

### Verso un Nuovo Modello Contrattuale con Confindustria

Il confronto con *Confindustria* e *Cgil Cisl Uil* sulle regole della **Rappresentanza** e verso un nuovo **Modello Contrattuale** è arrivato alle battute conclusive. Dopo mesi di confronto tattico finalmente nelle ultime settimane si è avuto la disponibilità di *Confindustria* ad entrare nel vero merito delle questioni che oggi possono rafforzare la *contrattazione collettiva*, a partire dalla più precisa definizione e adozione di regole sulla *misurazione della rappresentanza di tutte le parti sociali* (datoriali comprese), dal ridisegno dei perimetri degli ambiti di applicazione dei CCNL, da una riconferma dei 2 livelli di contrattazione tra loro specializzati e integrati, da un rilancio di temi innovativi e sempre più centrali nella attività negoziale quali il welfare, la formazione, le politiche attive e la partecipazione.

E' il tempo di stringere e capitalizzare un risultato che permette di rilanciare una contrattazione sempre più rappresentativa e chiamata ad innovarsi profondamente. A partire da una contrattazione di secondo livello che dovremo sempre più diffondere ed estendere, anche andando a rivedere le intese che hanno governato (certo fino ad oggi in modo non sufficiente) la possibile diffusione dei benefici fiscali in tema di *premi di produttività, welfare contrattuale aziendale e partecipazione organizzativa* che il governo, anche su spinta e orientamento da parte della nostra organizzazione, ha da tempo varato e che troppo poco vengono colti dall'apparato produttivo italiano.

Gigi Petteni - Segretario confederale Cisl

### Metallmeccanici Tedeschi: Un Contratto Apripista

Anche in Italia ha avuto un importante eco l'accordo "storico" per il settore metalmeccanico del Baden Wurttemberg ottenuto dall'Ig Metall. In Germania la contrattazione avviene a livello di Land (ovvero regionale) e da sempre la regione di Stoccarda svolge nel panorama contrattuale un ruolo da apripista e di innovazione. Lo è stato negli anni della recessione e della moderazione salariale accompagnata da importanti flessibilità di orario, lo è anche oggi quando, in un settore che tira molta e con una mai così bassa disoccupazione, sono stati ottenuti un aumento del 4,3% dei salari in 2 anni e soprattutto il diritto a ridurre fino a 2 anni l'orario settimanale di lavoro a 28 ore per i lavoratori che vogliono conciliare carichi di cura. In allegato una scheda analitica dell'accordo elaborata dalla Fim Cisl, ben più approfondita di quanto la stampa ha scritto e che dimostra come questo storico e nuovo diritto ottenuto si inserisce in un quadro di regole molto flessibili che non mancano di rendere le imprese produttive.

### Bilateralità Artigiana per l'alternanza Scuola Lavoro In Veneto

Si parla molto della necessità di facilitare il rapporto tra imprese e scuole per organizzare una buona ed efficace alternanza scuola lavoro in favore dei giovani. La contrattazione può dare il suo contributo non solo dentro accordi aziendali (come abbiamo già presentato in questa newsletter) ma anche con accordi territoriali. Decisiva è l'azione di facilitazione e di supporto alle tante PMI che, se lasciate sole, non entreranno mai in questo virtuoso circuito. In Veneto il sindacato e le associazioni artigiane hanno stipulato una intesa con la quale fornire misure concrete a sostegno delle imprese artigiane interessate ad aprire le porte agli studenti: promozione dell'alternanza, rafforzamento del tutor aziendale anche con il ruolo di Fondartigianato, prestazioni economiche dell'ente bilaterale per imprese che investono in formazione, coprogettazione degli interventi, interventi per la salute e sicurezza sono gli atti concreti che la contrattazione mette in campo in modo completo e non occasionale anche per insegnare alle imprese che non possono più avere alibi: la mancanza di competenze che denunciano soprattutto tra i giovani che cercano lavoro la si combatte moltiplicando il numero di imprese preparate e aperte ad un sempre più stretto rapporto con il mondo dell'istruzione e della formazione.

### Unicredit: Assunzione Giovani insieme a più Salario e Tutele

Il mondo bancario è certamente collocato nell'occhio del ciclone che accompagna la digitalizzazione e il cambiamento dei modelli di impresa in questo settore. Sempre più spesso le relazioni industriali delle aziende interessate sono chiamate ad occuparsi più profondamente e prima di altri settori delle trasformazioni che il lavoro sta vivendo. In Unicredit un nuovo e corposo accordo (sempre più spesso ormai la contrattazione in azienda non è più un episodio ma un continuum) concretizza un piano di assunzione di giovani in rapporto 1:1 con le uscite, realizza il rientro nel perimetro aziendale di attività precedentemente date in outsourcing, migliora il premio aziendale e aggiorna le diverse misure di welfare, concretizza nuove modalità per incrementare l'accesso alla formazione da parte dei dipendenti. Ulteriore innovativo contenuto: la definizione di misure che contrastino le pressioni commerciali che in passato diversi lavoratori del settore bancario hanno dovuto subire da parte delle direzioni. Si tratta di una misura ormai indispensabile per un corretto sistema di relazioni sindacali partecipative e dall'alto valore etico.

### Accesso Al Welfare Integrativo per 50mila Lavoratori del Commercio a Vicenza

Come spesso cerchiamo di indicare attraverso la newsletter, la contrattazione territoriale è un motore altrettanto potente rispetto alla contrattazione aziendale e permette soprattutto di interessare una popolazione lavorativa importante. Non sempre è facile aggiornare e ricontrattare condizioni normative e salariali con la contrattazione territoriale, spesso esercitata in settori a forte concentrazione di piccole imprese, duramente colpite dalla crisi dell'ultimo decennio. A Vicenza nel settore del commercio 5 anni fa è stato negoziato un Premio variabile collettivo, sospeso poi nel 2017. Un nuovo accordo non solo ristabilisce l'efficacia del premio, ma ne prevede la possibile traduzione in welfare a scelta individuale del lavoratore, con un valore del 20% aggiuntivo rispetto al valore del premio monetario. Si tratta certamente di un importante allargamento delle tutele contrattuali e delle possibilità di scelta da parte del lavoratore, avendo la contrattazione conquistato un importante beneficio in favore di tali scelte. Dettaglio rilevante: l'intesa finisce per riguardare circa 50mila lavoratori e lavoratrici di questo comparto in provincia. Una importante fetta di popolazione lavorativa. La sensazione che continuiamo ad avere è che la contrattazione di secondo livello non stia declinando ma stia allargando, soprattutto tramite quella territoriale, la propria copertura

### News dai Siti Sulla Contrattazione Decentrata

Segnaliamo in questa sezione di seguito notizie di accordi di secondo livello tratti dai siti delle Cisl o delle federazioni sindacali, al fine di allargare la socializzazione di quanto si muove nel vivo e grande mare della contrattazione di secondo livello.

Vi chiediamo non solo di segnalare al dipartimento ulteriori notizie, ma di inviarci anche accordi innovativi che volete far conoscere e far entrare nel mondo di Ocsel! Non esitate a inviare.

## Il contratto collettivo in dettaglio firmato da IG Metall e Südwestmetall per il Land del Baden-Württemberg



### Retribuzione:

- salari, stipendi e indennità di formazione (per gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro) aumenteranno del 4,3 per cento dall'aprile 2018
- per i mesi da gennaio a marzo del 2018, pagamento di una tantum di € 100 (gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro ricevono € 70)
- un importo fisso di 400 euro sarà erogato entro il mese di luglio 2019 ((gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro ricevono 200 euro). A partire dal 2020, l'importo fisso andrà sui minimi tabellari e inciderà nella paga di riferimento per tutte le maggiorazioni supplementari. L'aumento in cifra fissa avvantaggia in particolare i lavoratori con i salari più bassi.

### **Riduzione del tempo di lavoro:**

- il diritto è valido dal 2019 per tutti i dipendenti a tempo pieno (con almeno 2 anni di anzianità di lavoro). È possibile ridurre il tempo di lavoro da 35 fino a 28 ore settimanali, per un minimo di 6 a un massimo di 24 mesi. È possibile richiedere per una seconda volta la riduzione del tempo di lavoro;
- sono stati concordati adeguati strumenti di flessibilizzazione per compensare la perdita dell'orario di lavoro. La concessione della richiesta di riduzione individuale del tempo di lavoro non può superare il dieci per cento contemporaneo sul totale dei dipendenti.

### **Giornate aggiuntive retribuite / supplemento salariale:**

- un supplemento salariale collettivo corrispondente al 27,5% della retribuzione mensile di ciascuno sarà erogato a tutti i dipendenti per la prima volta a luglio 2019 (oltre l'importo fisso di 400 euro);
- i lavoratori con figli fino all'età di 8 anni e/o parenti anziani da curare, così come i lavoratori turnisti o che svolgono lavori gravosi, possono optare - come alternativa al supplemento salariale - a 8 giorni di congedo volontario retribuito;
- i lavoratori turnisti ammessi a questo diritto sono:
  - quelli che lavorano su tre turni o nel turno di notte, con un minimo di 5 anni di anzianità e di lavoro a turni
  - quelli che lavorano su due turni del turno di lavoro, con almeno 15 anni di anzianità e 10 anni di turni di lavoro nel 2019 (dal 2020 i requisiti saranno ridotti a 7 anni di anzianità e a 5 anni di lavoro a turni di lavoro);
- assistenza figli e/o parenti anziani: la richiesta di fruire gli 8 giorni di congedo volontario retribuito anziché il supplemento salariale può essere presentata per la prima volta da lavoratori con almeno 2 anni di servizio; per ciascun parente (di primo grado) bisognoso di assistenza e / o per i figli (fino all'età di 8 anni), l'esercizio di questo diritto può essere utilizzato per un massimo di due anni;
- il diritto di fruire giorni liberi invece del supplemento salariale collettivo può essere esteso all'intera azienda, a determinati gruppi di dipendenti o reparti mediante accordi volontari a livello aziendale.

