



In Action



Banca Popolare di Bari

“Basta impunità, è ora che chi ha responsabilità d’impresa paghi. Le vicende della Popolare di Bari e il rinvio a giudizio per bancarotta colposa di 14 ex dirigenti di Banca Etruria dimostrano che è più che mai necessario riordinare le troppe fattispecie di reato in materia economico – finanziaria oggi presenti nella nostra legislazione per evitare che si ripeta quanto è accaduto finora, e cioè che gli amministratori sfuggano sistematicamente alle maglie troppo larghe del sistema e che tutte le responsabilità ricadano sui lavoratori. La soluzione è l’introduzione del nuovo reato di disastro bancario che First Cisl ha delineato nel manifesto AdessoBanca”.

Ad affermarlo è il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani.

“Non si tratta solo – prosegue Colombani - di punire i comportamenti devianti, ma anche di prevenirli attraverso l’effetto di deterrenza che solo una norma veramente incisiva, in grado di estendere la punibilità ai Cda delle banche attraverso ipotesi colpose, può produrre”.

Nel caso della Popolare di Bari “il reato di disastro bancario avrebbe con tutta probabilità frenato i comportamenti che sono poi emersi e che hanno portato la banca sull’orlo del dissesto. Non dovrà toccare però ai lavoratori subire le conseguenze, visto che è a loro che si chiede di farsi carico di un rilancio da cui dipendono in buona parte le sorti dell’economia del Mezzogiorno.

Per questo diciamo che il nuovo piano industriale dovrà puntare sulla riconversione professionale e non limitarsi a garantire la volontarietà in uscita. Adesso - conclude Colombani - è importante che si concretizzi l’operazione di sistema che, dopo il decreto varato dal governo, si va definendo con la discesa in campo del Fitd”.

In questo numero...

Banca Popolare di Bari	1
Gruppo Unicredit Gruppo Intesa Sanpaolo Gruppo UBI	2
Gruppo Deutsche Bank Gruppo MPS Gruppo Banco BPM Gruppo Credit Agricole Gruppo Banco Desio	3
Credito Cooperativo Assicurazioni	4
Segreteria Nazionale	5

Gruppo Unicredit

“Respingiamo in modo categorico le logiche di taglio del costo del lavoro prospettate nel nuovo Piano Industriale TEAM 23 del Gruppo Unicredit. In particolare – si legge in un comunicato sindacale - contestiamo il taglio del personale, indicato in 8.000 FTE nel Gruppo, di cui 6.000 FTE netti in Italia, così suddivisi: 3400 nella rete con una riduzione di 450 filiali, 1400 trasformazione COO Area (back office), 700 Holding e Altro, 500 ulteriore efficientamento da Piano Transform 2019. Il sindacato ritiene che in Unicredit non ci siano esuberanti di dipendenti, come testimoniano i crescenti carichi in termini operativi e di responsabilità che devono sopportare i lavoratori, e le numerose vertenze territoriali in tema di organici insufficienti ed il continuo ricorso a personale/consulenze esterne al Gruppo (My Agent). Non è credibile un così netto taglio degli organici, la maggior parte in Italia, che allontana oggettivamente l'azienda dall'economia reale del nostro Paese. ...”.



“Il piano industriale di Unicredit rappresenta uno schiaffo ai lavoratori che con i loro sacrifici hanno consentito alla banca di superare i momenti difficili che si sono succeduti negli ultimi anni”; il commento del segretario generale First Cisl Riccardo Colombani in merito al nuovo Piano industriale presentato da UniCredit. “La logica di Mustier si conferma orientata esclusivamente alla creazione di valore per gli azionisti. A fronte di 8mila esuberanti in Europa occidentale – continua Colombani - la maggior parte dei quali concentrati in Italia, cui si accompagnerà la chiusura di 500 sportelli complessivi, il piano prevede che nell'arco di tre anni verranno distribuiti agli azionisti circa 8 miliardi di euro, tra cedole e riacquisto di azioni, di cui 6 miliardi rappresentati da dividendi in contanti e 2 miliardi da riacquisto di azioni proprie”. Quello che si delinea, aggiunge il segretario generale “è un colpo durissimo al lavoro ad esclusivo vantaggio del capitale, altro che la responsabilità sociale di cui parla Mustier”.

