



In Action



Gruppo Carige

“Esprimiamo sdegno e preoccupazione per le notizie riportate dalla stampa relative alla situazione del gruppo Banca Carige. A poco meno di un mese dalla scadenza del termine ultimo fissato dalla Bce per delineare e rendere effettiva una soluzione “privata” allo stato di difficoltà in cui si trova l'azienda, nulla emerge circa le reali intenzioni di tutti i soggetti in causa, compreso un preoccupante silenzio da parte dell'attuale primo azionista della banca. È stato passato il segno e, anche per evitare che si creino pericolosi precedenti nella Categoria, chiediamo con forza l'intervento del Governo e delle Istituzioni per la salvaguardia dei posti di lavoro e del benessere sociale”. Lo dichiarano le segreterie nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin insieme con i coordinamenti sindacali del Gruppo. “...Le Segreterie delle organizzazioni sindacali dichiarano, con fermezza e determinazione, che attiveranno tutte le iniziative necessarie per contrastare la realizzazione di un Piano Industriale che non sia in grado di garantire un futuro a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori del Gruppo e smentiscono categoricamente le indiscrezioni di stampa circa la loro disponibilità a finanziare ammortizzatori sociali con la retribuzione dei dipendenti e dichiarano la loro più ferma opposizione a ipotesi di questa natura. Hanno già provveduto inoltre a diffidare i Commissari dall'intraprendere iniziative in contrasto con gli obblighi di legge, invitandoli, altresì, ad attivare tutte le procedure contrattualmente previste”.

In questo numero...

Gruppo Carige	1
Gruppo Unicredit Gruppo Intesa Sanpaolo Fiditalia Unipol Banca	2
Gruppo BNL Gruppo Nexi CheBanca!	
doBank Gruppo Banco Desio Credito Cooperativo Assicurazioni	3
Riscossione	5

Gruppo Unicredit

È ripreso e prosegue, dopo 10 mesi di interruzione, il confronto in tema di inquadramenti. “... da una parte vanno inserite nei percorsi inquadramentali le figure nuove che sono nate dopo la firma dell’accordo del 4/2/2017, in particolare in UniCredit Direct e in BaddyBank ma anche in Rete Filiali. ... Dall’altra – sottolineano le Organizzazioni sindacali – vogliamo istituire e far funzionare, secondo le previsioni del succitato Accordo, la Commissione Tecnica per monitorare gli effetti, l’applicazione e le necessità di modifica dell’Accordo medesimo”.



Gruppo Intesa Sanpaolo

Proseguono gli incontri tra Organizzazioni sindacali e Divisioni e Aree di Governo del Gruppo.

Intrum Italy: sottoscritto il Protocollo delle Relazioni Industriali che avrà validità sino al 31 dicembre 2021. L'accordo individua i seguenti Organismi, che costituiscono il sistema di Relazioni Industriali: Organismi Sindacali aziendali; Comitato di Consultazione e Comitato Welfare, Sicurezza e sviluppo sostenibile, pari opportunità, formazione.

“Inoltre – sottolineano le Organizzazioni sindacali - abbiamo mosso un primo importante passo verso l’obiettivo di armonizzare le condizioni di tutti i lavoratori della società. Infatti il Protocollo prevede che la contrattazione di secondo livello attualmente in vigore e tutti gli accordi in essere al momento delle scissioni parziali, applicati al perimetro dei lavoratori provenienti dalla Banca, saranno estesi, nelle parti applicabili, ai lavoratori provenienti da Intrum”.

Fiditalia

Firmato l’accordo relativo alla procedura ex art. 17 Ccnl – ristrutturazioni e riorganizzazioni – relativamente alla chiusura delle strutture dell’Area Territoriale Liguria e DAT Liguria che ha coinvolto complessivamente 11 risorse. I trasferimenti avranno decorrenza 1 settembre 2019.

In tema di trattamenti economici a sostegno della mobilità riveniente dall’operazione, l’art. 6 dell’accordo definisce: “...Nel caso di lavoratore che si trasferisca presso la città di Firenze, di Milano o di Torino in funzione della diversa assegnazione, senza cambiare la propria residenza ..., Fiditalia ... fornirà al dipendente un alloggio e si farà interamente carico delle spese di locazione e condominiali nei limiti di euro 1.000,00 mensili ... Ai predetti lavoratori, Fiditalia riconoscerà in via straordinaria anche un contributo di mobilità che sarà corrisposto come importo mensile, fisso, onnicomprensivo e forfettario su 12 mesi nella seguente misura: ai lavoratori assegnati alla sede di Firenze un importo lordo mensile pari a euro 375,00; al lavoratore assegnato alla sede di Torino o alla sede di Milano un importo lordo mensile pari a euro 255,00. ... Tutti i trattamenti economici previsti nel presente articolo saranno riconosciuti per i primi cinque anni dalla decorrenza del trasferimento. ... In aggiunta a quanto sopra ... sarà altresì riconosciuto a ciascuna risorsa coinvolta nei trasferimenti, un bonus una tantum pari a euro 2.000,000 lordo ...”.

