



VADEMECUM GRUPPO BPER

Questa pagina vuole essere di supporto a tutti gli iscritti ed agli RSA del gruppo BPER. Rappresenta l'evoluzione dell'articolo [Forse non tutti sanno che](#) pubblicato circa un anno e mezzo fa con l'impegno ad aggiornarlo tempo per tempo.

Il vademecum sarà facilmente raggiungibile dalla home page del Gruppo Bper all'indirizzo www.fisac.cgil.it/bper.

Provvederemo a tenerlo aggiornato, ma per questo chiediamo la vostra collaborazione; invitiamo quindi tutti gli iscritti e gli RSA a segnalarci eventuali inesattezze o carenze.

Ricordiamo che i contatti con i referenti Fisac operanti in tutti i territori sono riportati sulla pagina [Info e contatti Bper Banca](#).

Assegno per familiari portatori di handicap

Dal 2023 ai dipendenti con familiare convivente* portatore di handicap grave (coniuge/unito civilmente, figlio anche adottivo/affidato/affiliato), fiscalmente a carico e con certificazione medica di non autosufficienza, viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per i servizi di assistenza per un importo massimo di euro 5.000.

***(Convivenza non richiesta in caso di figlio del richiedente).**

In caso di:

- indisponibilità della dichiarazione di non autosufficienza;
- indisponibilità della documentazione delle spese sostenute di cui sopra;
- convivente di fatto o figlio (anche adottivo/affidato/affiliato) a carico del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia del richiedente;

il lavoratore potrà richiedere l'accredito del contributo in busta paga, con assoggettamento alla relativa tassazione.

Dal 2023, inoltre, su richiesta scritta degli interessati, per ciascun figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato, fiscalmente a carico del dipendente, che per minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/92 e non rientri in una delle casistiche di cui sopra, sarà erogato un contributo pari a 2.500 euro annui lordi.

Tali previsioni superano quanto normato all'art.50 del CIA aziendale.

Assegno unico

Come ogni anno, siamo a disposizione di tutti gli iscritti col servizio FISAC TUTELE per la domanda.

Ricordiamo che, per ottenere l'assegno in tempi rapidi, si può agire autonomamente sul portale INPS, previo possesso del codice PIN.

Coloro che necessitano di assistenza nella compilazione possono rivolgersi al Patronato Cgil più vicino, anche per il tramite del loro rappresentante Fisac.

Ricordiamo a tutti che l'Assegno Unico per i figli a carico è partito dal 1° marzo 2023 ed ha sostituito una serie di prestazioni e bonus percepiti fino ad oggi dai lavoratori.

L'assegno spetta per ogni figlio minorenni a carico (quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE nel quale è presente il beneficiario della prestazione) e per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento del ventunesimo anno di età.

Per figli a carico si intendono quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE nel quale è presente il beneficiario della prestazione.

L'erogazione dell'Assegno avverrà il mese successivo alla presentazione della domanda e sarà determinato sulla base dell'ISEE.

Solo per la provincia di Bologna: gli iscritti che volessero presentare domanda possono inviare un'email a: fisactutele.bo@er.cgil.it

Per chi avesse GIA' fatto domanda, dopo essere stata approvata (si vede da sito INPS), comparirà un messaggio su APP IO quando INPS dispone pagamento con importo e data di accredito, di norma la settimana successiva alla ricezione del messaggio.

ASSEGNO UNICO 2024: NON SERVE NUOVA DOMANDA, SOLO IL RINNOVO DELL'ISEE

Nel 2024, chi già percepisce l'ASSEGNO UNICO non dovrà presentare una nuova domanda e riceverà automaticamente i pagamenti mensili, a meno che non ci siano variazioni nel nucleo familiare (nascita o raggiungimento della maggiore età di un figlio).

L'importo sarà aggiornato in base al nuovo valore ISEE che **dovrà essere nuovamente calcolato**.

Solo coloro che non percepiscono ancora l'ASSEGNO dovranno rivolgersi al nostro Ufficio Tutele Individuali per la domanda.

L'ISEE è necessario per percepire l'importo pieno, altrimenti l'INPS erogherà gli importi minimi.

Documenti Necessari Nel 2024 l'ISEE riguarderà la situazione reddituale (di tutti i componenti lo stato di famiglia) del 2022, per cui oltre le dichiarazioni dei redditi elaborate nel 2023 (o C.U. 2023) riguardanti il 2022, sono necessari saldo al 31/12/2022 e giacenza media 2022 di c/c, libretti, carte prepagate, ecc. Inoltre occorrono le targhe di auto e moto (con cilindrata superiore a 500) possedute al momento della domanda, situazione catastale dei fabbricati ed eventuali certificazioni di handicap, contratti di affitto e omologa di separazione/divorzio

Precisazione: la domanda va effettuata SOLO SE non avete ancora chiesto gli arretrati di 5 anni o SOLO SE non avete presentato un ISEE aggiornato.

Aspettative

Consulta la nostra [Guida pratica su Congedi, Permessi e Aspettative](#)

Banca ore

DOTAZIONE ANNUA

- **Aree Professionali:**
 - In caso di orario di lavoro pari a 37 ore e 30 settimanali, spettano **15 ore e 30 minuti** di Banca delle Ore (oltre ad eventuali straordinari)
 - A lavoratrici e lavoratori **part-time** i permessi per riduzione orario vengono riproporzionati in base alle giornate di lavoro effettuate ovvero all'orario di lavoro.
 - Nel caso di orario lavorativo pari a 36 ore settimanali **NON** spettano permessi in Banca delle Ore (a parte eventuali straordinari)
 - **Quadri Direttivi:**
 - Non spettano permessi in Banca delle Ore
-

STRAORDINARIO IN BANCA ORE

Ricordiamo che già dal 1° gennaio 2021 l'opzione Banca ore a seguito di lavoro straordinario non potrà più essere espressa preventivamente.

Infatti per le ore eccedenti di prestazione aggiuntiva alle prime 50 effettuate nell'anno (dotazione iniziale più le ore di straordinario, da recuperare obbligatoriamente) si potrà scegliere di volta in volta se destinarle al recupero o al compenso.

Tale opzione sarà manifestata richiedendo il giustificativo **STR. DA LIQUIDARE per il compenso** e **STR. IN BANCA ORE per il recupero**.

MODALITA' DI RECUPERO

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero deve essere concordato tra azienda e lavoratrice/lavoratore.

Trascorso tale termine, il lavoratore/ lavoratrice può decidere autonomamente quando usufruire dei recupero, ma deve inviare un preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo per recuperi orari
- 5 giorni lavorativi per recuperi compresi tra 1 e 2 giorni
- 10 giorni lavorativi nel caso di recuperi superiori a 2 giorni

Il recupero dovrà avvenire **entro 24 mesi** dell'effettuazione degli straordinari. Trascorso tale termine, l'impresa fisserà, d'accordo con l'interessato, il recupero entro i 6 mesi successivi delle ore relative a prestazioni di straordinario, confluite in banca ore e non fruite. In mancanza di accordo, sarà l'azienda a fissare i tempi di fruizione, sempre entro il termine di 6 mesi.

Come previsto ormai da qualche anno nel Gruppo Bper, entro il mese di marzo va programmata la fruizione di tutti i giorni di ferie e festività sopresse, in modo da non lasciare residui alla fine dell'anno. Dal canto suo, l'azienda si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per garantire la fruizione.

(N.B. A partire dal 1/1/23 è stato reso possibile fruire in modalità frazionata anche dei giorni di festività sopresse, con frazione minima di un'ora).

Non esiste invece l'obbligo di pianificare in anticipo la fruizione delle ore della Banca Ore, visti i termini di preavviso specificamente previsti dal CCNL, a meno che non si sia nella situazione in cui l'accantonamento in banca ore non sia antecedente i 24 mesi.

Infine: ogni lavoratore deve effettuare entro ogni anno un **periodo di ferie continuativo di almeno 10gg lavorativi**; le giornate di Banca Ore NON sono utili per raggiungere questo limite minimo.

BANCA ORE E SEMIFESTIVI

Nelle mezze giornate lavorative (p.es. la vigilia di Natale o Ferragosto) **E' CONSENTITO l'utilizzo della Banca Ore**.

Quindi affermazioni del tipo: *"Non si può prendere Banca Ore per fare mezza giornata di assenza"* sono destituite di ogni fondamento.

Attenzione: non è corretto sostituire una giornata semifestiva già pianificata in Piano Ferie a giorni interi con Banca Ore. Mentre per mezze giornate NON ancora pianificate si può usufruire della Banca Ore.

PART-TIME

Per le colleghe e i colleghi a part time la banca ore è sostituita dai **permessi Art.56**.

Attenzione: se non se ne fruisce entro il 31/12 si PERDE!!!

Termine per poter usufruire dei permessi, anche a - Art. 37 CCNL

N.B.: nella procedura "Amministrazione personale" (nel settore HR-WorkFlow) questo permesso è identificato dal codice "Articolo 56 (F4E)".

Borse di studio per i figli

BORSE DI STUDIO A FAVORE FIGLI DI DIPENDENTI, EQUIPARATI E LAVORATORI STUDENTI

Ogni anno è possibile richiedere, a partire dal mese di ottobre, la borsa di studio per i figli dei dipendenti che abbiano superato l'anno scolastico precedente.

Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL, a partire dall'anno scolastico/accademico 2022-2023, gli importi delle borse di studio vengono così modificati e migliorati (Circolare 264).

Erogazione a favore dei figli a carico iscritti a scuola Primaria, Secondaria, Professionale, Statali o Parificate:

Destinatari: figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati, anche i figli a carico del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto

- Scuola Primaria 127€
- Scuola Secondaria (media inferiore) 270€
- Scuola Secondaria (media superiore) 400€ +85€ se fuori Comune;
- Bonus +85€ per frequenza in località diversa da residenza per mancanza Corso in loco;
- Università 450€ +(distanza sede <101km = 136€; >100km = 255€) (circolare dedicata)

La domanda va inviata, **per ogni figlio**, tramite la procedura

[Amministrazione Personale -> HR comunicazioni, unitamente alla documentazione richiesta.](#)

BHelp per impianto climatizzazione

E' ricorrente, in questo periodo, chiedere assistenza per l'impianto di Riscaldamento attraverso l'apertura di un ticket in Bhelp. Le funzioni aziendali che elaborano la richiesta lo "chiudono" inserendo uno stato del ticket (p.es. "risolto

fornitore”).

Ricordatevi che la filiale può accettare tale chiusura o rifiutarla. Se lo stato del ticket non viene ritenuto soddisfacente respingetelo inserendo una motivazione (per esempio “temperature ancora insoddisfacenti”). In questo modo il ticket viene riaperto e necessita di una nuova chiusura/risposta da parte dell’ufficio competente.

Resta comunque sempre la possibilità di coinvolgere il vostro sindacalista o RLS FISAC CGIL per le segnalazioni del caso e interventi nei confronti dell’azienda.

Buoni pasto

Da gennaio 2023 BPER si è uniformata ai Buoni Pasto Pellegrini e le ricariche avvengono sulla nuova tessera ad per valore di 7€ al giorno per i full time.

