Negoziazione Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale
Gruppo Unipol
X Incontro – ECONOMICO

La trattativa per il rinnovo del CIA Gruppo Unipol prosegue: sulla Parte Economica riportiamo di seguito le disponibilità espresse dall'Azienda (comprese le richieste di limitazioni\eliminazioni di alcuni elementi esistenti) che, in quanto tali, non vanno intese come posizione definita tra le Parti (così come per le precedenti Informative).

LE RISPOSTE DELL'AZIENDA

- **PRESTITI E MUTUI** (VEDI COMUNICATO INVIATO VENERDì 26 U.S.)

Prestiti: Bper non intende garantire il mantenimento delle condizioni attualmente previste per i prestiti sia per i correntisti ex Unipol Banca sia in caso di apertura di nuovi conti correnti.
Il Gruppo Unipol dovrà quindi farsi carico dell'obbligo contrattuale del CIA vigente, garantendo l'erogazione delle cifre richieste, tramite la costituzione di un apposito ufficio che pare, però, non possa essere operativo prima di fine gennaio.

Disponibilità dell'Azienda per il rinnovo Cia in corso:

- Accorpamento tipologia prestiti personali con prestito ristrutturazione casa
- Importo massimo erogabile per singolo prestito: 30 mila euro
- Plafond annuale massimo (ad esclusione dei prestiti auto): 4 milioni €
- Tasso debitore Variabile: Euribor 3 mesi +1%
- Tasso debitore fisso: Irs riferimento + 2%
- Tasso minimo di stipula: pari minimo allo spread
- Causali: ampliamento di quanto attualmente previsto per spese sostenute in caso di ricovero presso istituti per anziani o Rsa; spese legali\notarili per nucleo familiare
- Limiti massimi rata mensile: rimane invariato quanto attualmente previsto (non potrà superare 1\3 stipendio)
- Tempi e modalità erogazione:
  - 5 anni di anzianità di servizio
  - fidejussione bancaria\assicurativa in caso di anzianità aziendale inferiore ai 5 anni
  - possibilità di effettuare una richiesta solo dopo aver estinto eventuale prestito precedente
  - l'erogazione terrà conto dell'ordine cronologico delle domande presentate
  - durata: rimane invariato quanto attualmente previsto
- Prestito auto per uso aziendale: rimane invariato quanto attualmente previsto (senza limite plafond annuo)

Mutui: per l'apertura di nuovi conti correnti, Bper non intende garantire il mantenimento delle condizioni previste da ex Unipol Banca.
Per i correntisti ex Unipol Banca i mutui in essere rimarranno invariati in caso di richiesta accensione di nuovo mutuo le condizioni saranno quelle previste da ex Unipol Banca ad eccezione dell'aumento delle spese di istruttoria.
In dettaglio:

- Tasso debitore Variabile: rimane quanto attualmente previsto (durata fino a 20 anni Euribor 3 mesi + 0,75%; durata da 20 a 30 anni Euribor 3 mesi + 1 spread)
- Tasso debitore fisso: rimane quanto attualmente previsto (durata fino a 20 anni Irs riferimento + 0,75%; durata da 20 a 30 Irs + 1% spread)
- Tasso minimo di stipula: rimane quanto attualmente previsto (spread)
- Spese istruttorie: 0,30% del capitale richiesto

- **ANTICIPAZIONE TFR**
  - **Causali:** ampliamento di quanto attualmente previsto con spese per assistenza domiciliare per parenti primo grado
  - **Polizza vita individuale\ricorso anticipazione TFR:** proposta eliminazione
- **PREVIDENZA INTEGRATIVA**
  - **Contribuzione per tutti i lavoratori iscritti alla Cassa:** disponibilità ad incrementare l'importo a carico dell'Azienda 5,15% dal 2020; 5,20% dal 2021 e 5,30% dal 2022
- **BUONO PASTO**
  - **Ticket cartaceo:**
    - 8,25 € dal 2020
    - 8,30 € dal 2021
    - 8,35 € dal 2022
  - **Ticket elettronico:**
    - 8,30 € dal 2020
    - 8,40 € dal 2021
    - 8,50 € dal 2022
  - **Venerdì pomeriggio:** riconoscimento buono pasto in caso di rientro pomeridiano con un intervallo di almeno 30 minuti
- **SPESE DI TRASFERTA**
  - **Car Sharing**: proposta aziendale definizione di un Accordo a carattere sperimentale riservato ai dipendenti, in alternativa all'utilizzo dell'auto propria.
  - **Figure esterne:** inserimento addetti allo sviluppo welfare e vita
  - **Trattamento Diaria:** disponibilità ad aumento del 3% degli importi attualmente previsti
  - **Indennità pernottamento:** disponibilità ad incremento per 40\80 pernottamenti a 600 € e oltre 80 pernottamenti a 1000 €
  - **Regolamentazione modalità:** cambi biglietto treno; tempistica procedura rimborsi; etc.
- **SPESE LAVORATORI STUDENTI**
  - **Contributo annuale conseguimento prima Laurea:**
    - disponibilità ad incrementare l'attuale importo a 1.100 € per gli iscritti ad un corso di Laurea
    - disponibilità al riconoscimento del 30% dell'importo di cui sopra per primo anno fuori corso, nell'ambito della prima Laurea
- **PAP** (Premio Aziendale Produttività)
  - Importo:
  - 2019: l'aumento assorbito dal consolidamento del Pap (maggio 2019) legato ai risultati del contratto vigente
  - 2020: 50 €
  - 2021: 50 €
  - 2022: 50 €

  a regime da 5177 a 5327 anno riferito al 4° livello
- **FUNZIONARI:** adeguamento contrattuale previsto dal Ccnl in termini di figura professionale (business; senior)
  - disponibilità a riconoscere un AP non assorbibile per gli F2 di 1055,67 € (corrispondente al differenziale tra F1 e F2, comprensivo di 40 € dell'aumento inflattivo a regime del 3%)
- **PAV:** obiettivo aziendale di maggiore correlazione dell'Istituto al raggiungimento degli obiettivi aziendali
  - Scaglioni:
    - soglia minima: 350 ml di euro, al di sotto della quale non è prevista alcuna erogazione
    - tra 350 e 400 ml di euro: 1100 €
    - tra 400 e 450 ml di euro: 1150 €
    - tra 450 e 500 ml di euro: 1200 €
    - tra 500 e 550 ml di euro: 1250 €
    - tra 550 e 600 ml di euro: 1350 €
    - tra 600 e 650 ml di euro: 1450 €
    - tra 650 e 700 ml di euro: 1600 €
    - oltre 700 ml di euro: 1750 €
  - ex Funzionari 2 grado (accorpamento figura Business): disponibilità ad incremento per il 2019 del 12,5%

- **CONSOLIDAMENTO:**
  - **Proposta Aziendale:** abolizione dell'Istituto
- **OPZIONE WELFARE**
  - **Proposta Aziendale**: possibilità di scegliere anticipatamente di destinare il Pav nella misura del 50% in denaro e 50% per rimborso delle spese Welfare
- **INDENNITA' DI CARICA FUNZIONARI**
  - **Proposta Aziendale:**
    - abolizione dell'Istituto per i Funzionari di nuova nomina
    - riconoscimento di un AP non assorbibile e non rivalutabile per chi, ad oggi, percepisce le cifre attualmente previste
    - riconoscimento del corrispettivo dell'indennità trasformata in AP, per chi matura il diritto nel biennio precedente alla definizione del rinnovo del Contratto
- **INDENNITA' DI CASSA**
  - disponibilità a riconoscere incremento portando l'attuale cifra a 245 € - portando il totale annuo a 950 € comprensivo dei 705 € del CCNL
- **CONGEDO PARENTALE**
  - disponibilità a riconoscere una integrazione alla retribuzione spettante per il congedo parentale, purché l'assenza sia per periodi pari o superiori ad un mese: 10% oltre al 30% previsto dalla legge
- **ANTICIPAZIONE STIPENDIO:**
  - numero di richieste: elevate a 6 volte anno
- **REPERIBILITA' SISTEMI INFORMATIVI:**
  - Indennità strutturale: disponibilità ad incrementare l'attuale importo a 485 €

Nel prendere atto della posizione Aziendale, registrando il tentativo di limitare il costo complessivo del rinnovo, anche tramite l'eliminazione di elementi economici frutto di decennali contrattazioni, abbiamo chiarito nuovamente la nostra indisponibilità a contemplare un Contratto che risulti peggiorativo di quello attualmente vigente.

Come per gli altri istituti, anche la Parte Economica riteniamo debba riflettere il buon andamento del Gruppo, attraverso il consolidamento del salario, il riconoscimento delle professionalità presenti e future, anche in base al tipo di mansione svolta, al ruolo ricoperto e alle diverse tutele di legge in rapporto alla condizione personale ed anagrafica.

In questa settimana termineremo la seconda fase di approfondimento sui vari temi, dopo la quale dovremo avviare il percorso di sintesi, necessario a comprendere se ci siano le condizioni per trovare un'intesa complessiva per il rinnovo del Contratto.

Resta fermo che prima di assumere una linea definitiva, come da impegno assunto, consulteremo i lavoratori in Assemblea, presumibilmente a partire dal mese di gennaio.

Infine, nell'ambito dell'incontro abbiamo nuovamente richiamato l'attenzione dell'Azienda sul complessivo equilibrio dei livelli occupazionali delle varie sedi (Milano, Firenze, Bologna; Torino, etc.), anche in ragione delle uscite previste del personale aderente al Bando di accompagnamento alla pensione. Su questo tema sarà fondamentale attivare un costante monitoraggio, intervenendo con decisione nelle realtà ove si renderà necessario salvaguardare i carichi di lavoro, nonché l'adeguato mantenimento e potenziale sviluppo delle professionalità.

Bologna, 3 dicembre 2019.

Rappresentanza Sindacale Gruppo Unipol
First **CISL** - Fisac **CGIL** - **FNA** - **SNFIA** - Uilca **UIL**