Unipol Banca

In tema di pressioni commerciali, in un comunicato le Organizzazioni sindacali sottolineano: “Prendiamo atto, ancora, non senza rabbia e amarezza, della incongruenza fra il dichiarato e l’agito e della totale incoerenza di una controparte che, da un lato, sottoscrive accordi in nome della volontà di creare “un clima di lavoro positivo” e “acquisire in maniera duratura la fiducia della clientela” (fra le premesse dell’Accordo sulle Politiche Commerciali), dall’altro agisce quotidianamente per far sì che il personale, esasperato dalle continue ed incessanti richieste di marginalità immediata, focalizzi la proposizione di quei prodotti che generano tale alta marginalità, senza curarsi dei reali bisogni o esigenze della clientela”.

Banca Nazionale del Lavoro

Concluse le trattative relative alla procedura di riorganizzazione della BNL e la fusione per incorporazione di BNL Finance. “L’Azienda ha comunicato che nel triennio 2019-2021 a seguito di riorganizzazioni e automatizzazioni di processi, utilizzo della robotica e lo sviluppo dell’intelligenza artificiale, si produrranno 600 esuberanti di personale”.



Il piano di uscite, volontario e incentivato, prevede: Quota 100, con incentivi di uscita; Opzione Donna, per quanto riguarda questa possibilità sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo omnicomprensivo pari a 14 mensilità; Premio di tempestività, corrispondente ad una mensilità per i colleghi che aderiranno nei tempi stabiliti nell’apposito regolamento di adesione; Assegno di euro 5000, per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO; Assistenza Sanitaria, sarà mantenuta la copertura alle stesse condizioni previste per il personale in servizio (dall’anno successivo all’uscita fino al raggiungimento della pensione AGO e per un massimo di 3 anni); le domande di adesione saranno accolte nel limite di 950, di cui massimo 60 per Opzione Donna; VAP, viene salvaguardato il pagamento del premio.

E’ stata definita anche la fusione per incorporazione di BNL Finance in BNL, gli accordi prevedono che: l’operazione avrà effetto dal 01.01.2020; i colleghi passeranno in BNL senza soluzione di continuità; per gli anni di erogazione 2019 e 2020 verrà riconosciuto ai lavoratori il premio aziendale.

Nell’ambito della riorganizzazione sono stati sottoscritti ulteriori “due importanti accordi sugli inquadramenti volti a tutelare e salvaguardare la professionalità dei colleghi coinvolti. Il primo regola l’uscita e la modifica dei percorsi professionali dei colleghi generati dall’ultima riorganizzazione. ... Il secondo accordo firmato introduce nel sistema degli inquadramenti i ruoli appartenenti al “Polo Direct” riconoscendo ai colleghi gli stessi percorsi professionali del CRSC”.

Gruppo Nexi

Nella tarda serata di venerdì 5 aprile, tra Organizzazioni sindacale e Gruppo Nexi è stato sottoscritto un importante accordo in tema di Contratto integrativo.

In sintesi alcuni punti qualificanti dell’intesa: incremento del Premio Aziendale del 2019, con erogazione 2020, con un meccanismo di adeguamento degli importi per tutti i dipendenti secondo il trend di crescita dell’EBITDA; per i colleghi di Help Line sono stati aumentati i valori tabellari da utilizzare per l’erogazione del Premio Aziendale 2019; aumento progressivo del valore del Buono Pasto a partire dalla data di sottoscrizione dell’intesa fino all’importo di 7,50 € a regime; aumento progressivo del contributo aziendale alla Previdenza Complementare per le fasce attualmente medio basse; inizio di un processo negoziato di rimodulazione delle flessibilità di orario; incremento e rimodulazione dei contributi attuali a sostegno delle famiglie rispetto a tematiche di handicap e DSA; incremento del numero di ore di permesso per visite mediche dei dipendenti, fruibili anche per l’accompagnamento dei propri famigliari; introduzione di un premio una-tantum al lavoratore studente al conseguimento del diploma, laurea o master.

L’Accordo sarà sottoposto alla valutazione dei lavoratori nel corso delle Assemblee che saranno convocate a breve.

CheBanca!

Siglati due importanti accordi che definiscono l’erogazione, con la busta paga del prossimo mese di luglio, del Premio aziendale oltre all’aumento dell’importo del Ticket Restaurant.