Per le colleghe ed colleghi in part-time il valore del buono è di 5,29€ giornalieri.

Busta paga

ADDEBITO POLIZZA SANITARIA FAMILIARI

Il premio per la polizza sanitaria estesa ai familiari viene addebitato in 9 rate annuali a partire dal cedolino di aprile. La voce di addebito la troverete nella colonna trattenute: **cassa sanitaria c/dip**.

IMPORTI FIGURATIVI

Sono voci riportate in busta paga ma che non danno luogo ad addebiti o accrediti.

- **pacc agg sanitari welf** compare se si è acquistato uno zainetto sanitario nel mese precedente. Non riguarda la polizza sanitaria.

EROGAZIONE 40%

La riga *erogazione 40% acc. 8/5/1992* figura in busta paga nel mese di maggio. Fa riferimento a un vecchio Accordo Sindacale del 1992 inserito nel Contratto Integrativo:

Articolo n°27 Erogazione 40% - ex accordo 18/5/1992

e si applica al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2°. Viene riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti già aventi diritto al 1° luglio 2022.

I colleghi ex UBI, ISP, Unipol avranno in cambio un' erogazione aggiuntiva in Welfare.

Check up gratuito dipendenti

Sapevate che i dipendenti possono effettuare Diagnostica Preventiva (Check Up) in convenzione o gratuitamente?

Il Check Up comprende:

Esame delle urine, Emocromo completo con formula e piastrine, Glicemia, Creatinina, Elettroforesi + proteine totali, GOT, GPT, GGT, Colesterolo totale, HDL, LDL, Trigliceridi, Acido Urico, CPK, TSH, PSA, Visita cardiologica + ECG, Ecografia addome totale.

- Prima dei 50 anni il Check Up in strutture convenzionate gode di agevolazioni per i dipendenti.
- Dal 50°anno di età e ogni due si contatta la struttura, si informa l'ufficio welfare scrivendo a welfare@bper, che sosterrà il costo della prestazione (in cui si utilizza il permesso "p.check-up").

Naturalmente gli accertamenti necessari derivanti dal Check Up sono fuori dalla convenzione (ma con verifica di utilizzo tramite Unisalute).

Troverete Modulistica e Strutture convenzionate nel Welfare - Work Life Balance.

Contatti utili

Spesso ci chiediamo quali sono i riferimenti degli uffici a cui possiamo fare riferimento per domandare assistenza per i servizi dedicati ai dipendenti.

Pensiamo possa esservi utile una piccola rubrica con i riferimenti delle mail a cui possiamo fare riferimento:

INDIRIZZI UTILI

- Ufficio Polizze Dipendenti: assicurazioni@bper.it
- Ufficio People Care & Welfare: previdenza@bper.it
- Medico Aziendale: medlavoro@bper.it
- Buoni Pasto (saldo e sostituzioni): buonipasto@bper

Contributo monoreddito

Dal 2023 tutti i dipendenti con i seguenti requisiti:

- inquadramento fino a 4A2L

- reddito imponibile fino a 60.000 euro
- con almeno un figlio (anche adottivo, affidato, affiliato e/o equiparato)

beneficeranno di un contributo annuo pari a 250 euro (per ciascun figlio con i requisiti di “figlio fiscalmente a carico” fino a 24 anni di età) e fino a 500 euro complessivi.

Occorrerà presentare apposita richiesta e si potrà optare per il versamento della somma presso il proprio fondo pensione.

Il riconoscimento avverrà a gennaio dell'anno successivo a quello di competenza.

Covid-19: istruzioni aggiornate

DISPOSIZIONI IN ESSERE

Tutte le segnalazioni e le richieste di informazioni sul tema COVID hanno un canale dedicato funzionante sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dello stesso:

COVID@BPER.IT

Il Decreto Legge 105 ha abolito l'isolamento in caso di positività Covid e il regime di auto-sorveglianza in caso di convivenza con soggetti positivi; si rientra al lavoro previa segnalazione tramite link n°1 della risposta automatica alla mail covid@bper.it.

Il rientro al lavoro in caso di contagio del dipendente può avvenire solo dopo esito negativo di tampone molecolare o rapido ufficiale e autorizzazione dell'Ufficio Safety dopo risposta al link 2 della mail covid@bper.it.

Se il lavoratore è convivente di un caso positivo e non potrà rispettare le norme di isolamento previsti dalla norma comunicate dal medico competente aziendale non potrà rientrare a lavoro e dovrà giustificare l'assenza con:

- Smart working (se abilitato)
- Certificato di malattia
- Eventuale giustificativo alternativo concordato con il proprio gestore del personale.

Maggiori dettagli sono consultabili nelle FAQ COVID (BLink – Servizi per il Personale – Covid19) ai punti D8, D17, D20 e D23.

COPERTURE SANITARIE SPECIFICHE COVID

Le garanzie di specialistica extra-ricovero (“Accertamenti diagnostici”) contenute nei Piani Sanitari, coprono sia i

tamponi molecolari che i test sierologici, in caso di patologia Covid conclamata o sospetta.

Le richieste dovranno essere quindi sempre accompagnate da **prescrizione medica** contenente la patologia conclamata o sospetta.

La **Centrale Medica di Unisalute**, (**Numero Verde 800-212477**), potrà essere contattata in caso di sintomi sospetti (es. febbre, tosse, problemi respiratori) e i medici completeranno l'indagine telefonica per capire il livello di difficoltà e urgenza e dare le conseguenti informazioni operative.

UniSalute ha anche attivato il nuovo servizio di **videoconsulto** specialistico nelle varie discipline mediche. Questo garantisce un confronto diretto con lo specialista in tutti i casi in cui non sia necessario un contatto fisico, ad esempio per condividere i risultati di esami o referti, avere risposte a dubbi e domande sulle terapie, dialogare con il medico per eventuali approfondimenti, invio di documenti.

Il servizio si attiva chiamando il numero verde del proprio piano sanitario, è completamente gratuito ed è rivolto esclusivamente agli assicurati che hanno già nel proprio piano sanitario la garanzia "visite specialistiche".

COPERTURA PER EFFETTI COLLATERALI DA VACCINAZIONE COVID

Nel caso subentrino effetti collaterali a seguito della vaccinazione ed entro 30 giorni dalla somministrazione del vaccino e si rendesse necessario un ricovero medico a causa di reazioni avverse, UniSalute provvederà a corrispondere un importo giornaliero di 100€ euro fino a un massimo di 30gg.

Tale importo verrà raddoppiato nel caso in cui si rendesse necessario l'accesso alla terapia intensiva.

È ricompreso anche il trasporto in ambulanza fino a un massimo di 1.000€

Per informazioni più dettagliate ci si può rivolgere alla collega Rita Pagliuca allo 02/72749207.

RIACUTIZZAZIONE CONTAGI

Dall'inizio del mese di ottobre 2023 si stanno registrando aumenti dei casi di positività.

Ricordiamo alcuni punti presenti nelle FAQ COVID (BLink – Servizi per il Personale – Covid19):

A1) Prorogato fino al **31/03/2024** il giustificativo "*Smart Working Semplificato*" a favore dei soggetti fragili riconosciuti dal Medico Aziendale.

I lavoratori con situazioni di salute particolari (anche non rientranti nella categoria dei fragili) possono chiedere di fare giornate di SWS al proprio Responsabile e la Gestione HR di riferimento.

D3) L'azienda chiede il rispetto di una distanza, quando possibile, di almeno due metri fra le persone; quella minima resta di 1 mt. Quando non è possibile rispettare la minima vanno temporaneamente indossate la mascherine fornite.

NORME SU UTILIZZO DELLE MASCHERINE

A seguito della comunicazione ricevuta da parte aziendale ricordiamo che a partire dal 1° dicembre 2022, l'utilizzo delle mascherine in azienda, da "obbligatorio" diviene fortemente raccomandato.

Sono modificate le FAQ in tal senso e pubblicata una news su Blink.

L'utilizzo delle mascherine resta obbligatorio per chi lavora a distanze inferiori a 1 mt. dagli altri colleghi (es. attività di allineamento) e per le riunioni con un numero uguale o superiore alle 10 persone.

Tale misura (prevista dal punto di vista normativo a livello nazionale) costituisce un adeguamento a quanto fatto dalla quasi totalità degli altri gruppi bancari italiani.

SANIFICAZIONI

La circolare 5443 del 22 Febbraio 2020 del Ministero della Salute riporta:

*"A causa della possibile sopravvivenza del virus nell'ambiente per diverso tempo, i luoghi e le aree potenzialmente contaminati da SARS-CoV-2 devono essere sottoposti a completa pulizia con acqua e detergenti comuni **prima** di essere nuovamente utilizzati."*

Cure Termali

Alcune patologie prevedono la possibilità di inserire anche le terapie Termali a carico del Servizio Sanitario Nazionale.

E' necessaria una apposita prescrizione prodotta dal medico specialista della ASL, con indicata la sussistenza di effettive e tempestive esigenze terapeutiche o riabilitative. In questo caso vi è la possibilità di beneficiare di **permessi retribuiti** ad hoc.

Il numero massimo di giorni di permesso fruibili è pari a 10, da fruire consecutivamente entro 30 giorni dalla prescrizione medica.

Al momento della richiesta il lavoratore deve avere un residuo di ferie uguale o minore al numero di giorni richiesti per le Cure Termali.

Il periodo di cure DEVE essere separato da quello delle ferie, estive o comunque dalle ferie più lunghe dell'anno, di almeno due settimane.

Questo Permesso non richiede alcuna autorizzazione da parte del Datore di lavoro, né obbligo di preavviso a carico del Dipendente ma è consigliata la comunicazione non appena in possesso della relativa documentazione medica e della

prenotazione presso la Struttura termale.

Al rientro occorre presentare documentazione di frequenza presso il Centro di cure.

Erogazione ex 40%

Il premio di cui all'art.27 del CIA BPER (cioè i 500€ in più di maggio) continuerà ad essere riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti già aventi diritto al 1° luglio 2022.

I colleghi ex UBI, ISP, Unipol avranno in cambio un' erogazione aggiuntiva in Welfare.

Esodi

ACCORDO ESODI 2023

Lo scorso 23 dicembre è stato raggiunto un accordo sulla manovra esodi che prevede

- 1.000 uscite volontarie di coloro che maturano la pensione entro il 1/1/2031; tali uscite avverranno fra il 30/6/2024 e il 31/12/2025 con le stesse garanzie previste dagli accordi precedenti (2021 e 2023).

A fronte di tali uscite, verranno

- assunte/i almeno 500 giovani;
- stabilizzate/i almeno 200 colleghe/i in somministrazione.

RICHIESTA ECOCERT

Come certamente sapete, è stato comunicato un possibile nuovo accesso al Fondo Esodi per tutti quelli che hanno come prima data possibile di pensione il 31/12/2030 e antecedente, che richiede la consegna dell'ECOCERT per stabilire la graduatoria di uscita.

L'Ecocert si può richiedere direttamente tramite il sito dell'INPS, senza neanche doversi rivolgere ai Patronati CGIL, che rimangono comunque a disposizione per qualunque necessità.