Le parti hanno deciso - dopo 24 mesi di sperimentazione - di deliberare la prosecuzione di quanto concordato e, se necessario, di introdurre degli adeguamenti.

**La scadenza del contratto contratto è 31 marzo 2020, per una vigenza complessiva di 27 mesi.**

**A cura di Gianni Alioti da fonte IG Metall**

## ACCORDO INTERCONFEDERALE REGIONALE SULLA PROMOZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO NELLE IMPRESE ARTIGIANE E NELLE PMI

Il giorno 23/10/18 nella sede di Ebav, in Marghera Venezia, si sono incontrate:

- **CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO**, rappresentata dal Presidente Agostino Bonomo, assistito dal Segretario Regionale Francesco Giacomini e dal Responsabile della divisione Relazioni Sindacali Ferruccio Righetto;
- **CNA Veneto**, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, assistito dal Segretario regionale Mario Borin e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Emanuele Cecchetti;
- **CASARTIGIANI Veneto**, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti e da Giuseppe Bordignon;

e

- **CGIL regionale Veneto**, rappresentata dal segretario generale regionale Christian Ferrari, dalla segretaria regionale Tiziana Basso e da Renzo Pellizzon;
- **CISL regionale Veneto**, rappresentata dal segretario generale regionale Onofrio Rota, dal segretario regionale Gianfranco Refosco e da Pietro Scomparin;
- **UIL regionale Veneto**, rappresentata dal segretario generale regionale Gerardo Colamarco, dai segretari regionali Riccardo Dal Lago e Brunero Zacchei.

### LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

#### Viste

- Le Risoluzioni dell'Unione Europea in materia di istruzione e formazione professionale ed in Particolare la Strategia Europa 2020 che individua nella diffusione di forme di apprendimento basate sul lavoro uno dei pilastri per la crescita, intelligente, sostenibile e inclusiva;
- La Legge 13 luglio 2015, n. 107 di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione ed i Decreti legislativi del 13 aprile 2017, nn 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66 ed in particolare quello relativo alla revisione dei percorsi di istruzione e formazione professionale che richiedono un maggiore raccordo tra istituzioni

formative e imprese per la progettazione, gestione e valutazione dei percorsi di formazione basati sul lavoro;

- Il Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 recante la definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola lavoro a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53 che definisce l'alternanza quale modalità di realizzazione dei percorsi formativi del secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione, progettati in collaborazione con le imprese, le associazioni di rappresentanza e le camere di commercio, per assicurare ai giovani l'acquisizione di competenze finalizzate ad incrementarne l'occupabilità e la mobilità sociale;
- La Guida operativa del Miur dell'8 ottobre 2015 in materia di alternanza scuola lavoro che prevede tra le altre cose che le scuole e le istituzioni formative possano fare riferimento alle organizzazioni presenti sul territorio per diffondere e sviluppare le opportunità di apprendimento basate sul lavoro;
- La Legge regionale 31 marzo 2017, n. 8 sul sistema educativo della Regione del Veneto che promuove l'alternanza scuola lavoro quale pilastro del sistema formativo regionale;
- Le previsioni in materia di alternanza scuola lavoro contenute nel Piano della Regione Veneto per il lavoro 2017-2018 che si propone l'obiettivo di integrare efficacemente le necessità formative degli studenti e le esigenze occupazionali del sistema economico e sociale per qualificare e diffondere le opportunità di alternanza scuola lavoro;
- Il Protocollo d'intesa tra Regione del Veneto, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca – Ufficio scolastico regionale per il Veneto (USRV), Unioncamere del Veneto e Parti sociali del 1 giugno 2016 che si propone l'obiettivo di porre in essere un'azione di sistema avente l'obiettivo di delineare un modello condiviso di alternanza scuola lavoro a livello regionale;
- La Nota dell'USR Veneto del dicembre 2016 in materia di alternanza scuola lavoro che fornisce importanti indicazioni anche in materia di salute e sicurezza nei percorsi di alternanza scuola lavoro con i minori.

### Considerati

- Gli esiti della sperimentazione avviata sull'alternanza scuola lavoro in Veneto e le criticità emerse nell'ambito del Tavolo Tecnico del 12 giugno 2017, riguardanti in particolare l'opportunità: a) di promuovere l'alternanza scuola lavoro; b) di sostenere, eventualmente anche per il tramite di specifiche azioni formative, il ruolo del tutor aziendale; c) di supportare le attività di tutoraggio aziendale attraverso l'introduzione di specifiche forme di assistenza all'impresa; d) di rafforzare le tutele in materia di salute e sicurezza per i giovani in alternanza.

### Convengono quanto segue

#### Art. 1 (Oggetto)

Le Parti con la sottoscrizione del presente Accordo si impegnano in particolare attraverso il rafforzamento del ruolo strategico della bilateralità artigiana, a promuovere e sviluppare:

- a) i percorsi di alternanza scuola lavoro all'interno delle imprese artigiane e PMI aderenti al sistema della bilateralità artigiana veneta;

- b) la figura del tutor esterno, valorizzando l'importanza di tale ruolo per assicurare l'efficace raccordo tra impresa e istituzione scolastica;
- c) la collaborazione tra scuola e impresa nella realizzazione dei percorsi di alternanza;
- d) la cultura della sicurezza nei sistemi formativi territoriali e nei luoghi di lavoro con particolare riguardo ai giovani in percorsi di alternanza.

Le previsioni contenute nel presente Accordo trovano applicazione per i percorsi di alternanza ai sensi dell'articolo 1 comma 33 della Legge n. 107 del 13 luglio 2015 e per quelli attivati nell'ambito dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.lgs n. 226 del 17 ottobre 2005 a prescindere dalla loro denominazione specifica (alternanza rafforzata o stage aziendale).

## **Articolo 2 (Promozione dell'alternanza scuola lavoro nelle imprese artigiane e nelle PMI)**

Le Parti, per la realizzazione dell'obiettivo di cui all'articolo 1 lett. a), ritengono importante pervenire alla definizione di strumenti multimediali innovativi, basati su una rinnovata rappresentazione culturale del *lavoro artigiano*. La realizzazione degli stessi si baserà su testimonianze virtuose di percorsi di alternanza realizzati all'interno delle imprese e coinvolgerà in particolare imprenditori, lavoratori, docenti, studenti e famiglie.

La predisposizione di tali strumenti multimediali è rimessa ad un gruppo di esperti nominato dalle Parti costitutive di EBAV. All'Ente Bilaterale è anche affidato il coordinamento e il finanziamento delle attività di cui sopra.

A livello territoriale potranno essere costituiti tavoli di confronto tra le Parti, su iniziativa di una di queste, per individuare le modalità di promozione dei contenuti e delle opportunità del presente Accordo.

A tal fine le Parti organizzeranno inoltre incontri territoriali con le imprese per rafforzare l'adesione a percorsi di alternanza scuola lavoro, coinvolgendo anche gli Uffici Scolastici Provinciali e le Camere di Commercio.

## **Articolo 3 (Promozione e rafforzamento della figura del tutor aziendale)**

Le Parti, per la realizzazione dell'obiettivo di cui all'articolo 1 lett. b), ritengono importante incoraggiare la partecipazione, su base volontaria, dei tutor aziendali a specifici percorsi formativi. Questi ultimi potranno essere realizzati, anche in aggiunta agli eventuali interventi regionali, con il coinvolgimento di Fondartigianato (a) ed EBAV (b).

In particolare:

### **a) Fondartigianato**

Le Parti, per il tramite dell'articolazione regionale veneta di Fondartigianato, chiederanno al Fondo la predisposizione di avvisi e piani specifici per la definizione e la realizzazione delle attività previste dal presente Accordo ovvero l'inclusione all'interno dei piani formativi di attività rivolte specificatamente alla formazione dei tutor aziendali. Le Parti condividono inoltre l'opportunità di identificare meccanismi premiali per quei progetti che contengono moduli per la formazione dei tutor per l'alternanza scuola lavoro e per apprendistato duale.

L'articolazione regionale veneta del Fondo è invitata a rilevare le eventuali criticità riscontrate nella definizione e nell'implementazione delle attività di cui sopra, proponendo le possibili soluzioni alle Parti stipulanti il presente Accordo.

Inoltre, nell'ambito delle risorse proprie dell'articolazione regionale del Fondo destinate alla formazione, verranno individuate annualmente le risorse da indirizzare alla formazione dei tutor, che saranno oggetto di specifiche richieste di attuazione di avvisi da parte di Fondartigianato.

Le attività formative di cui al presente punto a) potranno essere svolte dalle strutture promosse dalle associazioni provinciali/regionali dell'artigianato veneto (Confartigianato, CNA, Casartigiani) e dalle organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) accreditate presso la Regione del Veneto.

#### **b) EBAV**

Con riguardo ai percorsi formativi rivolti a titolari, soci e collaboratori di imprese artigiane, gestiti e svolti quali soggetti organizzatori, dalle strutture promosse dalle associazioni provinciali/regionali dell'artigianato veneto (Confartigianato, CNA, Casartigiani) accreditate presso la Regione del Veneto, si invita il CdA di EBAV a deliberare con riguardo alle seguenti prestazioni:

b1) sostegno economico alle aziende nei limiti del 50% dei costi della formazione e comunque per un massimo erogabile pari ad € 150. La prestazione non sarà ripetibile per la medesima impresa.

b2) incentivo alla partecipazione alle attività formative di cui sopra da erogare alle imprese in esito all'attivazione, entro i 12 mesi successivi alla conclusione dello stesso, di almeno un percorso di alternanza, di valore non superiore al rimborso ottenuto per l'attività formativa.