Per Colombani è la dimostrazione che “l'unica logica che muove il gruppo è quella del taglio dei costi. Lo avevamo già capito quando sono state cedute Pekaó, Pioneer e Fineco: per Mustier fare ricavi è secondario. Unicredit non pensi che i sindacati accettino una nuova ondata di esuberanti: faremo una battaglia durissima”.

Unicredit Services: in tema di “orari di lavoro”, le Rappresentanze sindacali hanno “sostenuto che eventuali problematiche specifiche di una azienda I.T. non possono essere gestite – come spesso avviene – contando solo sulla professionalità e la buona volontà delle colleghe/i. La nostra volontà è aprire una seria e proficua discussione sul tema degli orari di lavoro, come da procedura di confronto prevista dall'art.23 del CCNL in tema di orari di lavoro, che dia giusto riconoscimento ai lavoratori interessati”.

Gruppo Intesa Sanpaolo

“Ieri, 12 dicembre, ultimo giorno di procedura sulla cessione di ramo d'azienda di Banca 5 a Sisal, Fabi, Fisac Cgil, Uilca e Unisin hanno sottoscritto l'accordo per il passaggio dei colleghi. Come First Cisl del Gruppo Intesa Sanpaolo abbiamo ritenuto di sospendere la decisione di sottoscrivere o meno l'accordo, al fine di sottoporlo a un'attenta valutazione della Federazione Nazionale. ... L'operazione di Banca 5 è un'esternalizzazione che vede la cessione di attività e persone a società del Gruppo Sisal, entità che ha circa 3.000 occupati con il contratto del commercio.

Nelle società verso le quali confluiranno i rami d'azienda di Banca 5 opereranno 220 colleghi attualmente con il contratto del commercio. E' un'operazione inedita, che va affrontata con il coinvolgimento di tutta l'Organizzazione.

Gruppo UBI

Sottoscritto l'accordo che estende al 2020 le misure già adottate negli anni scorsi aventi anche l'obiettivo di favorire la conciliazione delle esigenze personali e familiari con l'attività lavorativa. In particolare, si ripropone anche per il prossimo anno la possibilità: per tutti i dipendenti di richiedere su base volontaria periodi di congedo retribuito al 40% (c.d. Social Day); in favore delle mamme e dei papà che usufruiranno del congedo parentale (cosiddetta maternità/paternità facoltativa, retribuita al 30% dall'INPS) di beneficiare di una integrazione economica pari al 20% da parte di UBI. In tema di part time “le Aziende del Gruppo UBI ribadiscono “l'impegno” a valutare favorevolmente nuove richieste di part time.

L'accordo conferma la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per durate settimanali che non rientrano nei limiti previsti dal CCNL... I contratti a tempo parziale in essere al 9.12.2019 in tutte le aziende del Gruppo UBI (con scadenza entro il 31.12.2020) saranno automaticamente prorogati di 48 mesi, salvo necessità ed espressa rinuncia da parte dell'interessata/o”.

Gruppo Deutsche Bank

In data 30 dicembre, l'Azienda ha incontrato le Rappresentanze sindacali con l'intento di "fornire alcune prime indicazioni concernenti un piano di riorganizzazione in DB S.p.A. da attuarsi a partire dal 2020". I punti salienti dell'incontro: Venerdì 27 dicembre il consiglio di Gestione e quello di Sorveglianza hanno deliberato un piano di riorganizzazione che prevede la fuoriuscita di 217 colleghi a partire dal 2020. Il numero potrebbe subire lievi incrementi in sede di definitiva approvazione dei progetti; gli esuberanti attualmente prospettati riguarderanno le seguenti posizioni lavorative di PCB: 44 colleghi della Rete anche a seguito della chiusura di sportelli non ancora identificati; 50 colleghi di Direzione Generale; 58 colleghi di Operations; 65 colleghi di IT & Infrastructure legati all'implementazione del progetto Aurora. Le Organizzazioni sindacali hanno voluto rimarcare le "forti preoccupazioni di fronte all'ennesima riduzione del personale voluta da un'azienda che continua a perseguire obiettivi di contenimento dei costi facendo quasi esclusivamente leva sul taglio degli organici".