[Questo è il link](#) (per inoltrare la richiesta è necessario accedere con SPID o CIE)

Oppure tramite i servizi (gratuiti) della CGIL. Per informazioni sul più vicino patronato rivolgetevi al vostro rappresentante Fisac.

Solo per la provincia di Bologna

UFFICIO TUTELE INDIVIDUALI

fisactutele.bo@er.cgil.it

051-6087477

Referenti: Andrea Arcuri, Irene Merighi, Maria Adele Mezzanotte.

Ex festività

A partire dal 1/1/23 è stato reso possibile fruire in modalità frazionata anche dei giorni di festività sopresse, con frazione minima di un'ora.

SCADENZA

14 dicembre – Scadenza festività sopresse (ma con estensione di fatto fino al 31/12)

Le festività sopresse possono essere fruite come permesso retribuito "ex festività" dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno, altrimenti verranno monetizzate. Da contratto queste giornate andrebbero fruite entro il 14/12, anche se è prassi per la BPER consentirne l'utilizzo fino alla fine dell'anno. Ricordiamo che le disposizioni aziendali prevedono che, nei limiti del possibile, tali giornate debbano essere fruite entro l'anno.

Ferie

PREDISPOSIZIONE PIANO FERIE

Così come previsto dall'art. 55 del CCNL (Ferie):

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale **si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.**

Ne discende che il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore, realizzando un equo contemperamento.

Il datore di lavoro nel fissare le ferie deve:

- tenere conto degli interessi del lavoratore (art.2109 c.c.);
- rispettare il principio per cui le ferie debbono essere godute entro l'anno e non successivamente

(art.2109 c.c. e Corte Cost. 19/12/90, n. 543).

Pertanto, **è illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro** allorché:

- non si tenga conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali;
- non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche.

Parimenti, **non sussiste un diritto incondizionato del lavoratore alla determinazione del proprio periodo di ferie**. Pertanto, è giustificato il comportamento del datore di lavoro che, nel rispetto delle previsioni del CCNL ed in presenza di effettive esigenze di servizio, accolga solo parzialmente le richieste del dipendente in merito al periodo di fruizione del riposo feriale.

Sempre da CCNL, resta l'obbligo di fruirle nel corso di tutto l'anno, possono essere divise anche in 2 tranches di cui una **almeno di 2 settimane consecutive**.

Infine, come normativa interna, la circolare #278 in sintesi prevede che il piano ferie venga inserito entro il 31/3 per la successiva approvazione entro il 30/4, con l'intera definizione delle ferie spettanti **eccezion fatta per le ore di Banca Ore**.

□Infine: ogni lavoratore deve effettuare entro ogni anno un **periodo di ferie continuativo di almeno 10gg lavorativi**; le giornate di Banca Ore NON sono utili per raggiungere questo limite minimo.

MALATTIA DURANTE LE FERIE

In caso di sovrapposizione tra malattia e ferie prevale la prima : **l'assenza si converte da ferie a malattia**; le ferie non godute potranno essere utilizzate in un momento successivo.

Visita Fiscale: comunicate sempre all'azienda e all'INPS il luogo ove si trascorre la convalescenza; il medico che la certifica può apporre direttamente un campo ove si specifica la reperibilità, in caso non avvenisse inviate comunicazione formale alla banca (basta una semplice email) e all'INPS al **Numero Verde 803164** o nella pagina:

www.inps.it "sportello al cittadino per le VMC".

ATTENZIONE! La malattia che sopraggiunge durante il periodo obbligatorio della due settimane consecutive all'anno ne interrompe la fruizione, per cui occorrerà controllare il Piano ferie per verificare che durante l'anno si riesca a rispettare questo dettato.

Flessibilità orarie

Le previsioni che seguono integrano quanto normato dal vigente CCNL.

UTILIZZO AD ORE DEI PERMESSI PER EX FESTIVITA'

Dall'1/01/2023 le giornate di permesso per ex festività potranno essere utilizzate anche in maniera frazionata, con frazione minima di un'ora.

FLESSIBILITA' STRUTTURALI

1. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in strutture di centro e semicentro potranno chiedere una riduzione fino a un massimo di un'ora al giorno. La riduzione di ogni giornata andrà recuperata durante la settimana, in altre giornate, fermo restando che l'orario giornaliero non potrà superare le 9 ore.
Es. : riduzione di 1/2 ora il lunedì e il venerdì e correlato recupero di un'ora complessiva il martedì con 8 ore e 30 minuti di lavoro.
 2. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in strutture di centro, semicentro e rete potranno chiedere:
 - un posticipo dell'orario di entrata fino a 30 minuti, una modifica della durata della pausa pranzo fino a un minimo di mezz'ora, con relativo spostamento dell'orario di pausa pranzo o dell'orario di uscita;
 - una riduzione della pausa pranzo, fino a una durata minima di mezz'ora, con relativo anticipo dell'orario di uscita.
-

FLESSIBILITA' ORARIE NON STRUTTURALI O OCCASIONALI

I lavoratori delle strutture di centro e semicentro appartenenti alle Aree Professionali potranno chiedere le seguenti flessibilità:

- Ingresso al mattino anticipo fino a 15 minuti o posticipo fino a 45 minuti rispetto all'orario dell'unità organizzativa;
 - Pausa pranzo, modifica della durata, fermo restando il minimo di 30 minuti anche in base all'ora di ingresso;
 - Uscita serale dopo 7 ore e 30 minuti di lavoro. L'orario di uscita serale potrà essere rimodulato secondo anticipo o posticipo dell'ingresso e la durata della pausa pranzo.
-

NORME COMUNI

La platea dei lavoratori potenziali beneficiari è quella che svolge un orario standard e di 7 ore e 30 minuti giornalieri.

Le richieste sono soggette ad approvazione e sono subordinate all'esigenze tecniche organizzative e produttive dell'Azienda (es. rispetto delle norme di sicurezza, presidio delle attività della propria struttura, presidio continuativo dei modelli di servizio).

Non si potrà variare l'orario di lavoro della struttura.

La flessibilità avrà una durata fino a 12 mesi, prorogabili.

In caso di più richieste si considererà di norma un rapporto di una richiesta ogni 5 dipendenti, con il seguente ordine di priorità:

- titolari di L 104 per sé stessi in situazione di gravità;
- titolari di L 104 per assistenza a familiari in situazione di gravità o familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica quali portatori di handicap;
- con figli di età inferiore ai 3 anni;
- con figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni;
- con figli di età compresa tra gli 8 e 12 anni;
- con figli di età superiore ai 12 anni;
- con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta;
- titolari di L 104 per se stessi non in situazione di gravità;
- restanti dipendenti considerando la situazione familiare e l'anzianità di servizio.

Indennità di cassa

Detta anche indennità di maneggio denaro ha la funzione di riconoscere un indennizzo ai lavoratori per compensare i rischi derivanti dal maneggiare soldi.

Spetta ai lavoratori adibiti concretamente ad operazioni di cassa, con l'obbligo di rispondere di eventuali errori e **viene corrisposta in importi differenti a seconda che vi sia maneggio valori per un tempo >6h/giorno o maggiore e se l'adibizione alle mansioni di Cassa è di 5gg/mese o superiore (anche non continuativi).**

Abbiamo verificato che l'azienda ha inibito la possibilità di inserire il totalizzatore delle 6h/gg. per tutte le filiali che non effettuano servizio di cassa al pomeriggio.

Nonostante la differenza di importo tra le due fattispecie (<6h/giorno o maggiore) sia minima ed è percepibile solo per chi effettua meno di 6 giorni di cassa al mese, riteniamo ingiusto questo provvedimento, dal momento che anche se le Casse sono chiuse al pomeriggio i cassieri effettuano ugualmente MANEGGIO DI VALORI (p.es. manutenzione dei Bancomat/CSE, Rimesse di Contante e operazioni straordinarie).

Indennità di Posizione e Ruolo Chiave

I Direttori di filiale possono ricevere un riconoscimento in busta paga chiamato, a seconda della dimensione della filiale, **Indennità di Posizione** (fino al Q3) o **Ruolo Chiave**.

Questa Indennità viene erogata se il Prodotto Bancario della filiale incrementa o non diminuisce rispetto al PB dell'anno di riferimento precedente, calcolato a marzo sui dati del periodo febbraio/febbraio.

Se un titolare riceve l'IP/RC per >12 mesi la voce economica si consolida e diventa permanente.

Se un Titolare non ha ancora ricevuto e quindi consolidato l'IP/RC per 12 mesi, a febbraio l'erogazione viene sospesa in attesa della verifica del PB a marzo.

N.B. In attesa di disciplinare la materia a seguito della trattativa legata al nuovo modello organizzativo "BCustomer", queste norme **non si applicano** alle filiali ricomprese nel ramo UBI/ISP e al personale proveniente dal ramo UBI/ISP

Infortuni e malattie sul lavoro

Riteniamo davvero importante mantenere alta l'attenzione da parte di tutti, con l'occasione della pubblicazione di INAIL dei dati relativi al nostro settore.

La situazione è incomparabilmente meno drammatica rispetto ad altri ma vi sono elementi di preoccupazione anche per noi: la crescita delle malattie legate al proprio lavoro, per esempio, coinvolge sicuramente anche l'attività bancaria visto il tasso di *disagio professionale e psicologico* che permea il comparto.

L'incremento percentuale sul totale complessivo degli infortuni "in itinere", preponderante rispetto a quella in occasione di lavoro: ciò rimanda alla forte richiesta di mobilità richiesta al Personale delle aziende di credito.

Oltre agli infortuni, quasi la metà delle denunce di malattia professionali riguarda il sistema osteomuscolare, con la restante parte riferita soprattutto al sistema nervoso e ai **disturbi psichici e comportamentali** (disturbi post-traumatici da stress e dell'adattamento, riconducibili anche al mobbing).

Come tutte le questioni complesse che investono le società moderne, anche per salvaguardare in maniera coerente ed efficace la salute di chi lavora serve un salto di qualità che accompagni le necessarie politiche di prevenzione e controllo e a tal proposito ci stiamo confrontando con l'azienda sul tema delle Politiche (o **Pressioni!**) Commerciali.

Inquadramenti

B-CUSTOMER

E' in corso la trattativa per definire i nuovi percorsi di carriera in base alla riorganizzazione prevista dal 8/1.

Nel frattempo continuerà a operare la regolamentazione attualmente prevista (accordi Footprint, Centri Imprese e FOL).

Per le Chiusure filiali avvenute il 15/12, sono state confermate le norme di tutela già sperimentate con miglioramenti

rispetto ai percorsi inquadramentali interrotti.

COLLEGHI PROVENIENTI DA UBI E ISP

Vengono considerati equivalenti i seguenti ruoli:

- Consulente Premium = Referente Personal/Coordinatore Personal
- Consulente Business/Consulente Business (S) = Referente PMI/Coordinatore Imprese
- Coordinatore Commerciale = Coordinatore Family-Poe
- Sviluppatore Imprese = Coordinatore Family-Poe/Coordinatore Imprese
- Responsabile Centri Private = Referente Private
- Top Private Banker = Referente Private
- Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base = Collaboratore Family-Poe.