Le risorse destinate alle due prestazioni di cui alle lettere b1) e b2), tra loro cumulabili, saranno a carico del Fondo EBAV per la formazione professionale di primo livello, entro un massimale di risorse pari ad € 100.000. Nel caso di richieste superiori al massimale, le Parti si incontreranno per rivedere la prestazione.

Tali erogazioni saranno riconosciute alle imprese che non hanno ricevuto analoghe sovvenzioni allo stesso titolo da parte di altri soggetti istituzionali o enti pubblici (Camera di Commercio, Regione, ecc.).

#### **Articolo 4 (Assistenza e supporto alle imprese in materia di co-progettazione e realizzazione dei percorsi di alternanza)**

Le Parti, per la realizzazione dell'obiettivo di cui all'articolo 1 lett. c), ritengono importante prevedere una compartecipazione ai costi sostenuti dalle imprese per la fruizione di servizi a supporto/assistenza:

- a) alle attività di progettazione del percorso di alternanza in impresa facilitando la collaborazione tra impresa e istituzioni formative, assolvendo a tutti gli adempimenti richiesti (attivazione della convenzione, partecipazione alla definizione del patto formativo, modulo di adesione ai percorsi di alternanza, verifica della formazione in materia di sicurezza svolta dagli studenti e gestione della relativa documentazione, etc.);
- b) alle attività di verifica dei percorsi di alternanza (compilazione del foglio presenze dello studente in impresa, dei registri di tutoraggio, della scheda di valutazione del percorso, etc.).

Per la realizzazione di quanto previsto dal comma precedente, si invita il CdA di EBAV a deliberare il sostegno economico alle aziende rispetto alle spese sostenute per la fruizione dei servizi di cui alle lettere a) e b) resi dalle strutture promosse dalle associazioni provinciali/regionali dell'artigianato veneto (Confartigianato, CNA, Casartigiani), accreditate presso la Regione del Veneto, per una quota non superiore al 30% della spesa effettuata e comunque per un massimo erogabile pari ad € 200.

La prestazione avrà durata annuale e non sarà ripetibile per la singola impresa.

Le risorse destinate alla prestazione saranno a carico del Fondo per la formazione professionale di primo livello per un massimale di € 150.000

Tali erogazioni saranno riconosciute alle imprese che non hanno ricevuto analoghe sovvenzioni allo stesso titolo da parte di altri soggetti istituzionali o enti pubblici (Camera di Commercio, Regione, ecc.).

### **Articolo 5 (Interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro)**

Le Parti, per la realizzazione dell'obiettivo di cui all'articolo 1 lett. d), ritengono importante pervenire alla messa a punto di un sistema di salute e sicurezza specifico e adeguato per garantire i giovani, anche minorenni, in alternanza e le imprese ospitanti.

Al fine di supportare le imprese nell'attivazione di tutte le misure necessarie, le Parti invitano il COBIS a deliberare, informando anche le Commissioni Paritetiche Provinciali, i seguenti specifici interventi:

- a) predisposizione di linee guida in materia di sicurezza per l'inserimento in azienda di studenti coinvolti in percorsi di alternanza scuola lavoro (sia minori che non). Tali linee guida dovranno essere utilizzabili, vista la problematica comune, anche dalle imprese che avviano giovani (sia minorenni che maggiorenni) in apprendistato ex art. 43, D.lgs n. 81/2015;
- b) attivazione di una prestazione, cofinanziata da EBAV, destinata alle imprese per l'aggiornamento del DVR per la verifica della compatibilità della presenza di giovani studenti (sia minori che non) con l'attività lavorativa svolta e all'eventuale aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione da adottare. Requisito indispensabile per l'accoglimento della domanda da parte di EBAV sarà la consultazione dell'RLST sulle specifiche dell'aggiornamento del DVR.

Inoltre il COBIS valorizzerà i progetti sul tema proposti dalle Commissioni Paritetiche Provinciali e si impegnerà alla loro divulgazione.

### **Art. 6 (Comunicazione)**

Le Parti si impegnano a dare massima diffusione al presente Accordo anche con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione tra le istituzioni scolastiche e formative e le imprese artigiane e PMI.

### **Art. 7 (Monitoraggio)**

Le Parti, nel mese di settembre 2018, effettueranno un monitoraggio dell'applicazione del presente Accordo al fine di verificarne l'efficacia.

### **Art. 8 (Durata)**

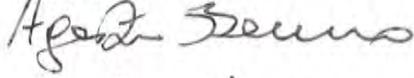
Il presente Accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed ha durata triennale. Il finanziamento delle singole prestazioni di EBAV è soggetto a verifica annuale.



**Art. 9 (Armonizzazione per il settore edile)**

L'armonizzazione delle norme contenute nel presente Accordo con riguardo al settore edile avverrà attraverso specifica intesa tra le Parti stipulanti i contratti collettivi regionali di settore.

CONFARTIGIANATO IMPRESE  
VENETO



CNA VENETO



CASARTIGIANI VENETO



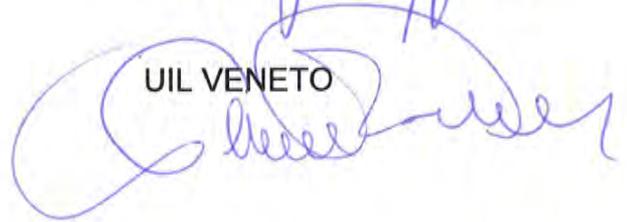
CGIL VENETO



CISL VENETO



UIL VENETO





**Segreterie di Coordinamento  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin  
Gruppo UniCredit**

## **ACCORDO RAGGIUNTO, ASSUNZIONI SUBITO**

Nella mattinata di oggi le delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Unicredit hanno raggiunto un'importante intesa che definisce una serie di questioni da tempo oggetto di trattativa nell'ambito della vertenza aperta con l'Azienda nel corso del mese di novembre.

### **Assunzioni**

Il tema prioritario, risposta concreta alle tensioni vissute quotidianamente dai lavoratori della rete, è stato quello delle assunzioni: fin dalle prime fasi della trattativa abbiamo incalzato l'Azienda per ottenere la copertura del turnover relativo al 2017 e l'anticipo ai primi mesi del 2018 delle assunzioni previste nel precedente piano, ottenendo quindi l'**ingresso pressochè immediato di 280 nuovi colleghi in rete.**

### **Piano Giovani**

In merito al cd. Piano Giovani, il tentativo aziendale di forzare le uscite dei colleghi che non avevano volontariamente aderito al precedente Piano di uscite è stato respinto e ricondotto all'interno di un **percorso assolutamente volontario** che vedrà, a fronte di un **numero di nuove assunzioni pari e contestuali a quello delle nuove uscite,**

- da una parte una riapertura dei termini per l'adesione confermando le medesime condizioni definite con le intese del 4 febbraio 2017;
- dall'altra un'estensione del perimetro degli interessati, comprendendo coloro che maturano il requisito pensionistico nel primo semestre 2024.

Formalmente si apriranno quindi **due fasi distinte** per la raccolta delle adesioni:

1. **entro il primo trimestre 2018** adesione di coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 1 dicembre 2023
2. successivamente, nel corso del **secondo trimestre 2018**, previa verifica con le OO.SS. del numero degli aderenti alla prima fase, l'estensione a tutti coloro che maturano il requisito entro il 1 giugno 2024.

Le adesioni complessive verranno **raccolte fino al completamento delle disponibilità economiche** a tal fine stanziata, stimate ad oggi sufficienti per coprire **circa 550 nuove assunzioni.** In caso di adesioni superiori, verranno adottati come **criteri di priorità:**

1. la maturazione della finestra entro 1 dicembre 2023
2. per coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1 giugno 2024, l'appartenenza alle Regioni in cui a detta dell'Azienda esistono disallineamenti rispetto alle necessità operative locali.

Nella fase di selezione delle assunzioni abbiamo convinto Unicredit a ricercare le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenienti dai profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

### **Società esternalizzate**

Per ES SSC abbiamo riportato con determinazione la necessità di superare l'attuale precaria situazione dei lavoratori della stessa e le criticità operative riscontrate quotidianamente da tutti i dipendenti di Unicredit.

L'Azienda ci ha informato di aver creato le condizioni contrattuali, attraverso l'introduzione di una clausola di *termination for convenience* per **consentire il rientro in Unicredit delle attività e** conseguentemente, per effetto degli accordi di garanzia, **delle lavoratrici e dei lavoratori,** al termine di un piano di migrazione da definire una volta venisse esercitata tale clausola, fatto per noi assolutamente plausibile.

Per ABAS e VTS abbiamo ottenuto un significativo aumento delle garanzie occupazionali, ora estese per un ulteriore anno rispetto la loro scadenza originaria.

### **Premio aziendale**

L'obiettivo della trattativa è stato quello di ottenere un Premio Aziendale che potesse almeno parzialmente compensare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo dai sacrifici e riconoscerne il costante impegno profuso. L'atteggiamento dilatorio dell'Azienda non ha consentito di convenire indicatori che, applicati ai risultati

dell'anno 2017, potessero portare alla definizione di un Premio Aziendale. Quindi, al fine di garantire un significativo aumento rispetto al passato, si è raggiunto un accordo per un importo a stralcio, che ammonta a **€ 1.150 a Welfare** e **€ 800** per coloro che opteranno per erogazione **cash**. Il C/ Welfare verrà inoltre alimentato dal Contributo 4-12 anni e dalla Strenna Natalizia, mentre il Contributo Familiare Disabile verrà liquidato esclusivamente nel cedolino stipendio.