“... come da impegno assunto con l’accordo sindacale del 25 giugno 2018, sono stati individuati strumenti innovativi che permetteranno ai Lavoratori di ottenere volontariamente la fruizione dell’importo del Vap in forma di Welfare, composto cioè da una serie di beni e servizi coerenti con la vigente normativa in materia”.

doBank

Dopo due mesi ininterrotti di trattative, lo scorso 18 aprile, le Organizzazioni sindacali hanno “rotto il tavolo” quando “... il gruppo è uscito allo scoperto mettendo sul tavolo 160 esuberanti su 1.214 dipendenti totali, prepensionamenti obbligatori e licenziamenti collettivi”. “... Chiusura delle filiali, trasferimenti, deroghe al contratto nazionale: questi i presupposti che possono trovare solo una fortissima contrapposizione del sindacato che fino ad oggi ha cercato con grande senso di responsabilità un accordo equo solidale e stabile per tutti i lavoratori del gruppo”; è quanto hanno sottolineato i sindacati in un comunicato stampa.



Gruppo Banco Desio

Il giorno 18 aprile, hanno preso avvio le trattative per la definizione del Premio aziendale (VAP).

Credito Cooperativo

Sottoscritta una bozza-tipo di “Verbale di accordo aziendale”, da proporre a tutte le Aziende del Credito Cooperativo, per la costituzione della “Banca del Tempo Solidale” (BTS). Il nuovo istituto contrattuale, coerentemente con quanto previsto nell’Accordo di rinnovo del CCNL del 9.1.2019, è “finalizzato a supportare attraverso la fruizione di permessi retribuiti quei lavoratori che si trovino ad affrontare gravi e documentate situazioni personali, o familiari, ovvero a svolgere attività di rilievo sociale”. Nella Bozza tipo sono stati definiti, inoltre, i seguenti aspetti: i requisiti dei destinatari dei permessi BTS; le modalità di fruizione di tali permessi; le modalità di alimentazione della BTS aziendale; la possibilità che possano essere coinvolti nelle dinamiche della BTS aziendale anche i Dirigenti.

Nell’ambito del confronto sindacale, sono stati anche affrontati alcuni temi relativi al “Permesso Solidale” e, in particolare, alle sue condizioni di utilizzo. E’ stato confermato che questo particolare permesso, del tutto sperimentale e valido solo per quest’anno, potrà essere fruito dal lavoratore solo per partecipare ad iniziative di volontariato promosse da Organismi, senza scopo di lucro, con finalità sociali oppure donate alla “Banca del Tempo Solidale”, ove costituita a livello di ogni singola azienda.

Nelle realtà dove esistono già accordi che hanno previsto la costituzione di una Banca del Tempo, restano invariate le condizioni ivi previste, anche quelle in cui è stabilita una contribuzione a carico del datore di lavoro.

Assicurazioni

Nel corso di un incontro con ANAPA Rete Imprese Agenzie, “è stata avviata anche una discussione riguardante il tema dei “Fondi di sostegno al reddito”, in merito alla possibilità di istituire eventuali strumenti da utilizzare in tal senso, con particolare riferimento ai lavoratori delle agenzie assicurative con meno di 5 dipendenti, sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 148/2015 relativo alle “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro...”; le Parti, considerata l’importanza dell’argomento e la complessità delle previsioni normative, hanno deciso di demandare ad una Commissione Tecnica paritetica i necessari approfondimenti”.

Gruppo Unipol: le Organizzazioni sindacali hanno illustrato all’Azienda la Piattaforma per il rinnovo del CIA di Gruppo, approvata a larga maggioranza nelle Assemblee dei lavoratori.

Gruppo Generali: nell’ambito del percorso relativo al rinnovo del CIA di Gruppo, nel corso di un incontro, l’Azienda, riguardo “all’erogazione economica di maggio 2019”, ha illustrato la propria proposta. Le Rappresentanze sindacali “hanno richiesto modifiche in merito alla fruizione del welfare e ribadito la propria richiesta di un aumento [che la controparte si riserva di valutare] dell’importo rispetto a quanto erogato nel 2018”. A tal proposito, nel tardo pomeriggio del 24 aprile, “l’Azienda ha inviato una bozza di accordo relativa all’erogazione del premio di maggio 2019, che è ora al vaglio delle OO.SS., e che verrà discussa il 6 maggio p.v.”.

Riscossione

“Con la finalità di costruire un ulteriore strumento a favore di colleghe e colleghi, nella giornata di ieri, giovedì 4 aprile è stato sottoscritto l’accordo sulla cessione delle ferie solidali richiamato all’articolo 30 del CCNL siglato il 28 marzo 2018. Questo strumento di flessibilità consentirà alle lavoratrici ed ai lavoratori dell’Agenzia delle entrate-Riscossione la cessione a titolo gratuito delle ferie eccedenti le quattro settimane minime previste dalla legge e delle ex festività maturate ad altri colleghi (“con figli minori che per le loro particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti”) onde consentire loro di prestare assistenza come previsto dall’articolo 24 del D.lgs. 151/2015”.