Tale percorso professionale viene preso in considerazione limitatamente agli ultimi 12 mesi antecedenti all'ingresso in Bper.

INQUADRAMENTI NEI CENTRI IMPRESE

Considerati segmento specialistico della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint. Da novembre 2020, periodo di costituzione, o dal momento dell'assegnazione, se successiva, sono previsti i seguenti inquadramenti:

- **Relationship Manager:** dopo 18 mesi 3A4L, dopo ulteriori 18 mesi QD1, dopo ulteriori 24 mesi QD2;
- **Assistant C.I.:** dopo 18m 3A3L, dopo ulteriori 18m 3A4L, dopo ulteriori 36m indennità mensile euro 100.

Fermo che l'azienda non effettuerà riconoscimenti di arretrati, ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in percorsi professionali pregressi di filiale. In caso di percorso nel segmento imprese tale periodo viene considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento privati la percentuale è pari al 75%.

Esempio di calcolo:

Relationship manager (gestore imprese) con inquadramento 3A4L, dal 1° dicembre 2020 al centro imprese e dal 1° gennaio 2020 già referente corporate in filiale, attualmente risulta inserito nel secondo step del suo percorso per QD1, di 18 mesi scadente il 31.12.2022.

Nei Centri Imprese possono essere individuati Vicari A e B; in tal caso viene riconosciuta un'indennità mensile pari rispettivamente a 60 e 35 euro complessivi.

INQUADRAMENTI NEI CONTACT CENTER

Considerati dall'azienda segmenti specialistici della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint.

A gennaio 2021 l'azienda aveva provveduto a modificare il profilo di ogni lavoratore assegnato al Contact da addetto di DG ad uno dei profili che oggi conosciamo, tramite procedura Leonardo e lettera di incarico. E da tale data decorrono i tempi per i percorsi professionali di cui a seguire:

- **Referente Commerciale** dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- **Referente Quality and Training** dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- **Team Leader** dopo 5 mesi 3A3L, dopo ulteriori 25m 3A4L, dopo ulteriori 6m QD1 se coordina almeno 8 dipendenti, se coordina fino a 7 dipendenti matura un'indennità pari a 120 euro
- **Workforce Analyst** dopo 18 mesi 3A3L, dopo ulteriori 18m 3A4L, dopo ulteriori 36m indennità 100 euro
- **Planning Data Specialist** dopo 18m 3A3L, dopo ulteriori 18m 3A4L, dopo ulteriori 36m indennità 100 euro
- **Quality Training Specialist** dopo 18m 3A2L, dopo ult.18m indennità 40 euro, dopo ulteriori 36m 3A3L.

L'azienda non riconoscerà arretrati. Ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in percorsi professionali pregressi di filiale. In caso di percorso nel segmento privati tale periodo viene considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento imprese la percentuale è pari al 75%.

Esempio di calcolo:

Team Leader, di provenienza Ubi, in Contact Center con inquadramento 3A3L dal 1° marzo 2021 e dal 1° gennaio 2020 già Consulente Famiglie e Privati in Ubi, attualmente risulta inserito nel secondo step di 25 mesi scadente al 31.08.2023 a 3A4L.

Ai colleghi interessati chiediamo di verificare la loro specifica collocazione all'interno di tali percorsi, aggiungiamo che trattasi di inquadramenti minimi, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a disposizione.

INQUADRAMENTI: UN CHIARIMENTO

Gli effetti dell'Accordo 1/7/2022 decorrono dalla data di assegnazione all'Ufficio, E NON dalla data della sottoscrizione

Esempio: un lavoratore del Centro Imprese comincia a calcolare i mesi necessari per la promozione a far data dall'entrata in ruolo al Centro Imprese (p.es.2020).

Infatti, l'Accordo, all'ART.10 pag.6 e 7, recita:

"I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati all'art. 10 del presente accordo sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step."

Infine, anche se un lavoratore cambia mansione si terrà conto del ruolo svolto precedentemente mantenendo le anzianità maturate secondo questo schema:

- Ruoli ricompresi nella stessa filiera: 100% dei periodi di precedente adibizione
- Ruoli non ricompresi nella stessa filiera: 75% dei periodi di precedente adibizione

Invalidità e disabilità

Permessi per lavoratori con riduzione capacità lavorativa superiore al 50%

Relativamente alla fruizione di questi permessi:

- sono previsti 30 giorni all'anno, per coloro che hanno invalidità superiore al 50% e che devono sottoporsi a cicli di cure (per esempio fisioterapiche ecc..)
- la fruizione è a giornate intere (non ad ore)
- i 30 giorni sono frazionabili in più periodi (sempre a giornate intere, non ad ore)
- deve essere presentata idonea certificazione (documentazione da cui si evince la percentuale di invalidità; disposizione del ciclo di terapie da parte del medico che certifica che trattasi di cure legate alla patologia per cui è riconosciuta l'invalidità; documentazione a consuntivo della presenza, presso la struttura in cui vengono effettuate le terapie, nella data in cui si è assente)

Il Congedo per Cure nasce a "giornate intere", pertanto non può essere usufruito a ore o a mezza giornata (nella medesima giornata non vi deve essere prestazione lavorativa): quello che viene richiesto è un certificato generico che riporti solo l'assenza delle giornate.

A fronte di questa documentazione l'azienda giustifica l'assenza dell'intera giornata: non è necessario specificare fasce orarie od orari, per evitare che la certificazione rientri nelle 15 ore di Permessi aziendali per Visite Mediche. Ciò comporta che anche il periodo di viaggio andate e ritorno verso la struttura medica è ricompreso nell'intera giornata di assenza.

AUMENTO CONTRIBUZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Uno degli effetti meno conosciuti degli Accordi del 28/12/2021 è l'aumento del versamento al Fondo Pensione Integrativo per i lavoratori con invalidità =>70%.

Dietro presentazione di idonea certificazione (che troverete nella circolare Personale #37) la banca incrementerà del +1% il versamento a suo carico.

Occorrono:

- Percentuale Invalidità certificata da Commissione ASL o INPS
- Modulo di Richiesta

ATTENZIONE! Fatelo subito per DUE motivi:

1. l'aumento della contribuzione scatta solo il mese successivo alla comunicazione
2. l'invio della richiesta è necessario anche per chi avesse precedentemente inviato la documentazione per altre richieste, (p.es. per benefici legge 104).

DISABILITY CARD

Vi informiamo che è richiedibile la Carta Europea della Disabilità, ovvero la Disability Card.

E' uno strumento che sostituisce a tutti gli effetti i certificati e i verbali attestanti la condizione di disabilità, e consente l'accesso a beni e servizi pubblici e privati dedicati alle persone con disabilità, in modo gratuito o agevolato a seconda di quanto previsto dalla normativa vigente.

Potete effettuare la domanda direttamente tramite SPID [sul sito dell'INPS](#) oppure avvalendosi delle Associazioni abilitate (ANMIC, ENS, UIC, ANFFAS), mentre al momento non è presentabile tramite patronato.

Per approfondimenti siamo a disposizione, e nel frattempo potete trovare tutte le informazioni sul sito INPS a [questo link](#).

Lavoratori fragili e tutele

Si conferma il ripristino fino al 31 marzo 2024 la sorveglianza straordinaria speciale per i soggetti riconosciuti come fragili.

Quindi, fino a questa data vengono confermate le tutele già previste dal medico competente aziendale per tutti coloro riconosciuti come soggetti fragili prima del termine dello stato di emergenza [FAQ D23bis].

Per le persone fragili, i medici competenti devono accertare condizioni e rischio di contagio.

Legge 104

TRASFERIMENTI E SCELTA SEDE DI LAVORO

Per i lavoratori disabili o che assistono familiari disabili la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento e il rifiuto al trasferimento sono tutelati dalla Legge 104/1992.

La scelta della sede

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, "ove possibile", la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Attenzione: quel "ove possibile" non lo configura come un diritto soggettivo insindacabile e **di fatto l'azienda può rifiutare adducendo ragioni di organizzazione del lavoro.**

Il rifiuto al trasferimento

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Diversamente da quanto sopra, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

Il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- lavoratori dipendenti
 - la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della Legge 104.
-

LEGGE 104 E PART-TIME

La circolare INPS n. 45/2021 ha stabilito che nel caso di fruizione dei permessi per Legge 104 a giornate intere i tre giorni di permesso mensile spettino interamente.

Rimane invece immutato il criterio della riduzione in proporzione all'orario per i PT verticali o misti nel caso di orario fino al 50%, nonché tutti i casi di fruizione a ore.

Definizione di PT orizzontale e verticale: in quello **orizzontale** il dipendente lavora tutta la settimana ma non per tutte le ore della giornata, mentre in quello **verticale** lavora tutte le ore della giornata ma non tutti i giorni. Il part-time **misto**, invece, prevede entrambe le modalità.

Long term care

Nel portale welfare è stata inserita, per tutti i colleghi, la possibilità di sottoscrivere una polizza Long Term Care.

Tale polizza si sovrappone ad analoga copertura della quale tutti dipendenti bancari già beneficiano, prevista dal CCNL ABI e sottoscritta da Bper con costo a carico dell'azienda.

È bene tener presente che per le polizze di specie vale il principio indennitario: in caso di sinistro, anche in presenza di più polizze a copertura dello stesso rischio, il danno verrebbe **indennizzato una sola volta**, in quanto un doppio indennizzo rappresenterebbe un illecito arricchimento.

La sottoscrizione della nuova polizza va quindi valutata attentamente. Per approfondire:

[La copertura assicurativa 'Long Term Care' per Dipendenti, Esodati, Pensionati](#)

Lutto o grave infermità di un familiare

Ogni dipendente italiano ha diritto a **tre giorni di permessi retribuiti** previsti dalla normativa italiana secondo la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (dunque non una concessione aziendale!) che prevede congedi per il decesso o grave infermità di un familiare.

In particolare, i gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, anche se legalmente separato, e tutti i parenti entro il secondo grado, anche non conviventi), nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado, ammettendo anche la famiglia di fatto.

Il permesso spetta per:

- Genitore (madre/padre)
- Figlio/a
- Fratello/sorella
- Nonno/a
- Nipote (figlio dei figli)

Il permesso non spetta per:

- Zio/a
- Cugino/a
- Nipote (figlio del fratello/sorella)
- Bisnonno/a
- Suocero/a
- Genero/nuora

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause:

- necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta. La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Esiste un modulo specifico preparato dalla banca, da richiedere al proprio gestore, con il quale richiedere la fruizione di questi tre giorni.

Malattia

I lavoratori in malattia devono comunicare l'assenza all'azienda, ottenere Certificato Medico di Malattia con i giorni di prognosi (ricordiamo anche che è policy aziendale non richiedere, di norma, il Certificato entro 3gg.di calendario, compresi sabato, domenica e festivi, se consecutivi e successivi all'assenza), accertarsi che il

certificato sia stato spedito in via telematica all'INPS.

Se l'assenza si prolunga il certificato medico dovrà coprire anche il primo giorno di assenza.