### **Formazione**

La convinzione del Sindacato circa la **centralità della formazione**, soprattutto in una fase di profondi cambiamenti, ha guidato la trattativa portando alla definizione di **regole certe ed esigibili** riguardanti la qualità e la fruizione dei corsi.

In particolare riteniamo di grande rilevanza l'individuazione di un **apposito codice di "assenza/presenza"**, da utilizzare specificatamente per la pianificazione e la fruizione dei moduli formativi, in tal modo si creano inoltre i presupposti per la fruizione di **corsi attraverso il tablet in smart working in orario di lavoro**, con modalità definite congiuntamente.

Per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione professionale o di cambio di ruolo sono stati sanciti specifici percorsi che prevedono l'erogazione di **formazione adeguata e con tempi certi**.

### **Pressioni commerciali**

Al fine di migliorare l'attuale situazione di forte problematicità, abbiamo ottenuto in questo accordo impegni concreti per diffondere **una nuova e diversa Cultura sul tema delle Politiche Commerciali**, attraverso:

- individuazione di uno strumento standardizzato per rilevazione e monitoraggio dei risultati commerciali (DOP)
- pubblicazione a Portale dei contenuti del Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali
- erogazione di corsi di formazione obbligatoria rivolti ai ruoli di sintesi e accessibili a tutti gli altri

### **Welfare**

Abbiamo ripreso una serie di questioni rimaste indefinite nell'ambito del Welfare, convenendo tempi certi per il completamento della riforma complessiva del Welfare aziendale (Previdenza, Unica, Cral, ecc.) nell'ottica del suo potenziamento e del rafforzamento del ruolo delle Parti Sociali. Per quanto riguarda la copertura Tutela superstiti abbiamo ottenuto la riconferma per il 2018 alle stesse condizioni dello scorso anno.

Abbiamo stabilito un percorso per l'adozione a livello nazionale dei principi enunciati dalla Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo sulla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e abbiamo definito i modi e i tempi di un percorso di confronto con l'Azienda per introdurre nuovi strumenti condivisi per migliorare sensibilmente la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui la disconnessione, la Banca del tempo finanziata anche con contribuzione aziendale.

### **Unidirect**

Superando la strumentale rigidità dell'Azienda che negava il confronto su alcune questioni critiche nell'organizzazione del lavoro in UniDirect, abbiamo ottenuto un impegno ad entrare nel merito in tempi brevi delle tematiche della cd. **Barra telefonica** e delle dinamiche di **turnover**.

**Queste positive intese chiudono il lungo percorso vertenziale a livello centrale, che ha visto intrecciate questioni di rilevanza comune e strategica per tutti i lavoratori del Gruppo con questioni specifiche non meno importanti.**

**Riteniamo quindi che:**

- **l'acquisizione di un numero consistente di assunzioni da effettuarsi nel breve e nelle realtà più in sofferenza;**
- **l'immissione di nuovo personale in rapporto 1:1, assoluta novità nel nostro settore, mantenendo la completa volontarietà nelle uscite, con la prospettiva che tale personale sia impiegato sempre prevalentemente laddove ce n'è bisogno, prima e concreta risposta alle carenze di organico evidenziate anche nel corso delle assemblee;**
- **un Premio Aziendale significativo;**
- **concreti passi sulle garanzie ai lavoratori delle aziende esternalizzate;**
- **significativi impegni dell'Azienda a definire le questioni delle Pressioni Commerciali, della Formazione, di UniDirect e della Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**

**rappresentino un importante passo in avanti verso la creazione di un miglior clima aziendale.**

Milano, 1 febbraio 2018

Le Segreterie di Coordinamento  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin  
Gruppo UniCredit

**Accordo sul Piano Giovani  
e sul percorso di completamento degli impegni connessi al Piano 2019**

Il giorno 1° febbraio 2018, in Milano  
UniCredit/Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg.  
e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil,  
UILCA e UNISIN, nelle persone dei Sigg.

premessi che

- il Gruppo UniCredit ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali l'Accordo ed il Protocollo del 28 giugno 2014 (e relative conseguenti intese), l'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015, gli Accordi del 5 febbraio e 8 marzo 2016, nonché le intese del 4 febbraio 2017 con l'ottica di gestire con modalità condivise nelle Aziende del perimetro nazionale del Gruppo la necessaria revisione sia del complesso dei costi sia del dimensionamento, distribuzione ed impiego degli organici;
- dal complesso degli interventi del "Piano di Trasformazione 2019" (d'ora innanzi anche "Piano 2019" o "Piano"), nell'intero arco 2015/2019 in Italia sono derivati esuberi complessivamente per circa 9.400 FTE e circa 1.500 riqualificazioni professionali;
- sempre nel territorio italiano - oltre alle 1.500 assunzioni già realizzate nel triennio 2014/2016 - sono previste nel triennio 2017/2019 ulteriori 1.300 assunzioni (cui si aggiungono oltre 1.000 consolidamenti di apprendisti effettuati in questi due archi di tempo) nonché il recupero 1:3 delle uscite per turnover da effettuarsi anno per anno;
- per minimizzare gli impatti sociali, le iniziative di incentivazione all'esodo già definite in arco 2015/2019 con il complesso delle intese dianzi richiamate sono state realizzate su base anagrafica e volontaria;
- all'esito delle richieste di accesso al pensionamento/Fondo di Solidarietà raccolte sulla base di dette intese si sono riscontrati disallineamenti territoriali tra la situazione degli organici e le necessità operative delle strutture presenti nelle diverse Region, sulla base delle risultanze aziendali;
- con Comunicazione del 14 dicembre 2017 UniCredit ha avviato apposita procedura - ferma la realizzazione di tutte le previsioni contenute nelle già citate intese e confermando i livelli occupazionali complessivi del Gruppo in Italia di cui alle previsioni del Piano 2019 - per ricercare soluzioni idonee a realizzare la migliore convergenza tra numero di risorse umane e fabbisogni organizzativi, contenendo quindi le ricadute gestionali derivanti dalle necessarie azioni di ampia flessibilità di utilizzo del personale nelle zone ed aree che presentano i richiamati disallineamenti (ad es. incidendo sull'organizzazione multipolare, attivando processi di mobilità territoriale diffusa, ecc.);
- le Parti, attraverso l'ampio ed approfondito confronto effettuato nel corso del mese di dicembre 2017 e gennaio 2018, hanno inteso - riaffermata l'importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali - sviluppare un impianto negoziale capace di attivare strumenti di rilancio nel territorio nazionale della competitività, produttività e redditività del Gruppo e al contempo, atteso l'attuale contesto socio-economico di marcata disoccupazione giovanile, realizzare misure che contribuiscano a migliorare le prospettive occupazionali, attraverso modalità di utilizzo anche in chiave espansiva del Fondo di Solidarietà di settore;
- al contempo, le Parti, alla luce della Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita - lavoro sottoscritta in sede di Comitato Aziendale Europeo il 28 novembre 2017, hanno inteso altresì effettuare un approfondimento sull'opportunità di valorizzazione e motivazione delle persone attraverso la ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e quella privata;

le Parti  
hanno convenuto quanto segue

## **Art. 1 – Premesse**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

## **Art. 2 – Nuove assunzioni mediante il Piano Giovani**

In diretta correlazione ed in misura pari (1 a 1) alle nuove adesioni alle iniziative di cui agli articoli che seguono, UniCredit – in un’ottica di politica attiva del lavoro, tenuto conto dello scenario economico complesso ancora caratterizzato da alti tassi di disoccupazione giovanile – effettuerà un piano mirato di assunzioni in Italia che prevede l’inserimento di giovani mese per mese man mano che si realizzeranno le cessazioni mediante gli strumenti indicati nel presente Accordo nell’ambito delle strutture aziendali in fabbisogno in particolare di rete.

Dette assunzioni con contratto a tempo indeterminato/apprendistato potranno riguardare complessivamente circa 550 giovani (di cui 100 in relazione alle iniziative oggetto della Lettera a latere), compatibilmente con le disponibilità economiche a tal fine stanziare e con possibile incremento in relazione ai costi conseguenti alle tipologie di adesione di cui agli articoli che seguono, sempre salvaguardando il rapporto di 1 a 1 tra adesioni e assunzioni.

Nell’ambito del processo per le nuove assunzioni, UniCredit ricercherà le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rinvenienti da profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

## **Art. 3 – Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà da parte del personale appartenente alle Aree Professionali/Quadri Direttivi**

In favore dei Lavoratori/Lavoratrici appartenenti alle categorie delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi, le Parti concordano di procedere alla riapertura dei termini temporali di accesso ai piani di esodo con pensionamento diretto o al Fondo di Solidarietà, alle medesime condizioni definite con le relative intese già stipulate (da ultimo Accordo 4 febbraio 2017).

La facoltà di adesione è consentita ai Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti di legge (relativa “finestra”) previsti per il pensionamento (vecchiaia/anticipata) INPS o Ente assimilabile entro il 1° giugno 2024, mediante l’accesso volontario alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata di 54 mesi (ovvero per un periodo inferiore, laddove la fruizione dei 54 mesi comportasse l’uscita dal servizio antecedente al 1° luglio 2018).