Gruppo Monte dei Paschi di Siena

Conclusa con la firma di un Accordo la "lunga fase di trattativa fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali relativa al contenimento del costo del lavoro come da Piano di Ristrutturazione 2017-2021". Con l'intesa raggiunta, i sindacati hanno "chiarito che le acquisizioni raggiunte con l'accordo del 31 dicembre 2018 in materia di base imponibile per il calcolo del TFR e della contribuzione aziendale per la previdenza complementare hanno carattere definitivo, e quindi non potranno essere messe in discussione anche per il futuro". Ridefinite, modificando la proposta aziendale, le "giornate di solidarietà obbligatoria". Inoltre, l'accordo stabilisce che le richieste di "sospensione volontaria" fino a 10 giorni -comprensivi delle giornate di solidarietà obbligatoria- vengano concesse automaticamente ferma restando la preventiva pianificazione. "Con la presente intesa – si legge nel comunicato sindacale - è stato infine confermato il ricorso al Fondo di Sostegno al Reddito su base volontaria, quale unico strumento per la gestione di eventuale riduzione degli organici".

Gruppo Banco BPM

In data 18 dicembre "l'azienda oltre ad averci {OO.SS.} comunicato la disponibilità alla proroga, che abbiamo sottoscritto, della banca ore 2019 ad aprile 2020 ci ha consegnato la lettera indirizzata alle OO.SS nella quale conferma la disponibilità a proseguire nell'applicazione della contrattazione collettiva aziendale di SGS BP e nel riconoscimento degli attuali trattamenti in tema di turni ed interventi al di fuori del normale orario di lavoro dell'ex Gruppo Banca Popolare di Milano fino al 31 marzo 2020 con l'obiettivo di addivenire ad una nuova normativa di riferimento per il Gruppo. Ribadiamo nuovamente l'attuale sospensione delle trattative in attesa che l'atteggiamento aziendale cambi sul confronto relativo alle tante tematiche in discussione ancora aperte e che non si esauriscono con la proroga della banca ore 2019 e contrattazione collettiva ex SGS BP ed ex Gruppo BPM".

Gruppo Credit Agricole Italia

In ordine alle ricorrenti "voci" in merito a "rilevanti ristrutturazioni" relative al "Consorzio", le Organizzazioni sindacali, "in attesa di riscontro alla lettera di richiesta di chiarimenti" inviata all'Azienda, sottolineano come "Qualora le future decisioni aziendali riguardanti i lavoratori di CA Group Solutions dovessero discostarsi da valori e comportamenti che assegnano rilevanza primaria alla centralità della persona, le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Crédit Agricole Italia, in piena sintonia con i principi sostenuti anche dalle rispettive Segreterie Nazionali nella difficile trattativa di rinnovo del CCNL, saranno a fianco dei lavoratori di CA Group Solutions per tutelarli con ogni mezzo".

Gruppo Banco Desio

Sottoscritto Accordo relativo ai "finanziamenti al personale". Le principali caratteristiche innovative: equiparazione prima casa e cambio casa, con equivalenza dei plafond e identici tassi migliorativi anche per il caso di cambio casa; consentire la concessione anche per più di una volta nella carriera quando si cambia la prima casa; consentire la cumulabilità in presenza di dipendenti coniugati tra di loro; incremento dell'importo concedibile sino a 250.000,00 euro; prestiti ordinari: importo massimo erogabile aumentato fino a 40.000 euro; possibilità di rinegoziazione dei finanziamenti in essere alle nuove condizioni migliorative.

Credito Cooperativo

Gruppo Cassa Centrale Banca

BCC Vallagarina: sottoscritto un Accordo che definisce l'accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà per un numero limitato di 8 risorse che matureranno i requisiti pensionistici "Legge Fornero" entro il 21.1.2.2024. I mesi di permanenza sul Fondo sono stati quantificati fino a un massimo di 27. L'intesa definisce l'assunzione ovvero stabilizzazione "tempi determinati" di quattro nuovi lavoratori oltre al mantenimento delle condizioni bancarie, tempo per tempo vigenti, per coloro che accederanno al Fondo.



Bcc Valdostana: "gli sforzi dei lavoratori non bastano" per chiudere positivamente una trattativa, lunga 6 incontri e un'Assemblea dei lavoratori, partita lo scorso mese di luglio. Le alternative proposte al tavolo dalle Organizzazioni sindacali non sono riuscite a sbloccare il muro contro muro che la controparte ha messo in atto circa il "Piano di risanamento" ovvero la richiesta di una ulteriore riduzione tout court dei costi del personale, pari a 2,1 milioni di euro all'anno per tre anni.