(Attenzione! Il medico curante può retrodatare al massimo di un giorno il certificato: quindi nel caso di malattie insorte il venerdì consigliamo di farsi fare subito il certificato onde non trovarsi scoperti qualora il periodo di malattia proseguisse anche per/ed oltre il lunedì successivo);

- È fatta salva la facoltà della Banca, in deroga a tale prassi, di **chiedere la certificazione anche per le assenze di durata inferiore**

MALATTIA DURANTE LE FERIE

In caso di sovrapposizione tra malattia e ferie prevale la prima : **l'assenza si converte da ferie a malattia**; le ferie non godute potranno essere utilizzate in un momento successivo.

Visita Fiscale  : comunicate sempre all'azienda e all'INPS il luogo ove si trascorre la convalescenza; il medico che la certifica può apporre direttamente un campo ove si specifica la reperibilità, in caso non avvenisse inviate comunicazione formale alla banca (basta una semplice email) e all'INPS al **Numero Verde 803164** o nella pagina:

[**INPS - Sportello al cittadino per le VMC.**](#)

ATTENZIONE! La malattia che sopraggiunge durante il periodo obbligatorio della due settimane consecutive all'anno ne interrompe la fruizione, per cui occorrerà controllare il Piano ferie per verificare che durante l'anno si riesca a rispettare questo dettato.

Maternità e paternità

CONGEDO PARENTALE - LE NOVITA'

È prevista per lavoratori e lavoratrici un'**astensione dal lavoro** per la gestione dei carichi di cura familiare **per un periodo più lungo**: c'è più tempo per fruire delle indennità previste e il periodo di copertura diventa più esteso, maggiori tutele anche per i genitori soli.

E' **obbligatorio il congedo parentale di 10 giorni per il padre**: si può usare tra i due mesi precedenti al parto fino ai cinque giorni successivi.

La prima novità importante riguarda il periodo di fruizione che spetta al genitore solo.

Fino ai 12 anni di vita del bambino o della bambina i genitori possono richiedere un periodo di congedo parentale che **può arrivare a un massimo di 10 mesi**, elevato a 11 mesi qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

La durata va gestita considerando le seguenti regole:

- la madre lavoratrice può beneficiare di un periodo non superiore a sei mesi, oltre alla maternità;
- il padre lavoratore può richiedere un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette quando il limite complessivo è di 11 mesi (nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi);
- la madre o il padre in qualità di genitore solo ha diritto a un periodo continuativo o frazionato che può arrivare fino a 11 mesi grazie alle regole che sono *entrate in vigore dal 13 agosto 2022*.

[Clicca qui](#) per un breve filmato di approfondimento

Per approfondimenti si rimanda alla [Guida Fisac “Maternità, paternità e adozioni”](#).

Il decreto 22/6/2022 varia per entrambi i genitori da 6 a 9 mesi di congedo parentale retribuiti, e si potranno fruire fino ai 12 anni del figlio; lavoratori e lavoratrici possono ricevere un’indennità fino al sesto anno di vita del figlio, pari al 30%.

MALATTIA FIGLI

Entrambi i genitori, alternativamente, possano fruire di permessi **non retribuiti** in caso di malattia del bambino:

- In numero illimitato fino ai 3 anni di età. *(A seguito dell’accordo 1/7/2022 nel gruppo Bper tale possibilità è stata estesa **fino al compimento dei 5 anni** di età).*
- Solo 5 giorni per ciascun genitore fino al compimento degli 8 anni di età.

Gli stessi diritti valgono anche in caso di **adozione**, ma in questo caso **i permessi sono illimitati fino ai 6 anni di età**.

N.B. se all’atto dell’adozione o dell’affidamento l’età è compresa tra i 6 e i 12 anni, i permessi possono essere fruiti nei primi 3 anni dall’ingresso in famiglia.

Per questi permessi c’è la **contribuzione figurativa** (piena per i primi tre anni, con un massimale dopo): l’accredito avviene a seguito di comunicazione dell’azienda all’INPS.

È comunque utile conservare una copia della certificazione: qualora si rilevassero omissioni o errori da parte del datore di lavoro si potrà intervenire più agevolmente per il recupero dei periodi mancanti.

I permessi per malattia dei figli **sono un diritto che non può essere negato dall’azienda, ma può essere esercitato solo a fronte della presentazione di un certificato di malattia** rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Orario di lavoro

Nel richiamare l'articolo 104 del nuovo CCNL, ricordiamo che per le aree professionali l'orario di lavoro giornaliero è fissato di norma in 7 ore e 30 minuti (salvo alcune eccezioni previste).

Al successivo articolo 110 è previsto che l'Azienda ha facoltà di richiedere una prestazione di lavoro aggiuntiva (c.d. straordinario) nel limite massimo di 2 ore giornaliere (con un massimo di 10 ore settimanali e 100 ore annuali).

□ Le prime 50 ore vengono considerate flessibilità e danno diritto al recupero in banca ore, le ulteriori 50 danno diritto al compenso per lavoro straordinario.

La richiesta di lavoro straordinario da parte del diretto superiore va preventivamente approvata ed inserita come giustificativo in procedura Zucchetti, al tal proposito si ricorda che:

- **è assolutamente vietato intrattenersi all'interno dei locali aziendali senza autorizzazione preventiva scritta** (in Zucchetti);
- **sono vietati il lavoro straordinario e la formazione durante la pausa pranzo;**
- in caso di infortunio, rapina, ecc. **il lavoratore può incorrere in un provvedimento disciplinare.**

La FISAC vigilerà sul rispetto del CCNL ed eventuali comportamenti difforni a quanto previsto dal contratto saranno oggetto di segnalazione all'Azienda ed all'ispettorato del Lavoro.

GIORNATE SEMIFESTIVE

Nelle giornate semifestive il personale osserverà il seguente orario ridotto come da circolare di novembre 2022 che ha unificato gli orari per tutte le filiali:

- Orario semifestivo per il personale full-time: 8:25-13:25
- Orario al pubblico fino alle 12:30

Part Time: l'orario d'uscita viene anticipato rispetto a quanto previsto dal contratto individuale, calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del Personale a tempo pieno, come da tabella allegata (i cassieri PT che escono alle 13.25 hanno diritto al riconoscimento dello straordinario).

QUADRI DIRETTIVI

Per i Quadri Direttivi non si parla di orario di lavoro, ma di prestazione lavorativa.

Il QD non ha effettivamente un orario rigido, potendo beneficiare di "flessibilità temporale".

Quindi per lui non sono previste un'ora di entrata e un'ora d'uscita, ma deve tener conto delle esigenze operative (p.es. un QD direttore di filiale deve comunque assicurare l'apertura dello sportello all'orario previsto)

e comunque **la sua prestazione giornaliera dev'essere correlata all'orario applicato agli impiegati**: quindi se nella sua unità si applica l'orario standard, dovrà assicurare una prestazione lavorativa di 7 ore e mezzo giornaliere.

Se il Quadro si ferma più a lungo avrà diritto al **riposo compensativo**. Se invece la sua prestazione lavorativa fosse inferiore a quella richiesta, sarebbe tenuto al **recupero nei giorni successivi**.

Essendo comunque lavoratori dipendenti possono definire la flessibilità della prestazione lavorativa se concordata ed autorizzata dall'Azienda.

INDENNITA' DI POSIZIONE E RUOLI CHIAVE

I Direttori di filiale possono ricevere un riconoscimento in busta paga chiamato, a seconda della dimensione della filiale, **Indennità di Posizione** (fino al Q3) o **Ruolo Chiave**.

Questa Indennità viene erogata se il Prodotto Bancario della filiale incrementa o non diminuisce rispetto al PB dell'anno di riferimento precedente, calcolato a marzo sui dati del periodo febbraio/febbraio.

Se un titolare riceve l'IP/RC per >12 mesi la voce economica si consolida e diventa permanente.

Se un Titolare non ha ancora ricevuto e quindi consolidato l'IP/RC per 12 mesi, a febbraio l'erogazione viene sospesa in attesa della verifica del PB a marzo.

Orario semifestivo

Nelle giornate semifestive il personale osserverà il seguente orario ridotto come da circolare di novembre 2022 che ha unificato gli orari per tutte le filiali:

- Orario semifestivo per il personale full-time: 8:25-13:25
- Orario al pubblico fino alle 12:30

Part Time: l'orario d'uscita viene anticipato rispetto a quanto previsto dal contratto individuale, calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del Personale a tempo pieno, come da tabella allegata (i cassieri PT che escono alle 13.25 hanno diritto al riconoscimento dello straordinario).

BANCA ORE E SEMIFESTIVI

Nelle mezze giornate lavorative (p.es. la vigilia di Natale o Ferragosto) **E' CONSENTITO l'utilizzo della Banca Ore.**

Quindi affermazioni del tipo: *“Non si può prendere Banca Ore per fare mezza giornata di assenza”* sono destituite di ogni fondamento.

Attenzione: non è corretto sostituire una giornata semifestiva già pianificata in Piano Ferie a giorni interi con Banca Ore. Mentre per mezze giornate NON ancora pianificate si può usufruire della Banca Ore.

Pacchetto giovani

I dipendenti assunti a tempo indeterminato a partire dal 2 luglio 2022, di età inferiore ai 36 anni al momento dell'assunzione, e con inquadramento fino alla 3a area 4° livello professionale saranno destinatari di alcune specifiche previsioni per i successivi 7 anni dalla data di assunzione o fino a promozione oltre tale inquadramento, se antecedente:

- contribuzione al fondo pensione pari al 6% della retribuzione;
- contributo di euro 1.750 al fondo pensione o in conto welfare in occasione di acquisto prima casa;
- incremento del Premio Aziendale, se erogato ai dipendenti, pari a 150 euro in welfare o con versamento al fondo pensione.

Per poter beneficiare delle previsioni inerenti il fondo pensione è indispensabile che il lavoratore aderisca allo stesso con una contribuzione variabile dallo 0,5% al 15% della retribuzione lorda.

Part-time

MODALITA' RINNOVO PART-TIME

Abbiamo rilevato una anomalia nella procedura per il rinnovo del Part Time che, ricordiamo, viene prorogato per 24 mesi dalla scadenza se all'interno della durata del Piano Industriale 2022-2025.

A differenza di quanto riportato sul manuale, la corretta procedura di autorizzazione è:

- 1) occorrono DUE autorizzazioni da parte del direttore/Responsabile Ufficio
- 2) BHuman -> Richieste e Task -> in basso a SX -> Esplora -> Richieste -> Richiesta Part Time

PERMESSO ART. 56

Per le colleghe e i colleghi a part time sostituisce la banca ore.

Attenzione: se non se ne fruisce entro il 31/12 si PERDE!!!

Termine per poter usufruire delle giornate di riduzione di orario utilizzabile anche come permesso a ore – Art. 37

CCNL – che

*N.B.: nella procedura “Amministrazione personale” (nel settore HR-Workflow) questo permesso è identificato dal codice “**Articolo 56 (F4E)**”.*

BUONI PASTO

Per le colleghe ed colleghi in Part-time il valore del buono è di 5,29€ giornalieri.

PART-TIME E LEGGE 104

La circolare INPS n. 45/2021 ha stabilito che nel caso di fruizione dei permessi per Legge 104 a giornate intere i tre giorni di permesso mensile spettino interamente.

Rimane invece immutato il criterio della riduzione in proporzione all’orario per i PT verticali o misti nel caso di orario fino al 50%, nonché tutti i casi di fruizione a ore.

Definizione di PT orizzontale e verticale: in quello **orizzontale** il dipendente lavora tutta la settimana ma non per tutte le ore della giornata, mentre in quello **verticale** lavora tutte le ore della giornata ma non tutti i giorni. Il part-time **misto**, invece, prevede entrambe le modalità.

Pendolarismo

Sei stato trasferito dopo il 14/11/2021 dalla tua originaria assegnazione in BPER a più di 20Km dalla tua residenza?

Ricordiamo che l’art. 5 dell’Accordo del 28/12/2021 dà diritto al riconoscimento dell’ indennità di pendolarismo per i trasferimenti su disposizione aziendale nel caso di tutti gli spostamenti superiori a 20 km a tratta.

Il diritto all’indennità economica è automatico e non occorre farne richiesta.

Fa fede la residenza/domicilio registrata in Zucchetti (perciò vi suggeriamo di aggiornare eventuali variazioni per avere diritto all’indennità).

Il riconoscimento economico matura dopo 3 mesi: si eroga dal terzo mese pagando gli arretrati.

Nel caso riscontraste difficoltà, non esitate a contattare il vostro rappresentante FISAC-CGIL per ottenere quanto dovuto.

Permessi retribuiti e non retribuiti

Consulta la nostra [Guida pratica su Congedi, Permessi e Aspettative](#)

Polizza infortuni dipendenti

Sapevate che noi dipendenti abbiamo la Polizza Infortuni che ci copre anche fuori al luogo di lavoro?

Nel Portale Welfare troverete i testi delle polizze e la procedura da seguire in caso di infortunio per avviare in maniera corretta la richiesta di indennizzo.

La polizza copre i casi di decesso o Invalidità permanente.

In caso di necessità, i vostri rappresentanti sindacali FISAC BPER sono al vostro fianco per seguire la pratica.

Polizza RC gratuita iscritti Fisac (anche per sciatori)

Se state progettando le meritate vacanze, non dimenticate che la Polizza Responsabilità Civile vi protegge anche lontano da casa.

L'iscrizione a FISAC CGIL comprende una polizza RC completamente gratuita che prevede il risarcimento dei danni da risarcire a terzi come responsabili per:

- Fatti della vita privata
- Sport e Divertimento (p.es. Sci, Snowboard, Monopattini, Droni)
- Conduzione delle abitazioni
- Animali

Sono compresi nell'assicurazione l'iscritto alla FISAC, il coniuge convivente, i figli minorenni e gli altri familiari o persone conviventi.

Per poter accedere alle piste da sci, richiedete qui la Dichiarazione di Copertura:

G.M. Assicurazioni S.r.l. unipersonale

Tel. +39 030 2220 13 - Fax +39 030 2220 19

www.gmassicurazioni.it - sabrina.gatti@gmassicurazioni.it

Premio aziendale (VAP)

A partire dal premio erogato a luglio 2023 (non ci saranno più differenze di trattamento tra i lavoratori derivanti da accordi precedenti, ora superati, e la base sarà uguale per tutti.

Pressioni commerciali

COSA NON CI POSSONO CHIEDERE

Vendere a tutti i costi è un male per Clienti, Dipendenti e anche per la banca.

Ci sono cose che NON ci possono chiedere:

Non raggiungere il budget non espone a ripercussioni, mentre non rispettare la legge sì.

POLIZZE ASSICURATIVE: è Vietato venderle in modo forzoso abbinandole alla concessione di altri prodotti o servizi finanziari.

PRIVACY: Sono vietate le interrogazioni su archivi e banche dati esterni su soggetti privi di richieste di finanziamento in corso.

PROCEDURE CONTABILI: Vietato creare scritture contabili per anticipare la disponibilità di liquidità economica.

VENDITA POLIZZE ASSICURATIVE

Riceviamo diverse segnalazioni da parte di colleghi relative a disposizioni da parte alcuni superiori gerarchici in merito a:

- “pressioni” ai colleghi che si occupano di mutui/prestiti per comunicare al cliente che la linea di credito non può essere erogata se non abbinando una polizza assicurativa (soprattutto polizze danni che nulla hanno a che vedere con il finanziamento);
- disposizioni date a lavoratori “Interinali” per proporre a clienti (telefonicamente o de visu) polizze assicurative. **Attività non consentita senza l’abilitazione IVASS.**

Vi ricordiamo invece che:

entrambi i casi comportano la **violazione, formale e sostanziale, delle regole emanate da IVASS e Banca d’Italia**, oltre a comportare l’applicazione delle sanzioni e misure di rimedio previste per la violazione degli obblighi di condotta verso la clientela ed espone direttamente i colleghi a significativi rischi legali e di reputazione.

A questo si aggiunge che in caso di condotta scorretta, al di là di eventuali risvolti legali, **il collega resta**

esposto ad eventuali provvedimenti disciplinari da parte dell'azienda.

Infine, segnaliamo come siano partite da marzo 2023 le prime visite dei **Mystery Shoppers IVASS**.

ATTENZIONE AI MISTERY SHOPPERS

Sono operatori specializzati, di società terza rispetto a BPER, che opereranno "in incognito" per verificare dal vivo le modalità di vendita delle polizze assicurative.

Come un qualsiasi cliente, effettueranno un accesso in Filiale richiedendo informazioni in merito alla sottoscrizione di un prestito personale o di un mutuo ipotecario.

Ricordiamo sempre che:

- Bisogna sempre informare il cliente che la sottoscrizione di polizze assicurative abbinate al prestito è facoltativa.
- Le polizze protezione sono le uniche che è consentito finanziare con un Prestito, oltre alle polizze obbligatorie legate ai mutui ipotecari.
- Si possono proporre polizze non abbinabili solo al cliente che le richieda espressamente o manifesti specifiche esigenze assicurative con **divieto di finanziarle** con prestiti e mutui.

Le visite "in incognito", che al momento sono sperimentali, riguarderanno non solo agenzie, banche e sportelli postali ma anche la vendita "on line": "acquirenti misteriosi" infatti navigheranno su piattaforme e broker di distribuzione digitale.

Vi invitiamo a segnalare al vostro referente FISAC sul territorio eventuali richieste in contrasto con la normativa, al fine di poter intervenire prontamente.

LA PREVALENZA DEL BUSINESS

Durante la giornata lavorativa noi Colleghi avvertiamo la preponderanza delle funzioni di business ad ogni livello.

La sensazione è che i vari responsabili soffrano di ansia da prestazione che li spinge ad anteporre i propri obiettivi rispetto a quelli complessivi delle filiali.

Ci chiediamo che senso abbia premere per centrare il risultato senza alcuna idea o proposta sul come riuscirci.

Che la banca sia un'azienda che ha necessità di vendere ce lo hanno detto in tutti i modi, ma da troppo tempo assistiamo a Campagne e Focus che hanno l'unico scopo di esercitare pressione sui Colleghi ed aumentare la soglia di stress.

Continueremo ad impegnarci per cambiare le cose attraverso la testimonianza ed il sostegno dei lavoratori, perché siamo convinti che l'azienda deve essere sempre trasparente e realista con i suoi Dipendenti.

Siamo tutti adulti e le favole sono belle solo quando si raccontano lontano dal posto di lavoro.

Previdenza complementare

AUMENTO CONTRIBUZIONE PER INVALIDITA'

Uno degli effetti meno conosciuti degli Accordi del 28/12/2021 è l'aumento del versamento al Fondo Pensione Integrativo per i lavoratori con invalidità =>70%.

Dietro presentazione di idonea certificazione (che troverete nella circolare Personale #37) la banca incrementerà del +1% il versamento a suo carico.

Occorrono:

- Percentuale Invalidità certificata da Commissione ASL o INPS
- Modulo di Richiesta

ATTENZIONE! Fatelo subito per DUE motivi:

1. l'aumento della contribuzione scatta solo il mese successivo alla comunicazione
2. l'invio della richiesta è necessario anche per chi avesse precedentemente inviato la documentazione per altre richieste, (p.es. per benefici legge 104).

Privacy

ACCESSO AI DATI

E' sempre bene ricordare che gli accessi non giustificati ai dati espongono il lavoratore a rischi di contestazioni disciplinari, data la rilevanza del divieto di eseguire interrogazioni non sostenute da ragioni di servizio.

Come sapete, tali comportamenti possono essere accertati con facilità da ispezioni e verifiche interne ed espongono al rischio di sanzioni disciplinari assai gravi, sino al Licenziamento; sanzioni che la giurisprudenza considera giustificate e legittime.

Anche se lontana nel tempo, la Circolare che è sempre bene avere in mente è la n°28 del 29/9/2014, soprattutto nella prima pagina con i sei pallini.

Per tutti i dubbi ed eventuali approfondimenti tutte le RSA FISAC sono a vostra disposizione

Quadri direttivi

ORARIO DI LAVORO

Per i Quadri Direttivi non si parla di orario di lavoro, ma di prestazione lavorativa.

Il QD non ha effettivamente un orario rigido, potendo beneficiare di “flessibilità temporale”.

Quindi per lui non sono previste un’ora di entrata e un’ora d’uscita, ma deve tener conto delle esigenze operative (p.es. un QD direttore di filiale deve comunque assicurare l’apertura dello sportello all’orario previsto) e comunque **la sua prestazione giornaliera dev’essere correlata all’orario applicato agli impiegati**: quindi se nella sua unità si applica l’orario standard, dovrà assicurare una prestazione lavorativa di 7 ore e mezzo giornaliera.

Se il Quadro si ferma più a lungo avrà diritto al **riposo compensativo**. Se invece la sua prestazione lavorativa fosse inferiore a quella richiesta, sarebbe tenuto al **recupero nei giorni successivi**.

Essendo comunque lavoratori dipendenti possono definire la flessibilità della prestazione lavorativa se concordata ed autorizzata dall’Azienda.

FAQ:

■ Un Quadro Direttivo è tenuto ad entrare e uscire dal lavoro agli stessi orari dei suoi colleghi Impiegati?

No, a patto che questo sia compatibile con le esigenze operative dell’Unità alla quale è assegnato.

■ Un Quadro Direttivo può quantificare in autonomia la sua prestazione lavorativa?

No. La sua prestazione lavorativa dev’essere equiparabile a quella dei colleghi che operano nella stessa Unità Operativa.

Rinnovo contratto dei bancari

- 435€ di aumento medio a regime con la prima tranches di 250€ da dicembre, 100€ da settembre 2024 (quindi circa l’80% dell’aumento complessivo)
- Gli arretrati da Luglio in busta paga a Dicembre
- Ripristino del calcolo del TFR
- Ridotto l’orario di lavoro settimanale dal 1 luglio 2024, da 37 ore e mezza a 37 ore, con una diminuzione di 30 minuti complessivi.
- Sale da 8 a 13 il numero delle ore per la formazione retribuita.
- Ampliate le possibilità di ricorso al Fondo per l’occupazione (Foc), da parte delle banche, con l’obiettivo di favorire ancora di più la staffetta generazionale nel settore e far crescere l’occupazione al Sud.
- Più garanzie e più tutele per i bancari in relazione alle indebite pressioni commerciali per “spingere” la vendita di prodotti finanziari e assicurativi.
- Pieno trattamento economico alle lavoratrici in stato di gravidanza “a rischio”.
- Concordata la piena fungibilità nell’ambito della categoria dei quadri direttivi.
- Via libera ad attività lavorative extra: cancellata l’autorizzazione che la banca doveva concedere ai dipendenti.
- Più giorni di malattia per chi è affetto da disabilità grave.
- Giro di vite contro le molestie e le violenze di genere.

Riduzione oraria lavoro annuale

Ogni anno viene riconosciuta ai lavoratori delle aree professionali una riduzione oraria di 7 ore e 30 minuti.

QUANDO SCADE? Questo monte ore è da utilizzare inderogabilmente nell'arco dell'anno medesimo, e quindi entro il 31/12, sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.

COSA FARE PER CHIEDERNE L'UTILIZZO? L'utilizzo va comunicato previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, ed inserito nella procedura delle assenze/ferie.

DOVE LA TROVO? le 7,30 sono caricate nella posizione individuale di ogni lavoratore, ma non nella schermata pianificazione in quanto quella giornata o ore vanno inserite nel momento in cui se ne usufruisce.
(solo per le Aree Professionali - No Quadri)

Attenzione: se non se ne fruisce entro il 31/12 si PERDE!!!

Termine per poter usufruire della giornata di riduzione di orario utilizzabile anche come permesso a ore - Art. 104 CCNL.

*N.b.: nella procedura "Amministrazione personale" (nel settore HR-WorkFlow) questo permesso è identificato dal codice **"Ulteriore riduzione (F3E)"**.*

Riscatto Laurea

RISCATTO LAUREA AGEVOLATO - ATTENZIONE AL RICALCOLO PENSIONISTICO

E' possibile per tutti chiedere il riscatto laurea, anche gli anni di corso universitario pre-1996, ad un costo agevolato di circa 5.260 euro per ogni anno di contributi acquisiti. Però **è necessario optare per il calcolo della pensione con il sistema interamente contributivo e rinunciare al sistema misto che è più favorevole.**

Ricapitolando:

- Sono compresi, ma lo erano anche prima della circolare di gennaio, coloro che hanno cominciato a lavorare dal primo gennaio 1996. Per loro la pensione resta calcolata tutta con il sistema contributivo.
- Lavoratrici che scelgono Opzione Donna: l'opzione di riscatto laurea è molto conveniente essendo già previsto il passaggio al calcolo contributivo.
- Coloro che avevano meno di 18 anni di contributi a fine dicembre 1995
 - Possono riscattare i periodi di studio successivi al 1995 mantenendo il sistema misto (contributivo-retributivo).
 - Possono riscattare periodi di studio antecedenti al 1995 ma in questo caso devono optare per il calcolo tutto contributivo.
- Rateizzabile senza interessi fino a 120 rate mensili (10 anni) e completamente deducibile dal reddito fiscalmente imponibile.

Ricordiamo che i patronati CGIL sono a disposizione degli iscritti FISAC/CGIL per assistervi nella scelta ed effettuare le richieste in modo assolutamente gratuito.

Smart learning

Pubblicata la Circolare sulla Formazione da Casa.

Si tratta di un'autentica novità che riguarda tutti i colleghi non abilitati allo Smart Working Ordinario (per i quali ci sono apposite circolari).

I colleghi che durante questa lunga pandemia hanno avuto la possibilità di fruire da casa dei corsi on line per necessità, possono scegliere anche per i prossimi corsi on line di continuare questa esperienza.

In modalità "Smart Learning" è possibile svolgere i corsi che il lavoratore è chiamato ad effettuare su richiesta dell'azienda e disponibili sulle piattaforme BLearning e OndaCorta (di Arca).

Si tratta di corsi asincroni (registrati) che comprendono le seguenti sessioni:

- Mifid II;
- Ivass;
- MCD;
- Sicurezza Lavoratori (limitatamente a quelli che non richiedono la presenza fisica);
- Antiriciclaggio;
- Di altra formazione obbligatoria richiesta dall'Azienda e disponibile su BLearning nella sezione "Corsi Obbligatori".

Tale possibilità si aggiunge a quelle della formazione in aula, on line sincrona (con presenza in diretta del docente, es. i Webinar), on line asincrona in filiale/ufficio (in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive, in altra postazione appartata presso altri locali/unità dell'azienda).

I colleghi abilitati allo Smart Working Ordinario hanno già tale possibilità e non modificano il loro giustificativo quando fanno formazione (fino al 30 giugno Smart Learning Semplificato).

Per Smart Learning si intende la possibilità di fruire della formazione obbligatoria "asincrona" dalla propria residenza/domicilio o da altro luogo esterno ai locali aziendali (con autorizzazione del proprio Responsabile), con l'utilizzo di un device sia personale che aziendale collegato a Internet. Va richiesto e autorizzato, il responsabile che autorizza inserisce il relativo giustificativo. Tale attività si svolge durante l'orario di lavoro. In caso di imprevisti, difficoltà, ecc., è possibile il rientro in servizio.

La fruizione è per giornate intere frazionabili in mattina o pomeriggio.

In tali giornate non si percepisce il buono pasto e il pendolarismo, in caso di mezze giornate resta il pendolarismo.

I giorni utilizzabili sono un massimo di 4 fino alla fine dell'anno.

Le piattaforme BLearning e Onda Corta consentono la rendicontazione delle attività svolte sia in azienda che fuori dai locali aziendali. La partecipazione ai corsi viene registrata automaticamente nel rispetto delle norme aziendali.

Per accedere alle piattaforme sopra indicate è necessario utilizzare i seguenti link ed inserire le proprie credenziali:

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

OndaCorta: www.ondacorta.it

Per informazioni e per le modalità di creazione delle proprie credenziali sono disponibili le pagine dedicate in BLink/Servizi per il Personale/Formazione Gestione e Sviluppo/Formazione.

FRUIZIONE ONLINE CORSI MIFID, IVASS E ABI

I corsi **Mifid** sono fruibili ora, così come la scorsa primavera, sulla piattaforma di Prometeia: piattaforma esterna, alla quale si può accedere da pc personale collegandosi al sito anche da rete esterna (quindi anche per chi non è abilitato allo SW) all'indirizzo <https://bper.fadesma.it> Per accedere la username è la Matricola (senza u davanti) e la password è il Codice Fiscale.

I corsi **Ivass** invece sono fruibili dalla piattaforma online presente in BLink, perciò chi li vuole fare a casa deve necessariamente essere abilitato allo SW. Da BLink si può verificare la presenza di corsi ancora da eseguire o completare.

Infine la piattaforma Profinanza (già utilizzata in primavera per i **corsi ABI**) dal 30/11 sarà accessibile da rete esterna anche per chi non è abilitato allo SW).

Sospensione volontaria dal lavoro (ex solidarietà)

Le giornate di Sospensione Volontaria dal Lavoro, già previste per i colleghi ex UBI/ISP, sono disponibili per tutto il personale di BPERbanca (con specifiche previsioni per le persone ex Gruppo Carige).

Le giornate vanno pianificate unitamente alle ferie (inserimento in Piano Ferie entro marzo, autorizzazione entro aprile) e concordate col responsabile di unità per evitare eccessive sovrapposizioni con altri colleghi.

Sono un diritto volontario individuale e non vi è alcuna forma di prelazione nei tempi di richiesta (a differenza di quanto avvenuto in passato in BPER: non c'è più il plafond a esaurimento, sono 20 per tutti).

Le giornate di sospensione **sono retribuite al 35%** anche per quanto riguarda il versamento dei contributi previdenziali e **conteggiate al 100% sui giorni di maturazione del diritto alla pensione**.

Speciale erogazione di fine rapporto

SPRECIALE EROGAZIONE DI FINE RAPPORTO

Al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo viene riconosciuta una speciale erogazione di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per:

- limiti di età;
- dimissioni, con maturazione certificata dall'ente previdenziale dei requisiti pensionistici;
- inabilità permanente;
- morte; nelle seguenti misure.

L'importo varia a seconda dell'anzianità e dell'inquadramento. Si rimanda all'Art. 30 del CIA

DIPENDENTI BANCHE ACQUISITE

Sarà calcolato a partire dalla data di acquisizione e riconosciuto in misura proporzionale al periodo di permanenza in BPER secondo quanto previsto dall'art. 30 del CIA.

Straordinari

Nel richiamare l'articolo 104 del nuovo CCNL, ricordiamo che per le aree professionali l'orario di lavoro giornaliero è fissato di norma in 7 ore e 30 minuti (salvo alcune eccezioni previste).

Al successivo articolo 110 è previsto che l'Azienda ha facoltà di richiedere una prestazione di lavoro aggiuntiva (c.d. straordinario) nel limite massimo di 2 ore giornaliere (con un massimo di 10 ore settimanali e 100 ore annuali).

□ Le prime 50 ore vengono considerate flessibilità e danno diritto al recupero in banca ore, le ulteriori 50 danno diritto al compenso per lavoro straordinario.

La richiesta di lavoro straordinario da parte del diretto superiore va preventivamente approvata ed inserita come giustificativo in procedura Zucchetti, al tal proposito si ricorda che:

- **è assolutamente vietato intrattenersi all'interno dei locali aziendali senza autorizzazione preventiva scritta** (in Zucchetti);
- **sono vietati il lavoro straordinario e la formazione durante la pausa pranzo;**
- in caso di infortunio, rapina, ecc. **il lavoratore può incorrere in un provvedimento disciplinare.**

La FISAC vigilerà sul rispetto del CCNL ed eventuali comportamenti difforni a quanto previsto dal contratto saranno oggetto di segnalazione all'Azienda ed all'ispettorato del Lavoro .

STRAORDINARI IN BANCA ORE

Dal 1° gennaio 2021 l'opzione Banca Ore a seguito di lavoro straordinario non può più essere espressa preventivamente.

Infatti per le ore eccedenti di prestazione aggiuntiva alle prime 50 effettuate nell'anno (dotazione iniziale più le ore di straordinario, da recuperare obbligatoriamente) si potrà scegliere di volta in volta se destinarle al recupero o al compenso.

Tale opzione sarà manifestata richiedendo il giustificativo **STR. DA LIQUIDARE per il compenso** e **STR. IN BANCA ORE per il recupero**.

Tassazione Fringe benefit

DECRETO ANTICIPI: COME CAMBIA LA TASSAZIONE?

L'approvazione del Decreto Anticipi ha modificato i criteri di calcolo della tassazione sui FB.

Infatti, e per questo, BPER non ha applicato nessun tipo di movimentazione negli stipendi di dicembre, in attesa di comprendere appieno le conseguenze, anche pregresse (il Decreto ha valore retroattivo al 2023) della sua applicazione.

Di seguito riportiamo il link all'approfondimento che abbiamo dedicato al tema, ricordando che siamo a disposizione per tutti gli approfondimenti che vi servissero.

[Gruppo Bper: cosa cambia per la tassazione dei fringe benefit sui mutui?](#)

Trasferimenti

TRASFERIMENTI A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONI AZIENDALI

Fin da principio abbiamo evidenziato quanto infausta fosse stata la scelta di cambiare contemporaneamente, a fine anno e, per di più, a ridosso delle chiusure di filiali, il modello organizzativo sia di Rete che di Centro e Semicentro.

In un momento simile, in cui le notizie di trasferimenti si susseguono ogni giorno freneticamente, ci sembra dunque opportuno ricordare che in materia di mobilità rimangono valide le previsioni contrattuali dell'accordo del 28.12.2021.

!! Prestate attenzione quando vi viene prospettato un trasferimento: se la necessità di uno spostamento risponde

unicamente a esigenze aziendali, non vi può essere chiesto né imposto di fare domanda di trasferimento come se fosse una vostra esigenza o una vostra personale iniziativa; una simile richiesta, oltre a essere irregolare sotto svariati punti di vista, comporterebbe una potenziale **esclusione dalla platea degli aventi diritto al rimborso chilometrico**.

Se doveste trovarvi in una situazione come questa, contattateci tempestivamente prima di scrivere o sottoscrivere qualsiasi cosa.

INDENNITA' DI PENDOLARISMO

Sei stato trasferito dopo il 14/11/2021 dalla tua originaria assegnazione in BPER a più di 20Km dalla tua residenza?

Ricordiamo che l'art. 5 dell'Accordo del 28/12/2021 dà diritto al riconoscimento dell'indennità di pendolarismo per i trasferimenti su disposizione aziendale nel caso di tutti gli spostamenti superiori a 20 km a tratta.

Il diritto all'indennità economica è automatico e non occorre farne richiesta.

Fa fede la residenza/domicilio registrata in Zucchetti (perciò vi suggeriamo di aggiornare eventuali variazioni per avere diritto all'indennità).

Il riconoscimento economico matura dopo 3 mesi: si eroga dal terzo mese pagando gli arretrati.

Nel caso riscontraste difficoltà, non esitate a contattare il vostro rappresentante FISAC-CGIL per ottenere quanto dovuto.

Unisalute

FAMILIARI A CARICO

Per definire **a carico** o meno un Familiare, si fa riferimento all'anno precedente.

Quindi il familiare è a carico o non a carico sulla base dei redditi al 31/12 dell'anno precedente. Per cui se un familiare inizia a lavorare nel 2024, verrà considerato a carico fino alla fine dell'anno.

RECLAMI PER MANCATI RIMBORSI

Continuano le segnalazioni di disguidi e difficoltà nel riconoscimento dei rimborsi da parte di Unisalute. Per questo riteniamo possa essere utile la lettura di questo articolo:

https://staging.fisac-cgil.it/111395/bper-polizza-sanitaria-cosa-fare-quando-la-compagnia-assicurativa-non-vuole-pagare?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=NewsletterBPER

Stiamo ricevendo riscontri positivi relativi a reclami effettuati con le modalità indicate, che in molti casi stanno andando a buon fine con la ricezione degli accrediti.

COPERTURE SANITARIE SPECIFICHE COVID

Le garanzie di specialistica extra-ricovero ("Accertamenti diagnostici") contenute nei Piani Sanitari, coprono sia i **tamponi molecolari che i test sierologici**, in caso di patologia Covid conclamata o sospetta.

Le richieste dovranno essere quindi sempre accompagnate da **prescrizione medica** contenente la patologia conclamata o sospetta.

La **Centrale Medica di Unisalute**, (**Numero Verde 800-212477**), potrà essere contattata in caso di sintomi sospetti (es. febbre, tosse, problemi respiratori) e i medici completeranno l'indagine telefonica per capire il livello di difficoltà e urgenza e dare le conseguenti informazioni operative.

UniSalute ha anche attivato il nuovo servizio di **videoconsulto** specialistico nelle varie discipline mediche. Questo garantisce un confronto diretto con lo specialista in tutti i casi in cui non sia necessario un contatto fisico, ad esempio per condividere i risultati di esami o referti, avere risposte a dubbi e domande sulle terapie, dialogare con il medico per eventuali approfondimenti, invio di documenti.

Il servizio si attiva chiamando il numero verde del proprio piano sanitario, è completamente gratuito ed è rivolto esclusivamente agli assicurati che hanno già nel proprio piano sanitario la garanzia "visite specialistiche".

Per informazioni più dettagliate ci si può rivolgere alla collega Rita Pagliuca allo 02/72749207.

COPERTURA PER EFFETTI COLLATERALI DA VACCINAZIONE COVID

Nel caso subentrino effetti collaterali a seguito della vaccinazione ed entro 30 giorni dalla somministrazione del vaccino e si rendesse necessario un ricovero medico a causa di reazioni avverse, UniSalute provvederà a corrispondere un importo giornaliero di 100€ euro fino a un massimo di 30gg.

Tale importo verrà raddoppiato nel caso in cui si rendesse necessario l'accesso alla terapia intensiva.

È ricompreso anche il trasporto in ambulanza fino a un massimo di 1.000€

Vicari

La continuità operativa che il Vicario è chiamato a garantire inizia quando il Direttore è "assente e/o indisponibile" e se sul concetto di assenza i dubbi sono limitati, quest'ultimi aumentano quando si tratta di indisponibilità.

Le filiali Hub e le autonome medie, grandi, extra, possono avere massimo 3 Vicari: 1 di tipo A e fino a 2 di tipo B. Le autonome micro e piccole massimo 2 Vicari (A e B). Le Spoke un solo Vicario (B).

Ricordiamo che il Vicario A non è abilitato a valutare le risorse e le delibere del credito. Il Vicario B rispetto al Vicario A, non ha poteri di delibera degli sconfinamenti e ha poteri di firma limitati.

Infine, il vicario ha un ruolo di sostituzione del direttore solo dal punto di vista sostanzialmente procedurale e non decisionale: in questi ultimi casi è previsto debba rivolgersi alle figure gerarchiche superiori (Capo Area, DT...).

Per quanto attiene gli inquadramenti l'azienda stabilisce una griglia per i ruoli che possono essere nominati Vicari e tale griglia è intesa dall'azienda gerarchicamente:

Il Vicario A può essere in primis il coordinatore imprese, altrimenti il referente corporate (ruoli ora assenti in filiale), quindi si parte dal referente corporate-business pmi, infine il referente pmi, in quest'ordine.

Il Vicario B può essere individuato rispettivamente tra i seguenti ruoli e nel seguente ordine: coordinatore personal, coordinatore family-poe, referente personal, referente personal-family, collaboratore family-poe, collaboratore family-cassa-poe, collaboratore family-cassa-poe-amministrativo.

Welfare aziendale

GUIDA AL WELFARE

Abbiamo predisposto una guida pratica e completa. È possibile consultarla da [questo link](#).

Riportiamo alcune dei punti salienti:

- Buoni Acquisto e buoni benzina: incremento degli esercizi ove utilizzarli, reperibili [a questo sito](#).
- Importo massimo Buoni Spesa personalizzato a seconda del limite di deducibilità dei Fringe Benefits.
- Zainetto Sanitario: acquisto pacchetto da 1/3 a 30/11 di ogni anno (una volta acquistato non scade MAI)
- Acquisto Fondo Pensione: le somme non saranno soggette a tassazione al momento della prestazione finale (**solo se derivanti da accantonamento VAP**)

Per chi ne avesse bisogno, ecco il riferimento per l'assistenza agli utenti del Welfare:

Numero di assistenza di Endered: **800 893 501** con orario 9/13 - 14/18

TASSAZIONE FRINGE BENEFIT: COME CAMBIA?

L'approvazione del Decreto Anticipi ha modificato i criteri di calcolo della tassazione sui FB.

Infatti, e per questo, BPER non ha applicato nessun tipo di movimentazione negli stipendi di dicembre, in attesa di comprendere appieno le conseguenze, anche pregresse (il Decreto ha valore retroattivo al 2023) della sua applicazione.

Di seguito riportiamo il link all'approfondimento che abbiamo dedicato al tema, ricordando che siamo a disposizione per tutti gli approfondimenti che vi servissero.

[Gruppo Bper: cosa cambia per la tassazione dei fringe benefit sui mutui?](#)

BUONI SPESA

Con il Credito Welfare a disposizione di ogni dipendente (sia quello che viene caricato per gli assunti ante 2016, sia quello originato dal VAP) è possibile acquistare **Buoni Benzina** e **Buoni Spesa** (tipo Amazon o CadHoc). Questo sempre nei limiti previsti per la tassazione dei fringe benefit, che il 2024 sono pari ad € 2.000 per chi ha figlia a carico, € 1.000 per chi non li ha

Ricordiamo che per il credito 2023 non è stata prevista scadenza: è stato tutto prorogato alla fine del 2024 prossimo.

COME CONVENZIONARE NUOVE STRUTTURE

Come sapete, il Welfare consente di acquistare dal portale diversi buoni o servizi relativi a tempo libero, supporto alla persona, corsi di formazione.

Ma dobbiamo ricordare che anche se non trovate l'esercizio in convenzione con il nostro Welfare, è sempre possibile richiederne l'inserimento.

Ecco come fare:

1) scrivere un'email all'indirizzo assistenza-it@edenred.com indicando:

- Nominativo del locale da convenzionare
- Numero di telefono
- Email
- Indirizzo (città e provincia)

oppure,

2) direttamente da BLink

⇒ Portale Beneficiari

⇒ Premi il pulsante “Richiedi Nuova Attivazione”

⇒ Inserire Partita IVA della struttura richiesta

⇒ Compila il form della pagina e

⇒ Richiedi Nuova Attivazione

CONTO WELFARE

DIPENDENTI EX UNIPOL BANCA

E' stato definito come strutturale, annuale, senza più scadenza, riconosciuto nel mese di maggio, l'importo di 200 euro.

Dipendenti BdS

L'importo annuo è pari a 550 euro.

E per finire....

Informazioni utili (extra banca)

ECO BONUS 2024

I bonus 2024 per moto e scooter elettrici nuovi di fabbrica è: **del 30% del prezzo di acquisto, fino ad un massimo di 3.000 euro senza rottamazione; del 40% del prezzo di acquisto, fino a 4.000 euro con rottamazione di una moto di classe da Euro 0 a 3**

A richiedere il bonus sono i rivenditori e i concessionari, che devono fare domanda sul portale del Ministero. Questa viene accettata in base alla disponibilità dei fondi (630 milioni€).

COME ISCRIVERSI AL REGISTRO DELLE OPPOSIZIONI PER ELIMINARE TELEFONATE MOLESTE

Ai lavoratori della banca viene richiesto di essere sempre più commerciali, ma è pur vero che ricevere telefonate non richieste da parte di venditori è sicuramente fastidioso.

A tal fine vi ricordo che è già attivo il Registro delle Opposizioni, istituito dal Ministero, che consente di proteggersi dal telemarketing.

L'iscrizione al Registro eliminerà i contatti telefonici inseriti dai database in possesso degli operatori di telemarketing, peraltro revocando tutti i consensi precedentemente rilasciati, anche involontariamente.

Vi sono 4 sistemi messi in campo dal Ministero, per inserire il proprio numero nel Registro: per brevità consiglio di collegarsi [a questo indirizzo](#) e compilare il Form nella pagina