Le adesioni verranno raccolte:

- a. entro il primo trimestre 2018 in riferimento alla popolazione già rientrante nel bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che maturino la citata finestra entro il 1° dicembre 2023;
- b. a seguire, nel corso del secondo trimestre 2018, previa comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo in relazione alle residue compatibilità, si procederà a raccogliere le adesioni anche di Lavoratori/Lavoratrici che maturino la suddetta finestra nel primo semestre del 2024 (1° gennaio 2024 – 1° giugno 2024).

A valle delle due fasi dianzi descritte le Parti effettueranno specifici incontri di verifica.

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – dovrà essere formalizzata secondo le modalità/applicativi che verranno messi a disposizione dalle Aziende del Gruppo, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche.

In relazione a quanto sopra, le Parti stabiliscono i seguenti criteri di priorità per l’accesso degli aderenti al Fondo di Solidarietà:

1. la maturazione della finestra entro il 1° dicembre 2023;

2. per coloro che maturano la finestra pensionistica tra il 1° gennaio 2024 e il 1° giugno 2024, l'operare in Regioni in cui esistano disallineamenti di organico rispetto alle minori necessità operative sulla base delle risultanze aziendali (con cessazione nel secondo semestre 2019 alla data che verrà comunicata dall'azienda almeno 90 giorni prima della stessa);
3. e, ove necessario all'interno dei predetti alinea, i criteri di priorità già definiti con l'Accordo 4 febbraio 2017.

Entro il 28 febbraio 2018 l'Azienda fornirà indicazione delle Regioni di cui al punto 2) del comma che precede.

Ferma l'applicazione per il personale della lettera a) delle previsioni dell'Accordo 4 febbraio 2017, Ai Lavoratori/Lavoratrici di cui alla lettera b) del presente articolo che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà – tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo – verrà riconosciuto il seguente trattamento:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti previsti dall'Allegato n. 2 dell'Accordo 4 febbraio 2017;
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL);
- una terza mensilità ove il Lavoratore si impegni a far pervenire le proprie dimissioni telematiche entro un mese dalla richiesta dell'Azienda.

#### Dichiarazione aziendale

In ragione dell'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, l'Azienda si rende disponibile ad accogliere le domande di trasformazione a tempo pieno, a far tempo dal mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo medesimo, formulate da personale con rapporto di lavoro part-time.

#### **Art. 4 – Personale maturante il requisito pensionistico nel corso dell'anno 2019 (con finestra pensionistica sino al 1° gennaio 2020 compreso)**

Le Parti concordano che ai dipendenti di ogni genere e grado (compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) che maturino il requisito pensionistico entro il 1° gennaio 2020 (compreso), non già aderenti a precedenti piani di esodo incentivati, che presentino – entro il primo trimestre 2018 – domanda di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico (o se già intervenuto, alla data del 1° luglio 2018) verrà riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL – risultante dalla Tabella qui di seguito riportata.

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
n° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini indicati dall'Azienda medesima.

Le Parti convengono altresì di consentire a detto personale di effettuare la richiesta di fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con i trattamenti di cui all'art. 3 dell'odierno Accordo, con possibilità di uscita al 1° luglio 2018.

Le Parti concordano infine che i Lavoratori/Lavoratrici di cui al presente Accordo in possesso di periodi di studio universitario (o fattispecie assimilabili) utili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2020 (compreso), potranno manifestare il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di stabilità 232 dell'11 dicembre 2016) di

riscatto diretto a carico dell’Azienda dei periodi medesimi. In tal caso, l’Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove ne derivino benefici in termini di costo di accompagnamento, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà ed a quelli di cui al 6° comma del precedente articolo. La sottoscrizione del Verbale di Conciliazione di cui all’art. 5 del presente accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto di detti oneri.

#### **Art. 5 – Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida**

La normativa di riferimento per l’individuazione dei potenziali aderenti alle previsioni di cui al presente Accordo è quella in vigore alla data odierna (normativa previdenziale cd Monti/Fornero, Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche). Qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che le Parti (Gruppo/OO.SS. firmatarie) daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (il cui testo verrà reso disponibile agli interessati contestualmente all’offerta di adesione) costituisce elemento essenziale per procedere all’erogazione degli incentivi/mantenimento dei trattamenti nei termini di cui al presente Accordo, così come in ogni caso gli adempimenti a carico del Lavoratore/Lavoratrice connessi alla presentazione delle dimissioni telematiche secondo le normative tempo per tempo vigenti.

#### **Art. 6 – Organizzazione del lavoro**

Le Parti concordano che la “Commissione Bilaterale sull’Organizzazione del Lavoro”, istituita in base all’art. 7 dell’Accordo 4 febbraio 2017, e nella composizione di cui all’art. 10 dell’Accordo sulle libertà sindacali dell’11 maggio 2017, si riunirà di massima:

- con valenza strategica a cadenza semestrale;
- con valenza operativa a cadenza trimestrale.

#### **Art. 7 - Riforma del welfare aziendale**

Le Parti, ai fini del completamento degli impegni assunti per la riforma del welfare aziendale (art. 3 dell’Accordo Programmatico di percorso 8 ottobre 2015), condividono quanto segue:

- **Bilateralità:** le Parti dichiarano che nello sviluppo delle intese applicative di cui al presente articolo si porrà rinnovata attenzione al concetto della bilateralità degli organismi di governo degli enti di Gruppo: a tal fine convengono di incontrarsi in sede di Commissione ristretta per definire entro 60 giorni dal presente Accordo le modalità con cui attuare detto concetto.
- **Previdenza Complementare:** posticipare la data del 31 dicembre 2017 (art.3.1, 3° co, del citato Accordo), prevista quale termine entro il quale stipulare specifiche intese per la confluenza dei fondi pensione esterni a prestazione definita/capitalizzazione definita nel Fondo Pensione di Gruppo, a quella del 15 aprile 2018, effettuando in relazione a ciò un’apposita fase di confronto e confermando sin da ora - *fermo il positivo esito di detta confluenza e quant’altro sarà previsto nelle specifiche intese ivi compresa l’eventuale proroga degli organismi sociali scadenti nel corso del corrente anno* - il mantenimento in essere delle previsioni statutarie del Fondo Pensione del personale dell’ex Banca di Roma, del Fondo di previdenza Gino Caccianiga a favore del personale dell’ex Cassamarca Spa e del Fondo Pensione per il personale della ex Cassa di Risparmio di Torino – Banca CRT Spa, relative a:
  - imputazione degli oneri amministrativi/gestionali;
  - livelli di contribuzione;
  - modalità di computo della prestazione pensionistica.

- **Assistenza sanitaria (Uni.C.A.):** hanno condiviso di concludere entro il 31 maggio 2018 il confronto inerente l'efficientamento della Cassa anche al fine di valutare eventuali effetti delle previsioni del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore).
- **Attività ricreative e di servizio alla persona (“Progetto Un Insieme”):** avviare nel corso del secondo semestre 2018, alla luce degli eventuali effetti delle previsioni del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore), un nuovo sistema che superi l'attuale frammentazione e al contempo possa offrire a tutti i partecipanti del perimetro Italia del Gruppo oltre che attività culturali/ricreative/sportive anche servizi alla persona e accesso ad iniziative di carattere sociale. A tal fine sarà costituita un'unica nuova associazione, secondo gli orientamenti di cui al Documento programmatico (allegato all'Accordo 4 febbraio 2017), che definirà, salvo eventuali modifiche/implementazioni - per l'intero territorio nazionale - programmi e indirizzi per la realizzazione delle finalità previste dal relativo Statuto. Ai fini di cui sopra, le Parti si impegnano a valutare il contenuto del predetto Documento e ad effettuare le eventuali variazioni allo stesso entro il 31 maggio 2018. Per lo svolgimento delle attività previste dallo Statuto della nuova associazione, UniCredit si rende disponibile a prevedere la riattivazione del preesistente contributo annuale (25 Euro) alla nuova associazione, in base al numero dei dipendenti in servizio.
- **Tutele per i dipendenti e loro superstiti (copertura vita e inabilità totale permanente):** proroga sino al 31 dicembre 2018 delle tutele in parola secondo le previsioni in essere sino al 31 dicembre 2017 (superando pertanto quanto disposto con il Verbale 21 dicembre 2017). Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il corrente anno per approfondire eventuali modifiche dell'attuale impostazione, dandosi sin d'ora atto che i risparmi rinvenienti dalla complessiva razionalizzazione delle forme di previdenza complementare (di cui al presente articolo) continueranno ad essere utilizzati per garantire il prosieguo di dette tutele.

#### **Art. 8 – Premio di Produttività 2017**

In data odierna le Parti, con separato Verbale (in allegato), in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale e pur in un contesto ancora complesso, hanno concordato le caratteristiche del Premio Una Tantum di Produttività 2017, dandosi atto che detto emolumento, al pari di eventuali altri premi di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rientra nelle previsioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, con particolare riferimento alla facoltà di scelta, concessa ai Lavoratori/Lavoratrici - con reddito di lavoro dipendente sino ad euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio e nel limite d'importo del premio di euro 3.000 - di ottenere il premio stesso in denaro o sotto forma di benefit di utilità sociale.

#### **Art. 9 - Politiche di conciliazione**

Alla luce della sottoscrizione della Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita - lavoro raggiunta in sede Comitato Aziendale Europeo il 28 novembre 2017 (che si intende integralmente richiamata e viene allegata al presente Accordo, di cui forma parte integrante), le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza – in relazione al processo di progressivo riassetto complessivo del welfare di Gruppo – di promuovere la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale e dare ulteriore impulso al confronto sul tema, individuando strumenti di flessibilità che consentano ai singoli di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto e di un'organizzazione lavorativa in evoluzione, fermi restando gli obiettivi del Piano 2019 e le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.

