



SPECIALE

WELFARE



WELFARE AZIENDALE, UNO STRUMENTO INTEGRATIVO FONDAMENTALE

In generale l'importanza del welfare aziendale diventa centrale. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, le aziende si rendono conto che il benessere dei dipendenti è un fattore integrativo determinante per la loro produttività e soddisfazione.

I benefici del welfare aziendale sono molteplici, sia per i dipendenti che per le aziende.

Per i dipendenti, il welfare aziendale può contribuire a migliorare:

- Il benessere fisico e mentale: i benefit di welfare possono alleviare il peso economico per i dipendenti che sono costretti a prendersi cura della propria salute, sia fisica che mentale.
- L'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata: i benefit di welfare possono aiutare i dipendenti a conciliare lavoro e famiglia.

Per le aziende, il welfare aziendale può contribuire a:

- Attrarre e trattenere i talenti: i benefit di welfare sono un'importante leva per attrarre e trattenere i migliori talenti sul mercato.
- Ridurre l'assenteismo e il turnover: migliorando il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti.
- Migliorare la produttività: i dipendenti che sono felici e soddisfatti del loro lavoro sono più produttivi.

2024, UN ANNO IMPORTANTE.

Gentilissime colleghe e cari colleghi, apriamo il 1° numero della nostra "Agenda CCB" augurando a voi ed alle vostre famiglie un sereno anno nuovo! Un anno che vedrà noi lavoratori del credito cooperativo, alle prese con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, scaduto a fine dicembre 2022, la cui "Piattaforma di Rinnovo" in questi giorni di gennaio e febbraio vi stiamo illustrando in assemblee che, con le altre organizzazioni sindacali, abbiamo organizzato in giro per l'Italia. L'occasione sarà propizia anche per approfondire con voi il nuovo "Contratto Integrativo di Gruppo", come sapete firmato in due tranches a giugno e dicembre 2023. A questo proposito, abbiamo pensato di inserire nella nostra pubblicazione, alcuni dei temi trattati nel CIG, partendo dal "welfare aziendale", la cui erogazione decorre dal mese di febbraio '24.





WELFARE AZIENDALE PER TUTTI

Nel mese di settembre u.s., oltre il 90% dei Lavoratori delle BCC e Aziende appartenenti al Gruppo Cassa Centrale Banca hanno scelto di confermare il valore del proprio ticket pasto a 8€ (fatte salve le condizioni di maggior favore presenti in alcuni Territori /Aziende), e di destinare 225€ / anno al proprio conto welfare (circa 1€ /giorno).

Tale opzione è prevista nell'accordo sottoscritto dalla delegazione First Cisl, dalle altre OO.SS e CCB lo scorso 1° giugno 2023, che prevede il riconoscimento del welfare aziendale a decorrere dal 1° ottobre 2023, con scelta annuale da parte del Lavoratore da esercitare entro novembre di ogni anno.

Per l'anno 2024, quindi, i Lavoratori che hanno scelto questa opzione, si vedranno accreditata sul proprio conto welfare la somma complessiva di € 281,25, comprensiva dell'ultimo trimestre 2023.

Nelle BCC / Aziende dove sono già presenti forme di welfare aziendale, continuerà ad essere utilizzato il portale già in uso negli scorsi anni; la Capogruppo, dopo un processo di valutazione e selezione, ha scelto la piattaforma fornita dalla Società **Edenred**, da mettere a disposizione di tutte le associate.

La novità rispetto agli anni scorsi è che il conto Welfare sarà disponibile **dal 15 febbraio e fino al 30 novembre 2024**, con la possibilità individuale di alimentarlo ulteriormente nel mese di settembre p.v., in occasione della scelta di conversione (parziale o totale) del VdPA (Valore di Produttività Aziendale, ex PDR), con la maggiorazione del 15%.

Torneremo prossimamente sull'argomento con maggiori dettagli.

Auspichiamo, inoltre, che questo strumento possa rafforzarsi e definire nel tempo nuovi spazi di utilizzo nelle singole Aziende / BCC, anche nelle occasioni di confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.





COME UTILIZZARE LE SOMME DISPONIBILI SUL CONTO WELFARE?

Per molti si tratta di un argomento già noto, per alcuni una novità assoluta, per cui un breve approfondimento riteniamo sia di beneficio per tutti.

Le somme possono essere utilizzate attraverso il portale scelto dalla Banca/Azienda:

- con modalità che **assorbono i Fringe Benefit**:

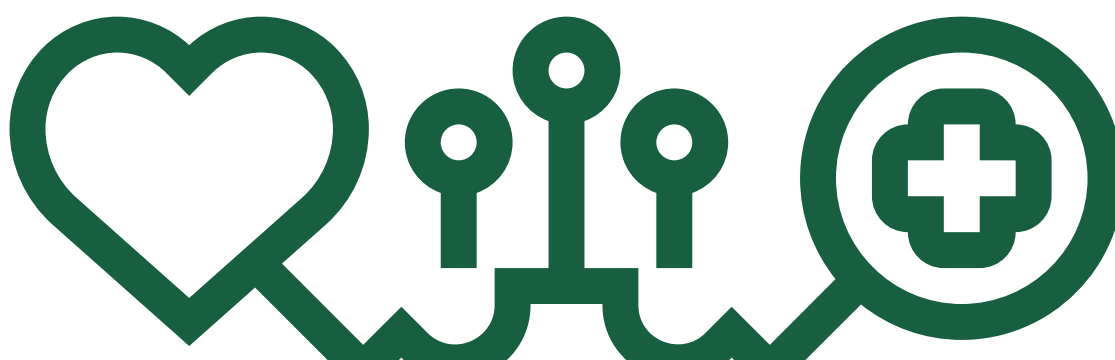
- conversione delle somme in buoni spesa, regalo, carburante, possibilità di portare a rimborso le "spese energetiche" (bollette luce, gas, ciclo idrico), con diverse modalità, a seconda della piattaforma. Tale utilizzo assorbe i Fringe Benefit disponibili per singolo dipendente (vedi pagina seguente con i nuovi limiti per il 2024 e le precauzioni per chi ha in corso un mutuo / finanziamento con la propria Azienda);

