesa raggiunta definisce: “la possibilità per i lavoratori di scegliere se utilizzare l'importo complessivo attraverso la piattaforma welfare (importo netto), oppure se richiederne il pagamento cash (soggetto a tassazione agevolata) ottenuto anche per l'anno 2019 oltre a un versamento aggiuntivo una tantum al fondo pensione dello 0,50%, per tutte le lavoratrici ed i lavoratori con una RAL inferiore ad euro 35.000,00”.

Inoltre, in materia di formazione a distanza (Smart Learning), l'Accordo “prevede la possibilità di utilizzare un monte ore pari a 22,5 di permessi retribuiti, di cui 7,30 fruibili in una sola giornata, per effettuare i corsi di formazione on line da casa propria”.

Gruppo Credito Valtellinese

“A fronte di una difforme interpretazione sorta tra OO.SS. e Azienda sull'erogazione dell'indennità di mobilità giornaliera [art. 28 accordo 16.04.18.], dopo un lungo confronto Concordato un verbale che sana alcuni aspetti controversi”.

“Nello specifico del Verbale sottoscritto ... per ogni trasferimento disposto a partire dal 16/04/2018 che determina una situazione di maggior disagio, cioè un trasferimento che implichi un maggior allontanamento dalla dimora-residenza al luogo di lavoro avvenuto dalla data del 16 aprile 2018 ad almeno 30 Km., la Banca riconoscerà, in assenza di riconoscimenti concordati individualmente tra Lavoratore e Azienda: le indennità pregresse spettanti dalla data del trasferimento ma non ancora attribuita; le indennità di mobilità a tutti i colleghi e le colleghe oggetto di prossimi trasferimenti”. Gli importi sono state definiti in un'apposita tabella e vanno da 7 euro giornalieri per distanze tra 30 e 40 Km. Fino a 40 euro per distanze oltre 150Km.

Allianz Bank

Conclusa con la firma di un Verbale di accordo la “procedura ex artt. 17 e 20 Ccnl, riguardante la riorganizzazione aziendale con conseguenti ricadute occupazionali che comporterà la riduzione del personale di 20 risorse”. Il Protocollo “prevede l’adesione volontaria al Fondo di Solidarietà per i soggetti che matureranno il diritto alla prestazione pensionistica (AGO) nel periodo compreso tra il 1 luglio 2019 e il 30 settembre 2023 (con finestra entro e non oltre il 1 gennaio 2024). Agli aderenti al Fondo sarà riconosciuto un importo una-tantum a titolo di incentivazione all’esodo pari al 6% della Ral per ogni mese effettivo di permanenza al Fondo, mentre per i dipendenti che matureranno il diritto alla prestazione pensionistica (AGO) entro e non oltre il 1 gennaio 2020 avranno la facoltà di scegliere in alternativa al Fondo di Solidarietà un incentivo all’esodo pari a 6 mensilità lorde incrementate di una percentuale del 33% (circa 8 mensilità). L’incentivo è esteso anche a coloro che sono già in possesso dei requisiti AGO ... [oltre alla] stipula di una polizza Rimborsamento Spese Mediche in convenzione per tutto il personale in quiescenza a partire dall’anno 2018. Su nostra richiesta l’Azienda si è resa disponibile a utilizzare anche lo strumento del Job Posting per l’eventuale mobilità interna. Per maggiori chiarimenti e delucidazioni convocheremo a breve un’assemblea per le persone coinvolte”.



Findomestic Banca

Definiti in 2 mensilità i parametri relativi al Premio di Produzione che verrà erogato nel prossimo mese di giugno. Nel corso di un incontro, le Organizzazioni sindacali hanno ottenuto: chiusura aziendale il 16 agosto; un giorno supplementare di ferie da fruire entro il 31.12.2019; 100 euro in welfare per tutto il personale a tempo indeterminato; 500 euro in welfare per tutto il personale a tempo indeterminato con “contratto di inserimento” (10%).

Intrum Italy

Alla presenza delle Rappresentanze sindacali aziendali, delle Segreterie nazionali del credito e del Commercio, in data 24 maggio si è tenuto “il primo incontro per l’esame congiunto tra OO.SS. e Azienda, secondo le disposizioni di legge e del Ccnl del Credito, degli impatti della prevista fusione per incorporazione in Intrum Italy SpA di CAF SpA che coinvolge complessivamente 143 risorse”. Calendarizzati ulteriori incontri.

Fineco Bank

In data 10 maggio, a seguito dello “scorporo” di Fineco Bank da UniCredit, in 10 maggio è stato sottoscritto un accordo in cui si stabilisce “che vengono mantenute la contrattazione di primo livello (CCNL ABI), la contrattazione di secondo livello (gli accordi firmati in UniCredit Group) nonché tutte le prassi in essere (incluse le liberalità) con l’impegno di rivedersi nei prossimi mesi per ridefinire l’intera materia”.

Riscossione

In data 15 maggio, le Segreterie nazionali hanno sottoscritto l’accordo in materia di smart working. “L’accordo, che è sperimentale, prevede la possibilità di utilizzare tale modalità di lavoro per 150 colleghi, su base volontaria. L’azienda fornirà il computer portatile per l’esecuzione del lavoro ... Dalla platea dei possibili aderenti sono esclusi i dirigenti, i quadri direttivi con il ruolo di responsabile, i turnisti e il personale di alcuni settori specificamente indicati. Al termine della sperimentazione sarà valutata la possibilità di confermare il valore dell’istituto di smart working di prossimo avvio, e di allargare la platea dei possibili interessati”.

In ordine alla preannunciata riapertura dei termini del condono, le Organizzazioni sindacali, in uno specifico incontro, hanno “chiesto ai referenti aziendali di garantire ai colleghi la fruizione delle ferie richieste (confermate o meno) nel periodo estivo. Al riguardo la delegazione aziendale ha risposto positivamente, precisando che nelle realtà che presentano le maggiori criticità, per sostituire il personale in ferie si farà ricorso sia ai colleghi delle strutture centrali che di quelle regionali. Per quanto riguarda gli sportelli ad alta affluenza, per il mese di agosto è stata chiesta la possibilità di ripristinare il regime orario ordinario; la delegazione aziendale si è riservata una valutazione di merito”.

Assicurazioni

Gruppo Generali

Sottoscritto l'accordo che definisce le modalità di erogazione del premio di "maggio 2019" (una tantum 2019); il lavoratore potrà optare per tre soluzioni: "contanti", "welfare" e "misto". Firmato, inoltre, un Verbale di Accordo relativo all'assegnazione di vetture aziendali.

Gruppo Unipol

Avviato il confronto in merito al rinnovo del Contratto integrativo aziendale di Gruppo.

Gruppo Itas

Definiti i "risultati per la parte variabile del premio di produttività (PAV)" in cui si evidenzia come "la percentuale risulta essere del 75%".

ITO/Corvallis SpA

In data 7 maggio le Organizzazioni sindacali si sono incontrate con l'Azienda in merito all'armonizzazione dei contratti integrativi a fronte della fusione per incorporazione di ITO in Corvallis Spa e sulla trasformazione per 34 lavoratori da contratto Ania a contratto Metalmeccanico. Sul primo punto - l'armonizzazione dei Cia - si è convenuto che entrambi i contratti andranno a naturale scadenza (31/12/2020), e successivamente si aprirà un tavolo organico per definire un unico ambito contrattuale, fermo restando che, fino all'intesa, entrambi i contratti saranno vigenti di anno in anno. Sul secondo punto, rispetto al precedente incontro, l'Azienda ha dichiarato che sono cambiate le modalità del personale interessato nel passaggio da Ania a Metalmeccanico. "Le OO.SS., venute a conoscenza del nuovo assetto, hanno rigettato al mittente la proposta, suffragata dal fatto che l'area contrattuale del CCNL Assicurativo ne garantisce la sua applicabilità al personale coinvolto nei CED (centro elaborazione dati). Le esigenze aziendali si scontrano con quanto discerne dal dibattito contrattuale e pertanto ci vede profondamente contrari".