Le Parti concordano sull'avviare in tempi stretti il processo necessario per dare corso e concreta attuazione alle iniziative a livello di perimetro italiano conseguenti alla citata Dichiarazione congiunta qui di seguito riportate:

- o possibile conversione del premio di produttività in giornate di permesso (“money is time”)

- banca del tempo (con una dotazione di ore ad integrazione a carico azienda)
- permessi retribuiti per volontariato
- periodo sabbatico
- nuovi permessi retribuiti per eventi chiave della vita
- iniziativa di ascolto per le donne
- programma di orientamento psicologico-counseling
- disability manager e osservatorio aziendale sulla disabilità
- diritto alla disconnessione
- part time e flessibilità
- lavoro agile.

A tal fine - attivato sin da subito un primo piano di comunicazione ai dipendenti - le Parti concordano di fissare un calendario di incontri per ricercare entro il 31 marzo 2018 eventuali soluzioni condivise.

## **Art. 10 - Formazione**

Le Parti – nel riconfermare la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per la riuscita del Piano di Trasformazione, alla luce del fatto che le iniziative del Piano medesimo comportano rilevanti innovazioni in termini di approccio commerciale, modello distributivo ed esigenze di variazione di ruolo – concordano sulla necessità che la riorganizzazione in atto sia supportata da processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o affiancamento, tali da fornire le competenze richieste per i ruoli da ricoprire.

A tal fine le Parti concordano che:

- nei tre mesi dall’inserimento in ruolo i Lavoratori/Lavoratrici interessati effettueranno la formazione di base per poi completare gli altri moduli entro i dodici mesi dal predetto inserimento;
- nei casi di riqualificazione intervenienti nel corso del Piano 2019, agli interessati verrà fornita idonea e tempestiva formazione previo colloquio con il nuovo responsabile finalizzato a colmare i gap formativi.

Le Parti, al fine di rendere sempre più fruibile ed efficace la formazione, concordano sulla necessità di una puntuale e diffusa applicazione di quanto previsto dalle intese in materia definite nel Gruppo (8 ottobre 2015, 2 e 15 dicembre 2015, 4 febbraio 2017) per quanto riguarda il processo di calendarizzazione, da parte del responsabile, della fruizione dei corsi di formazione assegnati ad ogni singolo dipendente e il corretto utilizzo delle “postazioni in ambiente protetto”: a tal fine verrà introdotto entro il 31 marzo 2018 uno specifico “codice assenze/presenze” da utilizzare per la programmazione ed effettuazione dei corsi finalizzato a rendere maggiormente efficace la fruizione degli stessi.

Le Parti hanno altresì ribadito che la formazione, sia per l’assolvimento degli obblighi imposti dai diversi Regolatori, sia in relazione agli obiettivi previsti dal Piano 2019, erogata in forma digitale potrà essere fruita in orario di lavoro anche tramite la dotazione tecnologica digitale a scopi formativi (tablet): a tal fine, anche con la volontà di ulteriormente agevolare il corretto e proficuo svolgimento dei corsi, nell’ambito dei lavori della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo verranno pertanto valutate le possibili modalità di utilizzo del tablet, anche sperimentando specifiche forme di lavoro agile finalizzate all’attività formativa.

## **Art. 11 – Qualità del lavoro e politiche commerciali**

Le Parti - in considerazione degli impatti che il Piano di Trasformazione 2019 sta comportando sul modello distributivo e organizzativo della rete commerciale e alla luce di quanto sopra e di quanto disposto dall’art. 10 dell’Accordo 4 febbraio 2017 - concordano sulla necessità che con l’Organo di Coordinamento di UniCredit S.p.A. si proceda ad integrare il “Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali” siglato in data 22 aprile 2016, sulla base delle seguenti linee:

- formalizzazione di “DOP” quale sistema di monitoraggio standardizzato delle iniziative commerciali ai sensi dell’art. 4 del citato Protocollo;

- realizzazione - nel corso del primo quadrimestre del corrente anno - di apposite iniziative formative (secondo quanto previsto dagli artt. 4 e 7 del già citato Protocollo) a partire dalle figure di sintesi, per le quali dette iniziative saranno obbligatorie.

Nelle more dell'attivazione dei suddetti percorsi formativi, i contenuti del Protocollo saranno adeguatamente diffusi da parte aziendale tra tutti i dipendenti attraverso il Portale.

#### **Art. 12 – UniCredit Direct**

Le Parti, preso atto del percorso negoziale avviato in UniCredit S.p.A., rimandano al confronto a livello di Organo di Coordinamento la ricerca di un accordo sulle specifiche tematiche di UniDirect, tra le quali la coerenza del sistema tecnologico utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa (cd. barra telefonica) con le previsioni normative in materia di controllo a distanza e indicazioni sulle possibili prospettive di dinamiche di turn over.

A tal fine verranno calendarizzati i necessari incontri aziendali che consentano la definizione del percorso negoziale entro il 31 marzo 2018.

#### **Art. 13 – RLS di Gruppo: regolamento elettorale**

Le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2018 per valutare eventuali adeguamenti del testo del Regolamento elettorale così da poter realizzare la consultazione elettorale entro la fine del corrente semestre, in modo tale che i neoeletti possano subentrare agli attuali RLS non oltre il 1° luglio 2018 (che resteranno in carica sino ad allora).

#### **Art. 14 - Disposizioni finali**

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto alle altre intese citate in premessa, cui si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato.

Le Parti, al fine di dare effettività a quanto previsto nel presente accordo, concordano sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi ulteriormente convenuti, tutte le materie oggetto di confronto.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI

FIRST/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA

UNISIN

*Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia*  
*destinatario dell'Accordo 1° febbraio 2018*  
*sul Piano Giovani*  
*e sul percorso di completamento degli impegni connessi al Piano 2019*

UniCredit S.p.A.

UniCredit Business Integrated Solutions S.c.p.A. Italy

Fineco Bank S.p.A.

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Factoring S.p.A.

Cordusio (Fiduciaria e Sim)

UniCredit Bank AG - Filiale Italia

UniCredit

*Spett.li*  
Segreterie Nazionali  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: Lettera su garanzie occupazionali ABAS e VTS

Con la presente, UniCredit – *stante la complessità dello scenario, generale e di settore, in cui si erano sviluppati i confronti sulle operazioni di cui in epigrafe* – riconfermati gli impegni assunti con le originarie intese, accede alle istanze di codeste OO.SS. di riconsiderare i tempi di evoluzione e consolidamento della rispettive Newco nate dai trasferimenti di rami di azienda intervenuti rispettivamente il 1° aprile 2013 (ABAS) e 1° settembre 2013 (VTS).

Detto quanto sopra, le garanzie quinquennali definite, nell'un caso, con la lett. a) dell'articolo 9 dell'Accordo 12 aprile 2013 e, nell'altro caso, con la lett. a) dell'art. 9 dell'Accordo 5 settembre 2013 saranno considerate ultrattive per ulteriori dodici mesi rispetto all'originaria scadenza.

Cordiali saluti

UNICREDIT

UniCredit

Spett.li  
Delegazioni di Gruppo  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: *Dichiarazione aziendale sulle assunzioni*

Raccogliendo la richiesta delle OO.SS. firmatarie dell'odierno Accordo sul Piano Giovani, UniCredit dichiara che nel corso del primo trimestre del 2018 verranno effettuate complessivamente 280 assunzioni nella rete del Commercial Banking Italy (150 della quali già realizzate nel corso del mese di gennaio), nel rispetto dei quantitativi definiti con la Lettera posta in calce all'Accordo del 4 febbraio 2017.

Cordiali saluti

UniCredit

UniCredit

Spett.li  
Delegazioni di Gruppo  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: *Dichiarazione aziendale sul Fondo ex CRTrieste*

Con la presente, l'Azienda - preso atto del mancato completamento dell'iter attuativo dell'accordo 4 febbraio 2017 sul trasferimento collettivo delle posizioni individuali in essere nella sezione a contribuzione definita del Fondo pensione ex CrTrieste, avute presenti le previsioni contenute nell'Accordo Programmatico di percorso 8 ottobre 2015 e successive integrazioni - si riserva di assumere proprie determinazioni che formeranno oggetto di apposita informativa alle codeste Organizzazioni Sindacali in quanto fonti istitutive.

Cordiali saluti.

*UniCredit*

UniCredit

Spett.li  
Delegazioni di Gruppo  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: iniziative di incentivazione individuale

Con riferimento alle finalità indicate in premessa all'Accordo sul Piano Giovani sottoscritto in data odierna, UniCredit dichiara che intende procedere nel corso del secondo trimestre 2018 alla proposizione di un'offerta di incentivo all'esodo volontario per massimo 100 Lavoratori/Lavoratrici operanti nell'ambito della Coo Area appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con anzianità superiori ai 5 anni nel Gruppo e privi dei requisiti di accesso ai piani esodo di cui agli artt. 3 e 4 del predetto Accordo.

Detta offerta sarà pari a 24 mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL), maggiorabili sino a 36 mensilità in ragione dell'anzianità di servizio dell'interessato nel Gruppo.

Non saranno destinatarie di tale offerta le strutture/figure IT con competenze specialistiche in ambito tecnologico e di innovazione (a titolo esemplificativo: *Cyber Security, Data Science, Project management including Scrum & Agile, IT Architecture*) nonchè le competenze line di capogruppo.

La sottoscrizione del Verbale di Conciliazione in sede Abi (di cui all'art. 5 dell'Accordo odierno) costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento dell'incentivo suddetto.

Si conferma che anche per dette adesioni si applicherà la salvaguardia del rapporto di 1 a 1 tra adesioni e assunzioni.

Cordiali saluti.