- e utilizzi che **non assorbono i Fringe Benefit** quali:

- acquisto di pacchetti viaggio / cultura / tempo libero, attraverso l'emissione di voucher;
- rimborso di somme spese dal Dipendente per l'istruzione dei figli (libri di testo, rette di frequenza, mensa, trasporti, attività pre e post scolastiche etc);
- rimborso di somme spese dal Dipendente per la partecipazione / frequenza dei propri figli ad Asili Nido, ludoteche, centri estivi / invernali, servizi di baby slittino;
- rimborso di spese di trasporto (abbonamenti) propri o dei familiari;
- rimborso di spese sostenute dal Dipendente per assistenza domiciliare a familiari;
- rimborso di spese mediche / sanitarie sostenute dal Dipendente e dai Familiari (con modalità diverse a seconda della piattaforma utilizzata);
- versamenti alla Previdenza Complementare.



I Rappresentanti Sindacali Aziendali First Cisl della tua Azienda, o i riferimenti sindacali Territoriali sono a disposizione per ogni approfondimento.





QUALI SONO I LIMITI?

I limiti di fruizione dei Fringe Benefit (soglia esentasse) per l'anno 2024 sono stati fissati in:

1.000 € per tutti i Lavoratori

2.000 € per coloro che hanno figli fiscalmente a carico* al 31/12/2024

Per tutti sarà consentita la fruizione non solo convertendo le somme in buoni spesa, regalo, carburante, ma anche mediante rimborso del "caro energia", con la presentazione di bollette gas, luce, ciclo idrico pagate nel corso del 2024.

Per chi ha in corso finanziamenti e/o esposizioni debitorie con la propria Banca/Azienda, in virtù del nuovo sistema di calcolo e del possibile movimento dei tassi nel corso dell'anno, consigliamo di porre la massima attenzione nell'utilizzo dei fringe benefit e, se del caso, rimandarne l'utilizzo a fine anno, quando sarà possibile effettuare una valutazione più oggettiva ed evitare di "sforare" le soglie sopra indicate.

*si considerano fiscalmente a carico i figli che non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000 euro e i figli che superano i 24 anni e hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

UN BREVE RIEPILOGO

A chiusura, un breve riepilogo su cosa è avvenuto nel "Gruppo" nel passato 2023.

Noi della segreteria First Cisl, con le delegazioni delle altre organizzazioni sindacali, abbiamo incontrato la Capogruppo, per sottoscrivere oltre al CIG, 17 accordi per accompagnare fino a 158 colleghi prepensionabili alla pensione, assumendo e/o stabilizzando 113 nuovi lavoratori. In molti accordi, ai colleghi in uscita è stata riconosciuta la quota di iscrizione alla Cassa Mutua ed il versamento al Fondo Pensione di categoria; in alcuni accordi, a seguito della richiesta di parte sindacale ed alla disponibilità aziendale, ai nuovi assunti è stata riconosciuta una quota "una tantum" versata al Fondo Pensione di categoria, a dimostrare la sensibilità del sindacato verso i colleghi più giovani che entrano a far parte del Credito Cooperativo.

A dicembre '23, le OO.SS. hanno incontrato BCC Valdostana, per valutare gli esiti del "Piano di Risanamento 2020-2022", avviato nel 2020, e che ha interessato gli oltre 100 dipendenti della Banca, con riduzione di orario di lavoro e quindi della retribuzione; in sede di confronto è stato sottoscritto un accordo che prevede la conclusione del piano a decorrere dal 01.01.24.

Abbiamo incontrato la Capogruppo per visionare insieme ai competenti uffici, il regolamento sul "Wistleblowing", presentato successivamente dalle singole Banche/Aziende agli RSA aziendali, ed il testo dell'accordo sull'Offerta A Distanza, che vede interessate circa 30 Banche del Gruppo.



CI ASPETTA UN 2024 IMPEGNATIVO

Tra fine gennaio e inizio febbraio 24 sono partite le assemblee per la presentazione a tutti i lavoratori della piattaforma del CCNL.

La tornata di assemblee ha l'obiettivo di chiudersi entro il 19 febbraio (almeno la maggior parte) in modo che si possa presentare presto a Federkasse la ipotesi di piattaforma. Questo ci consentirà di partire immediatamente con la trattativa che si spera possa chiudersi in tempi brevi.

L'importante risultato economico che è stato ottenuto in ABI a fine novembre, deve riflettersi in modo analogo anche sulle BCC, ma il Contratto Nazionale non è solo un risultato economico. Ci sono molti aspetti normativi che attendono di essere rivisti, implementati e aggiornati.

La bontà del risultato che auspichiamo possa arrivare a tutti i lavoratori BCC non si potrà misurare soltanto con un mero adeguamento economico.

Questo pezzo di storia verrà scritto nei prossimi mesi e solo con il supporto delle colleghe e dei colleghi.



La Segreteria di Gruppo CCB **FIRST**



TRENTO, GENNAIO 2024