Allitude: in data 23 dicembre, al termine di una difficile procedura, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la costituzione di "Allitude", nuova società del Gruppo Cassa Centrale Banca. Nel merito l'ipotesi di accordo prevede: il passaggio in Allitude di tutti i lavoratori con mantenimento dei diritti economici e normativi acquisiti secondo quanto previsto dall'art. 2112 cc; l'applicazione a tutti i lavoratori del CCNL del Credito Cooperativo, compresi i dipendenti di IBT ora destinatari del CCNL Industria; l'applicazione a tutti i lavoratori dell'attuale Contratto Integrativo Aziendale di Phoenix con alcune modifiche ed aggiornamenti in tema di mobilità territoriale (missioni e trasferimenti), orario di lavoro, ticket pasto, part time, indennità annuali per portatori di handicap, modalità di adesione agli enti di previdenza e assistenza con salvaguardia per gli attuali aderenti a Cassa Mutua e Fondo Pensione Nazionali. Nell'accordo, inoltre, "si è condiviso che già da gennaio sarà avviato un tavolo di confronto sulla riorganizzazione aziendale, sui nuovi profili professionali e relativi inquadramenti e sulla formazione professionale. In tale ambito sarà poi definito il nuovo testo del contratto integrativo e il premio di risultato dell'anno 2019 da erogare nel 2020, quest'ultimo verrà garantito secondo le regole già in atto". L'ipotesi di accordo sarà ora sottoposta alla validazione dei lavoratori.

Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

Un "Accordo Quadro" per la gestione di esodi incentivati, è questo l'obiettivo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea contenuto nell'informativa inviata alle Organizzazioni sindacali. In particolare, Iccrea Banca intende "realizzare un piano di esodi incentivato rivolto a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti per l'accesso a forme di pensionamento anticipato rispetto alla maturazione dei requisiti di "vecchiaia": Quota 100"; Pensione anticipata; "Opzione donna"; Pensionamento diretto con riscatto laurea. Il bacino delle risorse potenzialmente interessate all'operazione, da realizzarsi su base volontaria entro il 31 marzo 2022, sono state definite dalla Banca in circa 1.300.

Assicurazioni

Gruppo AXA Italia

Sottoscritta in Quixa l'Accordo in merito al rinnovo del Contratto integrativo aziendale (CIA). In sintesi i punti qualificanti dell'intesa: accordo "ponte" biennale che traghetta verso l'armonizzazione con il CIA del Gruppo AXA Italia rimarcando in premessa che la situazione di difficoltà economica aziendale non è assolutamente imputabile ai lavoratori che hanno fattivamente contribuito in tutti questi anni all'attività della compagnia ben coscienti della grave situazione. Questo contratto è un primo parziale e per noi insufficiente riconoscimento del lavoro svolto che potrà trovare il suo completamento nella piena armonizzazione con il CIA del Gruppo AXA ITALIA; facendo parte del Gruppo AXA Italia, Quixa viene a pieno titolo inserita nelle tutele occupazionali previste dagli accordi tempo per tempo vigenti; elemento retributivo collettivo (consolidamento delle precedenti indennità decadute al 31.12.19); welfare aziendale; premio di risultato: 350 € annui; medicina preventiva, Polizza Malattia, Polizza IPM con le stesse condizioni del CIA AXA ITALIA (a titolo di esempio riportiamo i massimali della polizza malattia impiegati); Smart Working, la gestione flessibile dell'orario di lavoro viene estesa a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato; altre parti normative: avvio da subito di un tavolo di confronto per armonizzare anche altri articoli al CIA del Gruppo AXA Italia.

Finalia – Gruppo Bper

In data 20 dicembre sottoscritto un impegno tra le Parti che assicura la salvaguardia delle condizioni attualmente previste dal CIA del Gruppo Unipol (almeno fino al 31/12/2020). "Come Sindacato giudichiamo positivamente la posizione aziendale espressa, ritenendo l'intesa raggiunta un'importante passo che consentirà di affrontare al meglio la futura contrattazione integrativa, nel solco delle tutele e delle garanzie nel tempo acquisite".

Rinnovo CCNL

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022.

Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3[^]AP 4[^]L) in tre tranches: o 1/1/2020 - € 80,00; o 1/1/2021 - € 70,00; o 1/12/2022 - € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche
- **INQUADRAMENTI:** fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1[^] e 2[^] A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali. • **FOC:** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore
- **PART TIME:** rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI:** rafforzata informativa
- **LAVORO AGILE:** nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comparto, maternità/paternità e gravi patologie
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.
- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività. • **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50% le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).
- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