UniCredit

## ACCORDO TERRITORIALE PER IL RIPRISTINO DEL PREMIO VARIABILE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 31 Gennaio 2018 presso la sede della Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Vicenza in Via Faccio, 38 - Vicenza

Tra

L'Associazione delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia, rappresentata dal Direttore Ernesto Boschiero, assistito da Mirka Pellizzaro e Alessandro Marchese,

E

Le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Generale Alessio Odoni il segretario Antonio Cunsolo  
FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Battista Comiati e il segretario Vittorio Gallo

UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario Generale Roberto Frizzo e il segretario Gherardo Casarotto

### PREMESSO

- Che il premio di risultato introdotto dall'art. 8 del Contratto Integrativo Provinciale Terziario (CIP) non gode più, a seguito di modifiche normative, dell'originario trattamento fiscale e contributivo agevolato;
- Che le parti hanno avviato una trattativa con l'intenzione di recuperare lo squilibrio tra le controprestazioni dedotte nel contratto integrativo proponendo di introdurre piani di welfare in ossequio alla normativa vigente;
- Che la Confcommercio Vicenza – nei termini previsti dall'art. 11 del Contratto Integrativo Provinciale – ha comunicato formale disdetta - revocata con l'accordo del 30 ottobre 2017
- Che le parti hanno sottoscritto in data 30 ottobre 2017 l'accordo per la sospensione dell'art. 8 del C.I.P. 2013
- Che è intenzione delle parti riconfermare l'impianto del C.I.P del 2013 intervenendo a modificare ed integrare il solo art. 8;

### CONSIDERATO

- Che le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci a sostegno dei lavoratori e delle aziende;
- Che le parti riconoscono l'importanza delle relazioni sindacali come strumento di realizzazione piena degli obiettivi di governo del mercato del lavoro;
- Che il sistema delle aziende del Terziario, distribuzione e servizi è rappresentato prevalentemente da piccole e medie attività che assicurano occupazione nel territorio;
- Che le parti intendono intraprendere iniziative di sostegno al reddito dei lavoratori e dei

consumi interni per favorire la ripresa economica.

**TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO  
SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE**

- A) Le parti revocano la sospensione dell'art. 8" Premio variabile collettivo" previsto dal Contratto Integrativo Provinciale settore Terziario della Provincia di Vicenza sottoscritto il 13 settembre 2013 sottoscritto in data 30 ottobre 2017
- B) Le parti concordano la modifica dell'art. 8" Premio variabile collettivo" previsto dal Contratto Integrativo Provinciale settore Terziario della Provincia di Vicenza alle seguenti condizioni:

**Art. 8 Premio variabile collettivo**

Alla fine di ciascun anno (unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo) il lavoratore avrà diritto alla corresponsione dell'importo di **150,00 € Lordi** per tutti i livelli di inquadramento al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Al superamento delle 260 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su sei giornate settimanali;

Al superamento delle 210 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su cinque giornate settimanali;

Al superamento delle 173 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su quattro giornate settimanali;

Al superamento delle 129 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su tre giornate settimanali;

Al superamento delle 85 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su due giornate settimanali;

Al superamento delle 40 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su una sola giornata settimanale.

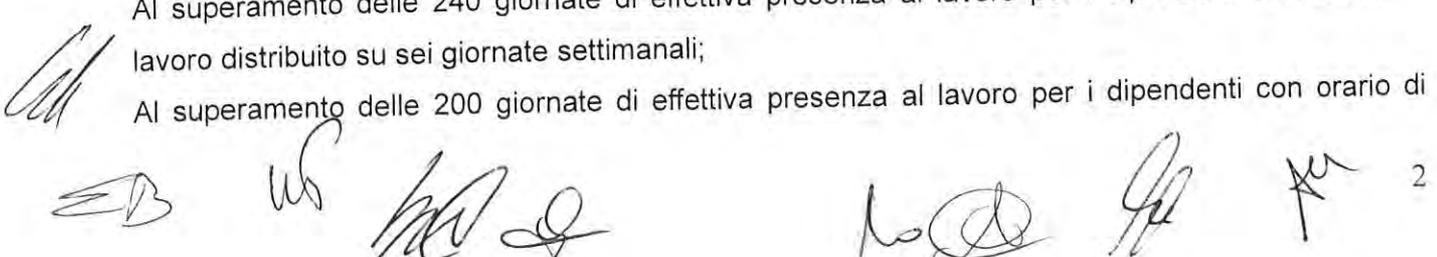
Ai fini di tale computo dovranno essere considerate quali giornate di effettiva presenza anche le giornate non lavorate per recupero banca ore, per ricovero ospedaliero, per infortunio, per congedo di maternità e paternità (obbligatoria), per permessi sindacali, per donazione di sangue, per congedi art. 4, comma 1 L. 53/2000 e per malattia grave che comporti terapie salvavita.

In caso di ricorso ad ammortizzatori sociali con sospensione a zero ore le giornate di cui ai commi precedenti si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro ed allo stesso modo sarà riproporzionato l'importo del premio.

I lavoratori che non raggiungessero l'obiettivo sopra indicato avranno comunque diritto alla corresponsione dell'importo di **110,00 € Lordi** per tutti i livelli di inquadramento al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Al superamento delle 240 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su sei giornate settimanali;

Al superamento delle 200 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su cinque giornate settimanali;



lavoro distribuito su cinque giornate settimanali;

Al superamento delle 160 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su quattro giornate settimanali;

Al superamento delle 120 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su tre giornate settimanali;

Al superamento delle 80 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su due giornate settimanali;

Al superamento delle 38 giornate di effettiva presenza al lavoro per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su una sola giornata settimanale.

Nel caso del mancato raggiungimento degli obiettivi minimi di cui al precedente capoverso non verrà corrisposto alcun elemento economico.

Il presente importo non è utile ai fini del calcolo del T.F.R.

Il lavoratore prima dell'inizio di ciascun anno, potrà richiedere che le somme eventualmente spettatigli siano versate a favore del fondo di previdenza complementare cui aderisce.

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è parte integrante del Contratto Integrativo Provinciale settore Terziario del 13/09/2013 e segue la stessa durata e modalità di disdetta.

La disdetta del presente accordo vale quale simultanea disdetta del Contratto Integrativo Provinciale.

Le parti, qualora intervengano provvedimenti legislativi in materia di premi variabili di produttività che impattino sull'applicazione del presente accordo, si ritroveranno per ricercare soluzioni condivise.

Copia del presente verbale di accordo sarà notificata alle sedi provinciali INPS e depositato in Modalità telematica al Ministero del Lavoro.

Le parti si impegnano a informare le imprese e i lavoratori interessati dando ampia diffusione del presente accordo.

CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia – Provincia di Vicenza

Direttore Ernesto Boschiero 

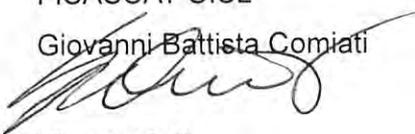
Mirka Pellizzaro 

Alessandro Marchese 

FILCAMS CGIL

Alessio Odoni   
Antonio Cunsolo

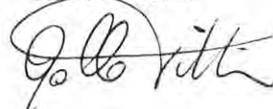
FISASCAT CISL

Giovanni Battista Comiati   
Vittorio Gallo

UILTUCS UIL

Roberto Frizzo   
Gherardo Casarotto







## ACCORDO TERRITORIALE SPERIMENTALE PER LA PROMOZIONE DEL WELFARE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 31 Gennaio 2018 presso la sede della Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Vicenza in Via Faccio, 38 - Vicenza

Tra

L'Associazione delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia, rappresentata dal Direttore Ernesto Boschiero, assistito da Mirka Pellizzaro e Alessandro Marchese,

E

Le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Generale Alessio Odoni e il Segretario Antonio Cunsolo.

FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Battista Comiati e il segretario Vittorio Gallo.

UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario Generale Roberto Frizzo e il segretario Gherardo Casarotto

### PREMESSO

- Che l'accordo regionale Veneto Confcommercio – Filcams CGIL Fisascat CISL Uiltucs UIL 25 luglio 2017 prevede che le parti si attivino localmente per favorire la sottoscrizione di accordi di secondo livello;
- Che le parti intendono dare la possibilità ai lavoratori e alle imprese di accedere ai vantaggi previsti dalla normativa vigente in merito alla detassazione/decontribuzione anche attraverso l'introduzione di piani di welfare;

### TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

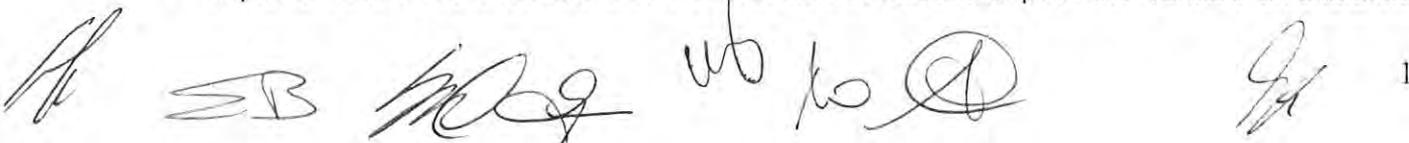
#### 1) Piani di Welfare aziendale.

Le parti, allo scopo di dare la possibilità di introdurre misure di welfare aziendale, stabiliscono che il premio di cui all'art. 8) non debba essere erogato da parte delle aziende che istituiscano, entro il 31 marzo di ogni anno un piano di welfare aziendale per l'anno in corso rispetto **al quale i lavoratori abbiano manifestato consenso unanime e vincolante.**

#### 2) Caratteristiche del piano

Ai fini di cui al precedente Art. 1) il piano di welfare aziendale dovrà avere le seguenti caratteristiche minime:

- Il piano deve essere esteso a tutti i lavoratori in forza che possano vantare un'anzianità



- aziendale di dodici mesi nell'anno civile precedente (1 gennaio-31 dicembre);
- Il plafond minimo messo a disposizione di ciascun lavoratore non potrà essere inferiore a **strumenti di "welfare" del valore di 180 euro** da riproporzionarsi per i lavoratori part-time.
  - Il plafond dovrà essere utilizzato entro il 15 dicembre dello stesso anno;
  - Il piano di welfare dovrà essere aggiuntivo rispetto alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi;
  - Il valore dei beni e servizi attribuiti al lavoratore dovrà venir mensilmente riportato nel Libro Unico del Lavoro.

Le parti convengono che il valore degli strumenti di Welfare non ha incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del lavoratore beneficiario, sia diretto, indiretto e differito ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

**Le aziende dovranno, entro il 20 marzo di ciascun anno, comunicare alle parti firmatarie (Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL e Confcommercio) il presente accordo l'intenzione di introdurre piani di welfare.**

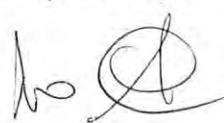
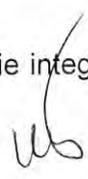
Con separato protocollo tecnico saranno concordate le modalità di gestione dei dati ricevuti **all'indirizzo PEC entebilateralevi@legalmail.it** e la modulistica di comunicazione.

**Le Organizzazioni Sindacali potranno attivarsi entro e non oltre 7 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione per richiedere un incontro/assemblea.**

### **Art. 3) Strumenti di welfare aziendale.**

Il piano di welfare dovrà prevedere la messa a disposizione di alcuni degli strumenti di "welfare" di seguito elencati.

- Incremento delle prestazioni di previdenza complementare, di natura negoziale, prevista dalla contrattazione;
- Servizi di educazione e istruzione riferiti alla prima infanzia, compresi i servizi integrativi di mensa;
- Servizi di educazione e istruzione riferiti all'infanzia e all'adolescenza;
- Servizi di educazione e istruzione, compresa l'iscrizione a scuole di lingue private e a corsi per l'ottenimento di attestati e/o qualifiche professionali;
- Servizi per la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali;
- Attività di natura ricreativa;
- Fruizione di borse di studio a favore dei familiari;
- Servizi di assistenza sociale, anche domiciliare, ai familiari anziani, disabili, o non autosufficienti;
- Ulteriori prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle attualmente previste e disciplinate



dalla contrattazione collettiva nazionale;

- Servizi per la salute della persona;
- Servizi per il benessere psicofisico della persona;
- Altre prestazioni previste dall'art. 51 TUIR ovvero beni e servizi in natura nei limiti di cui all'Art. 51, comma 3 del TUIR.

Si conferma che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare il plafond individuale stabilito nel piano welfare.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è parte integrante del Contratto Integrativo Provinciale settore Terziario del 13/09/2013 e segue la stessa durata e modalità di disdetta.

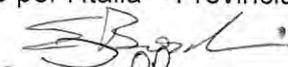
La disdetta del presente accordo vale quale simultanea disdetta del Contratto Integrativo Provinciale.

Le parti, qualora intervengano provvedimenti legislativi in materia di welfare che impattino sull'applicazione del presente accordo, si ritroveranno per ricercare soluzioni condivise.

Copia del presente verbale di accordo sarà notificata alle sedi provinciali INPS e depositato in Modalità telematica al Ministero del Lavoro.

Le parti si impegnano a informare le imprese e i lavoratori dando ampia diffusione del presente accordo.

CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia – Provincia di Vicenza

Direttore Ernesto Boschiero 

Mirka Pellizzaro 

Alessandro Marchese 

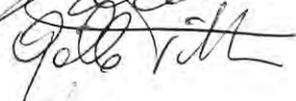
FILCAMS CGIL

Alessio Odoni 

Antonio Cunsolo 

FISASCAT CISL

Giovanni Battista Comiati 

Vittorio Gallo 

UILTUCS UIL

Roberto Frizzo 

Gherardo Casarotto 

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL PIANO DI WELFARE AZIENDALE  
 ACCORDO TERRITORIALE SPERIMENTALE PER LA PROMOZIONE DEL WELFARE  
 C.I.P. DELLA PROVINCIA DI VICENZA DEL 31 GENNAIO 2018**

Il Sottoscritto			
In qualità di legale rappresentante della Società			
Codice fiscale		Partita I.V.A.	
Sede Legale		CAP	Prov.
Via		Tel.	
Mail:			
Numero totale dipendenti in forza		Matricola INPS	

Preso atto di quanto contenuto nell' **Accordo Territoriale Sperimentale per la promozione del Welfare nella contrattazione di secondo livello della Provincia Di Vicenza del 31 GENNAIO 2018.**

**Dichiara sotto la propria responsabilità:**

- di rispettare integralmente il CCNL Terziario e il Contratto Integrativo settore terziario della Provincia di Vicenza sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. Economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

**COMUNICA**

1. Di istituire per l'anno in corso \_\_\_\_\_ un piano di welfare con le seguenti caratteristiche previste dall'art. 8 bis, ter e quater) dell'accordo del 31 Gennaio 2018
2. Che il piano coinvolge n° \_\_\_\_ lavoratori in forza al \_\_\_\_ che possono vantare un'anzianità aziendale di dodici mesi nell'anno civile precedente (1 gennaio-31 dicembre)
3. Che il valore del piano di welfare ha un importo medio per ciascun lavoratore di euro \_\_\_\_\_ ed un importo minimo di euro \_\_\_\_\_ per un lavoratore full-time)
4. **Che i lavoratori sono stati informati del contenuto del piano di welfare e vi hanno prestato esplicita adesione e sottoscrivono a tal fine il presente modello:**

Cognome nome	c.f.	Data assunzione	Firma

5. Che i servizi di welfare offerti rientrano nelle seguenti categorie:

Servizi assistenziali	Servizi sanitari	Servizi educativi
Servizi ricreativi	Previdenza complementare	Flexible benefits

**6. L'Azienda, considerato l'innovativo sistema di erogazione dei servizi di welfare introdotto, si dichiara disponibile in assenza di RSA/RSU, ove le OO.SS. lo richiedano, ad un incontro per illustrare ai lavoratori l'Accordo Territoriale Sperimentale per la promozione del Welfare nella contrattazione di secondo livello della Provincia Di Vicenza del 31 Gennaio 2018**

Data \_\_\_\_\_

FIRMA AZIENDA \_\_\_\_\_

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signature in the center of the page.*

*Handwritten signature on the right side of the page.*

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto ..... nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente a Ente Bilaterale Settore Terziario della Provincia di Vicenza il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT 13 ottobre 2017. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.  
Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

**Spazio riservato alla Commissione Paritetica Provinciale  
Ente Bilaterale Settore Terziario della Provincia di Vicenza**

Prot. n. \_\_\_\_\_

del \_\_\_\_\_

La Commissione Paritetica Provinciale, in relazione a quanto sopra esposto dall'azienda, riconosce, che il piano di welfare è conforme alla previsione dell'Accordo Territoriale Sperimentale per la promozione del Welfare nella contrattazione di secondo livello della Provincia Di Vicenza del 31 Gennaio 2018.

CONFCOMMERCIO VICENZA

*[Signature]*  
.....  
*[Signature]*  
*[Signature]*

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## **NEWS DAI SITI SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

**BANCO BPM, UN PASSO SIGNIFICATIVO VERSO LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO AZIENDALE**

<http://www.firstcisl.it/2017/12/banco-bpm-un-passo-significativo-verso-la-definizione-del-contratto-aziendale/>

**FERIE SOLIDALI: SIGLATO UN PROTOCOLLO D'INTESA TRA FEDERSOLIDARIETÀ VERONA, LEGA COOP E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI CISL-CGIL-UIL**

<http://www.verona.confcooperative.it/DETTAGLIO/ArtMID/491/ArticleID/568/Ferie-solidali-siglato-un-protocollo-d%E2%80%99intesa-tra-Federsolidariet224-Verona-Lega-Coop-e-le-rappresentanze-sindacali-CISL-CGIL-UIL>

**ISTITUTO EUROPEO DI DESIGN, SIGLATA L'IPOTESI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE TUTELA DI GENERE, RESPONSABILITÀ SOCIALE E RICONOSCIMENTI INTEGRATIVI PER TUTTI I DIPENDENTI**

<http://www.fisasc.it/site/news/ied>

**FILCA, FIRMATO IL CONTRATTO PROVINCIALE DELL'EDILIZIA**

<https://www.filcacisl.it/sindacato/milano-firmato-il-contratto-provinciale-delledilizia/>

**CISL LOMBARDIA - A BERGAMO FIRMATO IL PRIMO ACCORDO SULLA "PARTECIPAZIONE"**

<http://lombardia.cisl.it/notizie/bergamo-firmato-primo-accordo-partecipazione/>

**FISASCAT - ESSELUNGA, AMPLIATO IL PANIERE DEI BENEFIT PREVISTI DAL WELFARE AZIENDALE APPLICATO AGLI OLTRE 23MILA DIPENDENTI DEL GRUPPO DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA.**

<http://www.fisasc.it/site/news/esselunga-welfare>

## **NEWSLETTER N.11**

A cura di:

**Roberto Benaglia**

**Anna Rosa Munno**

**Sergio Spiller**

Hanno collaborato alla stesura  
della **Newsletter**

**Andrea Francescangeli - Adele Lettieri**

**DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ**