

Arriva il bonus trasporti: cos'è e come si ottiene

Il buono vale 60 euro a persona, non è cedibile e si potrà utilizzare per acquistare abbonamenti al trasporto pubblico locale e nazionale. Lo sconto sarà applicato direttamente dai rivenditori

Il governo ha stanziato un fondo pari a 79 milioni di euro per il cosiddetto "bonus trasporti". L'obiettivo è mitigare l'impatto del caro energia sulle famiglie, in particolare in relazione ai costi di trasporto per studenti e lavoratori in vista anche del nuovo anno scolastico che sta per cominciare. I tre ministeri coinvolti (Lavoro, Economia e Infrastrutture) hanno chiarito nei giorni scorsi tutti i dubbi su come presentare la domanda, quali sono le modalità di emissione, anche ai fini del rispetto del limite di spesa, nonché l'obbligo di rendicontazione da parte delle aziende di trasporto che applicheranno lo sconto. Vediamo allora di cosa si tratta, cos'è il bonus trasporti, a quanto ammonta e cosa bisogna fare per ottenerlo.

Quanto vale il bonus?

Il governo ha previsto un importo non superiore a 60 euro a persona da utilizzare per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale e per il trasporto ferroviario nazionale. Possono beneficiarne le persone fisiche che, nell'anno 2021, hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro. Il buono è pari al 100 per cento della spesa da sostenere ed è riconosciuto, comunque, nel limite massimo di 60 euro per un acquisto effettuato entro il 31 dicembre. Nel dettaglio, lo si potrà utilizzare: per un abbonamento annuale, mensile, o

relativo a più mensilità; per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale; per il trasporto ferroviario nazionale, con esclusione dei servizi di prima classe, executive, business, club executive, salotto, premium, working area e business salottino.

Posso cederlo a qualcun altro?

No, il buono è personale e utilizzabile una sola volta, non è cedibile, non costituisce reddito imponibile del beneficiario e non conta ai fini del calcolo Isee. Restano confermate le tradizionali detrazioni previste sulla spesa ulteriore rispetto all'ammontare del buono.

___Come si presenta la domanda e quando scade il bonus trasporti

Si può fare richiesta entro il 31 dicembre 2022 a titolo personale o per conto di un minore, effettuando l'accesso e la registrazione sul portale dedicato www.bonustrasporti.lavoro.gov.it del ministero del Lavoro che sarà attivo da settembre. L'identità dei beneficiari sarà accertata attraverso lo Spid (qui la nostra guida su come ottenerlo gratuitamente in dieci minuti), oppure tramite carta d'identità elettronica. All'atto della registrazione dovremo fornire le classiche dichiarazioni sostitutive di autocertificazione (nome, cognome, codice fiscale). Se il beneficiario è un minore, il richiedente, assieme al proprio codice fiscale, dovrà anche attestare che sia fiscalmente a suo carico.

Come faccio a sapere se ne ho diritto?

Attenzione, ricordiamo che il reddito complessivo del beneficiario nell'anno di imposta 2021 non deve essere superiore a 35.000 euro. Questo vale anche per il minore e quindi, in questo caso, non conta il reddito del richiedente. Una misura che sembra dunque destinata in particolare a tutte le ragazze e i ragazzi che faranno ritorno a scuola con i mezzi pubblici. La domanda deve anche contenere l'importo del buono richiesto a fronte della spesa prevista, non superiore in ogni caso a 60 euro per ciascun beneficiario, e l'indicazione del gestore del servizio di trasporto pubblico selezionandolo dal menù a tendina presente sul Portale. C'è tempo fino al 31 dicembre, ma il consiglio è di sbrigare la pratica il prima possibile poiché una volta terminato il fondo stanziato dal governo (79 milioni di euro) il bonus non sarà più accordato.

Il buono ha una scadenza?

Sì, deve essere utilizzato entro il mese di emissione. Decorso tale termine, infatti, viene automaticamente e definitivamente annullato. Come dicevamo prima, è spendibile presso un solo gestore dei servizi di trasporti pubblico tra quelli selezionabili all'atto della registrazione sulla piattaforma digitale e indicato nel buono stesso. L'emissione, anche in caso di mancato utilizzo entro un mese, non dà ulteriore possibilità di presentare una nuova istanza nello stesso mese.

Lo sconto si applica in automatico

Il gestore del servizio di trasporto pubblico a cui viene presentato il buono non può rifiutarlo come pagamento totale o parziale dell'abbonamento ed è pertanto tenuto a registrare sul portale del ministero del Lavoro l'utilizzo dello stesso, indicando l'importo effettivamente usufruito dal beneficiario e caricando la dichiarazione mediante la compilazione dei dati richiesti. Sarà poi il ministero stesso, al massimo entro il mese di febbraio 2023, a restituire alle aziende la quota parte dello sconto applicato ai cittadini.

Fonte: Collettiva.it

“Pagati un euro o due all'ora”: anche questo è il mare di Rimini

L'indagine CGIL – Le testimonianze di decine di lavoratori stranieri del terziario. Confcommercio: “Due euro sì, uno è un'esagerazione...”

“A Rimini ci sono lavoratori del commercio che guadagnano poco più di un euro all'ora”.

Alla pesantissima denuncia lanciata in questi giorni dalla **Flai Cgil** nella città romagnola, è seguita la difesa d'ufficio, **quantomeno maldestra**, della Confcommercio : *“Abbiamo sentito purtroppo di due o tre euro – ha risposto il presidente provinciale **Gianni Indino** – ma un euro sembra una cifra troppo bassa per essere credibile”*.

Il surreale botta e risposta è avvenuto negli scorsi giorni, dopo la pubblicazione di un'indagine informale condotta dal sindacato tra gli immigrati della provincia romagnola. I risultati, persino peggiori rispetto alle aspettative, hanno fatto arrabbiare l'associazione di imprese che, pur non avendo subito accuse dirette, ha voluto reagire con la più classica delle **toppe peggiori del buco**.

Per mettere i fatti nella giusta prospettiva va tenuta da conto una premessa: il sondaggio in questione non ha un valore statistico, come chiarito anche lo stesso sindacato. Si è trattato di una raccolta di 123 testimonianze di chi ha raccontato in quale settore lavora e qual è la sua retribuzione. Una platea composta perlopiù da uomini, la maggior parte dei quali proveniente dall'Africa centrale, più qualche decina di pachistani e cittadini del Bangladesh. La fetta più grossa è impiegata nel turismo: lì si vede ogni giorno, soprattutto in questo periodo, servire ai tavoli dei ristoranti nella riviera, ma anche assistere i clienti nei negozietti, pulire le stanze degli hotel, trasportare merci, lavorare in spiaggia. Il modello vacanziero della riviera romagnola, del resto, è tornato a girare a pieno regime e ha bisogno di braccia. Ed è proprio nelle attività connesse col turismo – alberghi, ristoranti e negozi – che sono emersi i salari più miseri, ben inferiori a quelli, comunque tutt'altro che faraonici, di metalmeccanica, edilizia e agricoltura.

Chi opera nel commercio ha dichiarato di prendere da un massimo di 10,38 euro all'ora a **un minimo di appena 1,09 euro**. Nel turismo si va dai 10,98 euro a 1,65 euro. Più stretta la

forbice nell'agricoltura: da 6 a 4,23 euro. In edilizia, invece, si va da 8,08 euro a 5,76 euro. Numeri, come spiegato, da circoscrivere a chi ha risposto alla rilevazione, legati a casi singoli dai quali non si può tirar fuori una media, ma che comunque fanno emergere **evidenti situazioni di sfruttamento**.

Subito dopo la diffusione della ricerca, come detto, è partita la controffensiva della Confcommercio provinciale, che ha contestato al sindacato il fatto di aver pubblicato un *"sondaggio quasi ideologico"*. *"Mai sentite cifre del genere, purtroppo sento parlare di 2 o 3 euro, ma 1,09 euro non è una somma credibile, se non nel caporalato"*, ha detto al Corriere Romagna il presidente Gianni Indino, aggiungendo, bontà sua, di non voler sminuire con questo il fenomeno del lavoro sottopagato.

Insomma, un euro l'ora sarà pure un caso isolato, nella ricostruzione imprenditoriale, ma non è infrequente imbattersi in *"contratti"* che riconoscano due euro o poco più. L'ipotesi formulata da Indino è che dietro quelle paghe così misere si nascondano i riscatti dei viaggi degli immigrati: stranieri cioè costretti a lavorare per pochi euro così da *"risarcire"* i connazionali che hanno permesso loro di raggiungere l'Italia. Il leader locale dei commercianti, già che c'era, ne ha approfittato per rilanciare il ritornello dei lavoratori introvabili: *"Sparare nel mucchio non è accettabile, né corretto quando si fa informazione, specie nell'estate in cui gli imprenditori raschiano il fondo e in mancanza di personale rintracciano parenti alla lontana per farli lavorare"*. Anche la presidente della Federalberghi **Patrizia Rinaldis** ha attaccato il sindacato: *"Denunce simili fomentano l'astio mettendoci l'uno contro l'altro, mentre bisogna separare il loglio dal grano"*.

La Flai di Rimini ha realizzato la ricerca nell'ambito di un progetto che l'ha vista in questi anni collaborare col sistema di accoglienza, grazie al quale centinaia di stranieri sono

stati “alfabetizzati” sui loro diritti di lavoratori. Le loro risposte di oggi confermano un fatto che non sorprenderà nessuno: le attività stagionali di turismo e commercio sono particolarmente esposte allo sfruttamento. Certo, **se si vogliono fare distinzioni tra una paga da tre euro l’ora e una da 1,09 forse non è chiaro quale sia il problema.**

Articolo di Roberta Rotunno su “Il Fatto Quotidiano” del 19/8/2022

Cgil: emergenza lavoro nella Provincia dell’Aquila

In una nota dai toni allarmanti, il **Segretario Generale della CGIL della provincia dell’Aquila, Francesco Marrelli**, torna ad affrontare il complicato tema del **lavoro** nella nostra provincia, a partire dai **dati istat** che non appaiono affatto positivi.

“Torniamo a ribadire la **necessità di rimettere al centro del dibattito politico il lavoro, i redditi, i diritti.**” Queste le parole di Marrelli.

*“Solo attraverso la partecipazione, come elemento di costruzione di scelte condivise, è possibile superare questa **ennesima crisi sociale ed economica.** È necessario invertire immediatamente una tendenza, che da troppo tempo insiste sui nostri territori, attraverso la ricerca di idee, il superamento delle disuguaglianze, il contrasto alla povertà,*

lo sviluppo di nuove competenze, un utilizzo ragionato delle risorse pubbliche, la valorizzazione ed il potenziamento del sistema pubblico dei servizi, la stabilità occupazionale, gli investimenti pubblici e privati derivanti anche dalle risorse del PNRR, la tutela e la conservazione ambientale. Argomenti questi che devono essere alla base di un grande confronto tra le istituzioni, la politica, le parti sociali e le associazioni che operano sul territorio.”

Infatti, come riportato nella nota del sindacato, l'analisi dei dati Istat per l'anno 2021 delinea un quadro socioeconomico per la provincia dell'Aquila con tratti di forte criticità.

La condizione di particolare vulnerabilità riguarda maggiormente **giovani e donne.**

Il tasso di disoccupazione nel 2021 si attesta al 9,5% mentre nell'anno precedente era dell'8,2%; il segno assolutamente negativo riguarda le donne con un tasso di disoccupazione che sale nel 2021 al 13.5%, contro il 9,4% del 2020.

La situazione assume particolare rilevanza se andiamo ad analizzare il dato sulla **disoccupazione giovanile**. Infatti, il tasso di disoccupazione nella fascia di età 15-24 **passa dal 31,4% del 2020 al 32,6% del 2021**, con un **tasso di disoccupazione giovanile femminile, per l'anno 2021, che si attesta al 46,6%.**

Per le donne risulta in calo anche il tasso di occupazione che passa dal 47,5% del 2020 al 45,3% del 2021.

“Tale situazione pone seriamente a rischio la possibilità di un rilancio occupazionale per i giovani e per le donne.”
Afferma il Segretario Generale “ *Per queste ultime continuano ad incidere negativamente le condizioni legate alla **scarsità dei servizi, alla contrazione dei livelli occupazionali, alle varie tipologie di lavoro – basti pensare ai part-time***

involontari ed ai bassi salari – che rischiano di compromettere non solo un eventuale rilancio, ma addirittura il mantenimento della loro condizione occupazionale.”

Proseguendo nella sua analisi Marrelli affronta il tema dei **salari** “basta leggere i dati del **rendiconto annuale dell’INPS Abruzzo 2021** per capire **quanto siano inferiori le retribuzioni delle donne rispetto a quelle degli uomini.**

Nella gestione privata, la retribuzione media annua pro-capite nella categoria operai per un uomo vale euro 17.768,4, per una donna 9.306,8 euro; per un impiegato uomo euro 29.043,1 e per una donna 17.943 euro; per un dirigente uomo la retribuzione media ha un valore di 127.637,4 euro, mentre per una donna di 74.814 euro .”

Nel commentare questi dati il segretario ha parlato di “**grave sofferenza**”.

Un altro dato rilevante riguarda le domande per il **reddito di cittadinanza e la pensione di cittadinanza**; infatti nel comunicato si legge che “oggi interessa quasi il 6% della popolazione, e la nostra provincia nella fase di piena pandemia, anno 2020 e 2021, ha visto il maggior numero di domande di reddito di emergenza presentate rispetto alle altre province abruzzesi, con circa 11996 domande su 35000 inoltrate all’INPS. Bisogna sottolineare che tale prestazione di contrasto alla povertà si configurava come residuale rispetto alle altre misure COVID-19 ed allo stesso Reddito di Cittadinanza.

Risulta, altresì, rilevante il dato relativo alle **ore di Cassa Integrazione ordinaria, straordinaria ed in deroga, autorizzate nell’anno 2021 che corrispondono a circa 6.608.834.**

Nelle aree interne della regione Abruzzo **l’aumento dei prezzi dell’energia, delle materie prime e dell’inflazione sta generando una forte preoccupazione per la stagione invernale,**

con il rischio concreto che le persone con fragilità maggiori debbano rinunciare a scaldare la propria casa, dopo aver rinunciato a tanti altri elementi di consumo.” Così conclude.

Di certo la situazione non è delle migliori ed è ancor più certo che non è possibile far finta di non vedere. C'è un'emergenza lavoro da affrontare.

Fonte: Newstown

Tutte le novità in tema di conciliazione vita-lavoro

**Il Decreto Legislativo 30 giugno
2022, n.105 in tema di
conciliazione e condivisione**

**Le principali novità in vigore dal
13 agosto 2022**

(redazione a cura della Fisac Cgil Torino e Piemonte)

Nei giorni scorsi è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, attuativo della Direttiva UE “relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.

Il provvedimento – il cui obiettivo ambizioso è “migliorare la **conciliazione** tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare” – **è entrato in vigore il 13 agosto**. Il decreto interviene su leggi e decreti legislativi già esistenti ⁽¹⁾ tra cui il Testo Unico sulla maternità e sulla paternità e la Legge n. 104/1992.

Con la presente nota ci proponiamo di fornire una prima sintesi delle norme più rilevanti del provvedimento (che richiederanno in molti casi l’emanazione delle consuete Circolari INPS per consentirne l’effettiva applicazione), riferite in particolare all’ambito del lavoro dipendente. Come precisato al paragrafo ad essi dedicato, già a partire dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto) sarà comunque possibile fruire dei congedi parentali in base alla nuova normativa (v. *oltre per le modalità*).

SOMMARIO

1.

1. Congedo di paternità e Congedo di paternità alternativo

Congedo di paternità (10 giorni)

2. Congedo parentale

3. Disabilità

Modifiche alla Legge n. 104/1992

4. Lavoro agile (smart working)

5. Altri aspetti presenti nel provvedimento

Equiparazione al coniuge della parte di un’unione civile o del convivente di fatto

Sanzioni per i datori di lavoro

(1)

Art. 2 -Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Art.3 -Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 4 -Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 5 -Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Art. 6 -Modifiche alla legge 8 marzo 2000, n. 53

CONGEDO DI PATERNITA' E CONGEDO DI

PATERNITA' ALTERNATIVO

Il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni cambia denominazione e diventa "congedo di paternità". La misura che in precedenza era definita "congedo di paternità" (alternativo al congedo di maternità – c.d. maternità obbligatoria – e previsto esclusivamente in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre) diviene ora il "congedo di paternità alternativo".

CONGEDO DI PATERNITÀ (10 GIORNI)

Al di là del cambio di denominazione dei 10 giorni di congedo, alcune novità di maggiore rilevanza interessano questa misura, aumentandone la flessibilità di utilizzo o ampliandone la durata (è il caso dei parti plurimi).

La possibilità di fruizione del congedo di paternità viene estesa ai **2 mesi precedenti la data presunta del parto**. In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

La fruizione del permesso deve essere comunicata al datore di lavoro con un **preavviso** che si riduce da 15 a **5 giorni** (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva). Inoltre la **forma scritta** della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del **sistema informativo aziendale** per la richiesta e la gestione delle assenze. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

Tabella Congedo di paternità (10 giorni) prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	Prima	Dopo
Denominazione	Congedo di paternità obbligatorio	Congedo di paternità

Periodo di fruizione	Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
Parto plurimo	Durata di 10 giorni (come per nascita di un solo figlio)	Durata di 20 giorni (indipendentemente dal numero dei nati)
Preavviso	Comunicazione almeno 15 giorni prima della fruizione	Comunicazione almeno 5 giorni prima della fruizione (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva)
Modalità della comunicazione (al solo datore di lavoro)	Forma scritta	Forma scritta. In alternativa utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze

CONGEDO PARENTALE

Durata del congedo parentale

La durata del congedo parentale in caso di **“genitore solo”** aumenta da 10 a **11 mesi**; la stessa durata di 11 mesi viene inoltre prevista a favore del genitore che abbia l'**affidamento esclusivo** del figlio (in questo caso l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato).

In tutti gli altri casi la durata rimane invariata.

Congedo parentale indennizzato al 30%

Viene esteso il periodo entro il quale può essere fruito il congedo parentale indennizzato al 30% che passa a **12 anni (di età del figlio** o, in caso di adozione o affidamento, **dalla data di ingresso del minore in famiglia**).

Nel caso di presenza di entrambi i genitori, il congedo parentale indennizzato al 30% passa da 6 a **9 mesi a condizione che ciascun genitore fruisca di almeno 3 mesi** (in caso di fruizione da parte di un solo genitore permane il limite di 6 mesi per il pagamento dell'indennità). Infatti a ciascun genitore lavoratore l'indennità del 30% spetta per 3 mesi (non trasferibili); i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di 3 mesi di congedo indennizzato al 30%.

Qualora vi sia un **"genitore solo"** (o in caso di **affidamento esclusivo**) il periodo indennizzato spettante è di **9 mesi**.

Computo nell'anzianità di servizio – Effetti su ferie, riposi e trattamento economico

In base al nuovo provvedimento i periodi di congedo parentale vanno computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

Tabella Congedo parentale prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	Prima	Dopo
--	-------	------

Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%	6 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia) ⁽²⁾	12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)
Durata in caso di genitore solo	10 mesi	11 mesi
Genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio	6 mesi	11 mesi
Periodo indennizzato al 30% (totale genitori) ⁽³⁾	6 mesi totali	9 mesi totali a condizione che entrambi i genitori fruiscano di almeno 3 mesi. Invariato (6 mesi) se in presenza di entrambi i genitori 1 solo dei 2 ne fruisce
Periodo indennizzato al 30% in caso di genitore solo	6 mesi	9 mesi Previsti anche nel caso di genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio

Computo nell'anzianità di servizio dei periodi di congedo parentale	Nessuna garanzia	Computati nell'anzianità di servizio
Effetti dell'assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico	Possibilità di ricadute negative (riduzione ferie e trattamento economico)	Non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

(2)

8 anni in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione: per il 2022 tale soglia corrisponde a un reddito annuo lordo di € 17.041,38.

(3)

in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2022 la soglia è di € 17.041,38) sono indennizzati anche i mesi successivi.

DISABILITÀ

Modifiche alla Legge n.104/1992

3 giorni di permesso al mese: possibilità per soggetti diversi di alternarsi tra loro.

Fermo restando il **limite** complessivo di **3 giorni al mese**, per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, il diritto ai permessi può essere riconosciuto a **più soggetti che possono fruirne alternandosi tra loro**.

Prima del decreto solo i genitori del figlio con handicap in situazione di gravità potevano fruire alternativamente tra loro dei permessi.

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 hanno **diritto di priorità** nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. I datori di lavoro devono inoltre riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile nel caso di:

- genitori di figli fino a 12 anni di età;
- genitori di figli in condizioni di disabilità grave (indipendentemente dall'età del figlio);
- lavoratori con disabilità grave;
- lavoratori *caregivers* (riferimento art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Vale sempre la considerazione secondo cui il diritto di priorità non costituisce il diritto a pretendere e ottenere lo *smart working*.

ALTRI ASPETTI PRESENTI NEL PROVVEDIMENTO

Equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del

convivente di fatto

In innumerevoli passaggi del provvedimento si opera l'equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del convivente di fatto: la finalità è sancire, anche per i casi di unione civile o convivenza di fatto, il diritto ad avvalersi delle norme che prevedono permessi o altre forme di flessibilità utili a fornire assistenza al coniuge disabile grave o affetto da gravi patologie.

Sanzioni per i datori di lavoro

Il provvedimento rivede l'impianto sanzionatorio già in parte contenuto nelle disposizioni di legge modificate: in caso di violazione delle norme, o di ostacoli posti da parte dei datori di lavoro alla fruizione dei diritti sanciti, la sanzione amministrativa (compresa tra € 516 ed € 2.582) viene estesa a fattispecie per le quali in passato non era prevista; inoltre la rilevazione di tali condotte nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006) o di analoghe certificazioni, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni stesse.

In estrema sintesi va precisato che alla certificazione della parità di genere è correlato un sistema "premiale" per le aziende, con possibilità di sgravi contributivi e altre agevolazioni, e la prospettiva del mancato riconoscimento vuole essere un elemento di deterrenza rispetto al rischio che i datori di lavoro non consentano il pieno esercizio dei diritti previsti dalla legge.

FISAC CGIL Torino e Piemonte

Bancomat addio in piena estate, al Sud più che al Nord. Ecco perché

Continua inarrestabile la corsa alla **chiusura degli sportelli Bancomat** in giro per l'Italia anche in piena stagione estiva con lamentele e disagi che ora arrivano non solo dai cittadini ma anche dai turisti. Il fenomeno non è di questi giorni e non è destinato ad arrestarsi se non con il raggiungimento di uno scenario che ai più sembrerà improbabile se non apocalittico.

È in atto, infatti, già da tempo una riduzione dei punti fisici di prelievo del contante che, iniziata in modo graduale, oggi avanza a grandi passi fagocitando ogni anno migliaia di bancomat nelle piccole come nelle grandi città, al sud più che al nord, con oltre 2.800 comuni italiani che attualmente non hanno neanche uno sportello bancomat.

Il punto è che, proprio negli ultimi mesi, in coincidenza con la stagione estiva e con la presenza di turisti ed avventori, la chiusura di ATM e sportelli Bancomat sembra avere subito un'accelerazione tanto drammatica quanto foriera di disagi. E questo proprio mentre, dopo le restrizioni imposte dalla pandemia, l'estate 2022 segna la ripartenza del turismo, degli eventi, della movida e per conseguenza degli acquisti connessi alla vita da "liberi" e da "turisti".

Nell'ambito delle dinamiche urbane, la difficoltà a reperire sportelli bancomat per approvvigionarsi di contante sta generando non pochi problemi logistici. Difficoltà di parcheggio, code e file troppo lunghe agli sportelli, interi quartieri privi di Atm che si riversano nei centri intasando istituti di credito e filiali, commissioni sempre più esose per il prelievo presso gli sportelli di altri operatori bancari, sono solo alcune delle problematiche di cui in questi

giorni sempre più spesso si legge nelle cronache locali.

La questione, come se non bastasse, sta anche diventando causa dell'ennesima **"disuguaglianza"** tra nord e sud del Paese. Si perché a pagare il prezzo più caro della scomparsa dei bancomat è il sud Italia che già sconta maggiori difficoltà in quasi tutti i settori economici e che subisce, più del nord, le conseguenze di un difficile accesso al prelievo del contante ancora di uso prevalente rispetto alla moneta elettronica. I cittadini, naturalmente, protestano. Protestano associazioni e comitati di quartiere, spesso sostenuti nelle loro rimostranze da politici e sindacati, preoccupati per le conseguenze che investono la popolazione, specialmente quella anziana, e i lavoratori del settore bancario che rischiano il posto anche in conseguenza di tali chiusure.

Ma il trend è in crescita ed è irreversibile perché le chiusure di ATM e Bancomat fanno parte di un percorso pianificato per arrivare, nel giro di pochi anni, all'eliminazione di tutti gli sportelli.

Chiusure bancomat: i numeri di una strategia che mira a "sportelli zero"

A fronte di quasi duemila sportelli bancari chiusi nel 2021 (1.831 per l'esattezza) che hanno portato da 23.481 del 2020 a 21.650 il numero degli sportelli operativi in Italia nel 2021, il trend nel 2022 non ha certo invertito la rotta anzi sono arrivati a quota 2.800 i comuni italiani che addirittura non hanno neanche uno sportello ATM, con una concentrazione di chiusure soprattutto, come si diceva, nel sud del Paese.

Il processo come si diceva è in atto da tempo e a ben vedere, cercando nel passato, i dati confermano il quadro. A titolo esemplificativo si consideri che a dicembre 2009 il numero degli sportelli bancari in Italia era di 34.036 e a dicembre 2017 di 27.374 (con una perdita di 6.662 sportelli equivalente al -20% in 8 anni).

Sorte simile per i dipendenti bancari il cui numero in Italia nel dicembre 2009 era di 330.512 mentre nello stesso mese del 2017 tale numero era sceso a 286.200 (-56.512 unità per un -17%). Solo nel 2017 in Italia hanno chiuso 66 banche, 1.653 sportelli, si sono persi 13.499 posti di lavoro (-4.5%) percentuale che in Sicilia, secondo i dati di Banca d'Italia saliva all' 8,6% mentre 95 comuni rimanevano senza servizi bancari.

Ma quali sono le ragioni strategiche di queste chiusure?

Da un punto di vista politico la chiusura degli sportelli ATM si inserisce strutturalmente nell'ambito della lotta del Governo all'evasione fiscale. La strategia attuata dal Governo con la chiusura dei punti di prelievo è quella di ridurre il ricorso al contante **favorendo l'uso della moneta elettronica e di strumenti di pagamento tracciabili** in parallelo con lo **sviluppo di servizi digitali** che portino l'Italia sullo stesso livello degli altri Paesi europei maggiormente emancipati dall'uso del denaro contante. Nella stessa direzione va la normativa che prevede dei tetti massimi all'uso di denaro contante che tuttavia, e questa è la preoccupazione maggiore, gli evasori potranno sempre procurarsi finché sarà possibile prelevarlo dai bancomat. Per questo l'obiettivo del Governo è quello di eliminarli gradualmente, tutti.

Sul fronte degli istituti bancari va anzitutto evidenziato l'ovvio meccanismo che vede concentrarsi la maggiore presenza di banche e di sportelli bancomat nelle aree più industrializzate, produttive e commercialmente vivaci del Paese. Ragione che da sola spiegherebbe la differenza tra nord e sud d'Italia sul fronte del numero di bancomat attivi. Il dato della distribuzione, aggiornato al 2021, è dettagliato nel report di Bankitalia sulla "Localizzazione degli sportelli". Ma la motivazione dominante per gli istituti bancari è facile da comprendere ed è quella di **tagliare i costi** di tenuta e gestione degli sportelli in costante

aumento. Questo si inserisce in una politica, ampiamente nota, di chiusura delle **filiali sempre orientata al taglio delle spese** che in questi anni ha determinato una notevole riduzione del personale e degli operatori di sportello con licenziamenti, esuberi e accorpamenti vari. A ciò si aggiunga **l'elevato costo delle commissioni** che oggi mediamente si attesta ad 1 euro per ogni operazione e che può arrivare fino a 3 euro se il prelievo avviene allo sportello di una banca diversa. La chiusura degli sportelli bancomat ha dunque lo scopo di spingere i cittadini ad usare la moneta elettronica e ciò è indispensabile per le banche perché possano proseguire nel piano di riduzione di filiali e contenimento dei relativi costi.

Nello scenario si è inserita inoltre la variabile Covid. I due anni di pandemia appena lasciati alle spalle hanno cambiato le abitudini di acquisto degli italiani facendo aumentare notevolmente i **pagamenti digitali** che continueranno a crescere nei prossimi anni rendendo sempre meno indispensabili i bancomat, specialmente per le nuove generazioni di cittadini che hanno maggiore confidenza col web e con le tecnologie digitali.

Su questo fronte la diffusione non omogenea lungo lo stivale della **banda larga di internet**, potrebbe provocare l'ennesima disuguaglianza tra comuni e, addirittura, il paradosso di aree in cui non è possibile l'accesso ai servizi bancari telematici. Se poi si trattasse di comuni tra quelli dove non c'è più nemmeno un ATM, la questione rischierebbe di diventare una vera e propria emergenza sociale.

La preoccupazione dei sindacati per la qualità del servizio, il costo del credito e il rischio usura

I bancomat sono dunque destinati a sparire completamente dalle nostre città, dalle vie, dalle piazze portando con sé anche posti di lavoro e ricchezza. Si perché, a valle del fenomeno, le conseguenze sono diverse ed includono anche il **destino di**

tanti lavoratori e la quotidianità di tanti piccoli comuni italiani.

*“Il fenomeno della chiusura degli sportelli ATM – spiega Antonello Incagnone del **sindacato bancario Fisac CGIL di Trapani** – è solo la punta dell’iceberg di una rivoluzione il cui processo, seppure non quantificabile temporalmente in modo esatto, è irreversibile e non dipende soltanto da una riduzione dei costi continuamente ricercata dalle aziende bancarie e/o dalla tracciabilità delle transazioni economiche ricercata dagli Stati. Se da un lato, infatti, l’accentramento delle grandi banche alla ricerca di una maggiore competitività si traduce inevitabilmente nella chiusura di filiali – e quindi di sportelli ATM – dall’altro genera la **fuoriuscita dal mercato del lavoro del personale bancario maggiormente esperto** che viene sostituito (non più del 20%) sempre più, ormai, con personale a contratto ibrido (parte della retribuzione a stipendio, parte a provvigione) a scapito della qualità del servizio fornito alla clientela. Ma non solo, dove diminuiscono gli sportelli aumenta il costo del credito ed aumenta il rischio usura”.*

Se dal punto di vista della **sicurezza**, poi, la minore circolazione di contante dovrebbe prevedere, aggiunge Incagnone, una diminuzione del rischio di furti e rapine, dall’altra parte si dovrà mettere in conto anche una ulteriore riduzione di forza lavoro dovuta, ad esempio, all’inutilità del trasporto valori.

Difficile immaginare, infine, come si possa garantire un’ordinata quotidianità nei piccoli centri dove i bancomat sono introvabili o addirittura non ci sono più. E mentre in giro, in piena estate 2022, i turisti più che alla ricerca di monumenti vanno a caccia di ATM, nell’Italia meridionale si è passati dai 30 sportelli ogni 100.000 abitanti del 2015 a 23 sportelli nel 2021 contro i 35 sportelli ogni 100.000 abitanti a livello nazionale. Come sempre a trainare la media verso l’alto il nord con in testa Lombardia e Trentino Alto-Adige.

Mentre il maggior numero di chiusure ha colpito al nord la Valle d'Aosta e al sud Abruzzo, Umbria, Basilicata, Sicilia e Calabria, quest'ultima in fondo alla classifica nazionale con appena 18 sportelli ogni 100.000 abitanti.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Banche, 4 milioni di italiani vivono in Comuni senza filiali

Oltre 4 milioni di italiani non hanno a disposizione una banca nel proprio comune di residenza.

E' quanto emerge da una ricerca della Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi) che ha incrociato i dati statistici della Banca d'Italia e dell'Istat aggiornati a fine 2021.

Il totale degli italiani che non dispongono della filiale di un istituto di credito risiedono complessivamente in 3.062 comuni.

Su un totale di 58,9 milioni di cittadini, sono dunque 4.131.416 quelli che vivono in territori in cui le banche sono assenti, pari al 7% della popolazione totale.

La percentuale di persone senza una filiale bancaria nel luogo di residenza, secondo l'analisi della Fabi, presenta vistose differenze su base geografica: se al Nord la 'desertificazione' bancaria interessa il 6% della popolazione, al Centro il fenomeno risulta più circoscritto (3,2%), mentre al Sud e nelle isole, dove la questione è decisamente più marcata, i cittadini 'senza banca' rappresentano il 10,7% dei residenti. La Campania è la prima regione per numero di

abitanti senza banca (700 mila). Tra le regioni più grandi, quella che presenta una minore presenza di istituti di credito, in termini percentuali, è la Calabria col 28,8% dei cittadini residenti in territori non coperti da agenzie. A seguire: Piemonte (13,8%), **Abruzzo** (12,6%). Fra le regioni più piccole, il record è del **Molise** (37,3%) seguita, dalla Valle D'Aosta (33,4%). Nelle isole, la 'desertificazione' interessa il 6,7% della popolazione in Sicilia e il 6,1% in Sardegna.

"Il ruolo sociale che le banche stanno progressivamente perdendo, anche attraverso un progressivo disimpegno sui territori, con chiusure indiscriminate e inaccettabili di agenzie bancarie, è un argomento che non può essere sottovaluto dai partiti politici". Lo afferma il segretario generale della Fabi, **Lando Maria Sileoni**, circa l'analisi sulla 'desertificazione bancaria' in Italia. *"È grave – aggiunge – che in pochi, all'interno della classe politica, si interessino a questo problema. La riduzione delle filiali sta creando e creerà non pochi danni al Paese e alla clientela. Mi riferisco, in particolare, agli anziani, che hanno scarsa dimestichezza con gli strumenti digitali e a chi vive al Sud, dove non solo il fenomeno della chiusura delle agenzie bancarie è più marcato e preoccupante anche per un evidente problema di accesso a internet. Le inevitabili conseguenze fanno quindi emergere anche una questione di carattere economico con un repentino cambiamento del modello di business, tutto incentrato sulla vendita di prodotti finanziari e assicurativi e poco o nulla, sulla concessione di prestiti, mutui e crediti in generale. L'assenza di sportelli bancari dai piccoli e medi centri del Paese fa inoltre correre il concreto rischio di allontanare sia le imprese sia le famiglie dal circuito legale della finanza e del credito. Il nostro rappresenta quindi un evidente grido di allarme perché il settore rappresenta un servizio pubblico essenziale".*

Fonte: ANSA



Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/dieci-piccoli-bancari-e-poi-non-rimase-nessuno.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/le-banche-chiudono-in-abruzzo-sindacati-a-confronto.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/i-drammatici-dati-dellabbandono-bancario-in-provincia-dellaquila.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/a-a-a-cercasi-banche-in-provincia-dellaquila.html>

Welfare aziendale 2022 e fringe benefit: il tetto sale a 600 euro.

Si amplia il raggio di azione del welfare aziendale. Con il nuovo decreto aiuti bis arrivano infatti importanti novità per i lavoratori dipendenti, pensate per alleggerire il peso del rialzo del caro vita. La novità più importante è l'aumento per il 2022 del tetto di esenzione dei **fringe benefit** aziendali, da 258,23 a 600 euro, oltre anche il raddoppio

realizzato negli ultimi due anni. Una misura che secondo quanto documentato dalla relazione tecnica del provvedimento dovrebbe interessare “circa 3 milioni di lavoratori”. Un innalzamento che si traduce in “un maggior ammontare di benefit in esenzione di circa 287,8 milioni di euro”.

L'altra novità importante, sempre inserita nel decreto Aiuti bis, è che **tra le spese che possono rientrare in questa voce viene aggiunto il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas**. In sostanza, fino a un tetto di 600 euro, le aziende potranno concedere tra i benefit esentasse anche la possibilità di pagare o farsi rimborsare le utenze. Una misura che nei calcoli del governo vale 81,9 milioni di euro.

Fuori invece dal tetto dei 600 euro c'è invece un altro benefit, introdotto dal decreto Ucraina-bis, vale dire il **bonus carburante** da 200 euro. Anche in questo caso si tratta di un contributo esentasse che le aziende potranno fornire ai propri lavoratori. I 200 euro sono considerati **aggiuntivi** rispetto ai 600 euro previsti dal Decreto Aiuti bis.

Fonte: La Repubblica

MPS: Fondo di Solidarietà

raggiunto l'accordo



Si è concluso in data odierna l'iter procedurale relativo all'adeguamento degli organici del Gruppo MPS, con previsione di **3.500 uscite entro il corrente anno**, come da Piano Industriale 2022-2026.

L'obiettivo fondamentale dell'Accordo è quello di offrire le migliori garanzie per tutto il Personale che, volontariamente, aderirà alla manovra, la quale si compone di due distinte iniziative – utilizzabili in alternativa – vale a dire esodo e Fondo di Solidarietà.

In tal senso, sono state prioritariamente salvaguardate le situazioni dei Dipendenti con retribuzioni inferiori ad una certa soglia – anche in considerazione della maggiore permanenza nel Fondo – fino ad arrivare comunque ad una ipotesi che ha coinvolto tutte le Aree Professionali e gran parte dei Colleghi della categoria dei Quadri Direttivi potenzialmente interessati dall'iniziativa in esame.

Allo stesso modo, l'Intesa in analisi – la cui efficacia è comunque subordinata al perfezionamento delle opzioni di incremento patrimoniale previste dal Piano Industriale – intende salvaguardare le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori che, non potendo aderire alla manovra, continueranno ad operare all'interno della Banca e del Gruppo, mediante la ripresa di una contrattazione di II livello tesa a recuperare un carattere di tipo acquisitivo, a cominciare dalla negoziazione del welfare aziendale, dei percorsi professionali e di carriera, dalla ripresa del processo promotivo ordinario, dal recupero di un sistema premiante ed

incentivante, fino ad arrivare a tutte le altre materie di pertinenza della contrattazione stessa. Nell'intesa è inoltre contenuta la previsione di nuove assunzioni – nella misura di 1 entrata ogni due uscite – nell'arco di piano, per favorire il ricambio generazionale.

Nel dettaglio, l'Accordo raggiunto con l'azienda, che alleghiamo al presente comunicato, prevede:

- uscita al **1° dicembre 2022** di colleghi appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto alla pensione AGO entro il 1° dicembre 2029 mediante adesione volontaria da presentare non oltre il 28 settembre 2022
- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) fino a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'**assegno straordinario nella misura dell'85% della RON**.
- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) superiore a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'assegno straordinario nella misura dell'80% della RON
- **accoglimento delle domande del personale con part time** a scadenza per il ripristino anticipato del rapporto di lavoro a tempo pieno nel mese precedente l'accesso al Fondo ai fini contributivi
- mantenimento per tutto il periodo di permanenza nel Fondo del Programma **Rimborso Spese Mediche**, delle agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti per il personale in servizio
- **assunzione per chiamata diretta** del coniuge o figlio del/della dipendente deceduto/a in costanza di trattamento del Fondo
- introduzione di apposita **linea di credito** cui fare eventuale ricorso per il periodo intercorrente tra la risoluzione del rapporto di lavoro e la liquidazione dell'assegno straordinario da parte dell'INPS e

- pubblicizzazione delle disposizioni aziendali su
cessione crediti di imposta inerenti i bonus edilizi
- valutazione aziendale di sostenibilita`economica per
**l'eventuale accesso al Fondo della categoria dei
Dirigenti** con Retribuzione Annuale Lorda entro la media
della categoria aziendale
 - **impegno a ricercare soluzioni condivise** in caso di
modifiche normative sui requisiti di accesso alla
pensione AGO che dovessero impattare sugli aderenti al
Fondo
 - attivazione di un **help desk interno di assistenza** ai
colleghi aventi i requisiti di accesso al Fondo per
effettuare la simulazione dell'assegno pensionistico
lordo sul portale INPS e per fornire la conseguente
stima dell'assegno straordinario netto con eventuale
integrazione, se spettante
 - Come opzione alternativa all'accesso volontario al
Fondo, i dipendenti appartenenti alle categorie delle
Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano
maturato o maturino al 1° dicembre 2022 il diritto alla
pensione AGO anticipata, Opzione Donna, Quota 100 e
Quota 102, potranno risolvere consensualmente il
rapporto di lavoro con **erogazione di incentivi
diversificati** come da tabella a pagina 3 dell'accordo
allegato.

Scarica l'accordo

BCC: **rinnovo** **CCNL** **—**

scioglimento della riserva



RINNOVO CCNL: SCIOGLIMENTO DELLA RISERVA

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali hanno formalizzato, con lettera del 03/08/2022 a Federcasse, lo scioglimento della riserva relativamente all'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale sottoscritto in data 11 giugno u.s.

Le Segreterie Nazionali hanno rappresentato la sintesi dell'intensa tornata assembleare che, a partire dalla prima decade di luglio, ha visto lo svolgimento di oltre 200 assemblee con la partecipazione di circa 11.000 Lavoratrici e Lavoratori, di cui il 98% si è dichiarato favorevole all'ipotesi di rinnovo contrattuale.

Le OO.SS esprimono quindi il loro forte apprezzamento rispetto al risultato raggiunto con questo complessivo e delicato rinnovo contrattuale, che ha saputo definire una cornice di riferimento chiara, omogenea e quanto più estesa di tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo, oltre che conseguire l'incremento economico dovuto.

Con lo scioglimento della riserva le previsioni del rinnovo del CCNL assumono piena efficacia e Federcasse provvederà dunque a disporre l'adeguamento delle retribuzioni a decorrere dal corrente mese di agosto e successivamente a ottobre.

Le Segreterie Nazionali sono perfettamente consapevoli che il percorso negoziale proseguirà, dovendo affrontare temi centrali quali la classificazione del personale e dei profili

professionali, la complessiva materia degli ammortizzatori sociali e degli Enti Bilaterali, oltre che il rinnovo del CCNL dei Dirigenti.

Roma, 03/08/2022

Le Segreterie Nazionali

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/ipotesi-di-rinnovo-del-ccnl-riscossione-i-punti-qualificanti.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>

Gruppo Bper: l'accordo di armonizzazione in pillole

Pillole di Accordo

Lo scorso 1° luglio è stato raggiunto un importante accordo che ridefinisce le previsioni economiche e integrative comuni che avrebbero riguardato tutti i dipendenti, della nuova BPERbanca dopo l'incorporazione

di Unipol Banca e la cessione del ramo d'azienda UBI, Ubiss e ISP poi. Dato che le novità sono numerose e importanti, Abbiamo inviato un sintetico messaggio ogni giorno con le principali novità.

Ricordiamo che un primo accordo era stato stipulato lo scorso 28 dicembre, con importanti intese su temi di grande importanza:

- Previdenza Complementare
- Rinnovo Polizze Sanitaria e Polizze accessorie: Infortuni professionali ed extra professionali, Premorienza e Inabilità Totale (per malattia o infortuni), LTC, indennizzo in caso di malattia/infortunio che risolve il rapporto di lavoro
- Mobilità e Pendolarismo
- Part-time confermata la durata di 24 mesi per nuove richieste e rinnovi, fino al 31/12/2024
- Buoni Cadhoc
- Banca del Tempo Solidale prorogata, con aumento delle ore a favore dei colleghi.

Qui è possibile recuperare le informazioni e il testo dell'accordo del 28/12.

DI seguito invece riportiamo l'elenco delle pillole relative all'accordo del 1/7. Il testo completo dell'accordo si può scaricare a **questo link**

1. **Buono pasto e part time**
2. **Premio Aziendale (VAP)**
3. **Erogazione ex 40%**
4. **Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti**
5. **Conto welfare, premio anzianità, speciale erogazione fine rapporto (dipendenti ex Unipol-banca)**
6. **Contributo monoreddito**

7. **Assegno per i familiari portatori di handicap**
8. **Permessi retribuiti annui**
9. **Permessi non retribuiti**
10. **Pacchetto giovani**
11. **Sospensione volontaria**
12. **Flessibilità orarie**
13. **Inquadramenti nei centri imprese**
14. **Nuovi inquadramenti nei contact center**
15. **Temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione**

1 – Buono Pasto e Part time ☐☐

Dal prossimo 1° gennaio 2023 vengono uniformate le regole e gli importi del buono pasto. Pertanto i dipendenti

- a **tempo pieno** avranno un buono pasto di **7€**;
- in **Part Time** avranno un buono del valore di **5,29€** (nei giorni in cui svolgono il lavoro parziale).

2 – Premio Aziendale (VAP)

A partire dal premio del 2022, erogato a luglio 2023 (con il medesimo importo riconosciuto quest'anno), non ci saranno più differenze di trattamento tra i lavoratori derivanti da accordi precedenti, ora superati, e la base sarà uguale per tutti (per il 2023) .

3 – 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.

4 – Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti

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**:

- Scuola Primaria **127€**
- Scuola Secondaria (media inferiore) **270€**
- Scuola Secondaria (media superiore) **400€ +85€** se fuori Comune;
- Università **450€** +(distanza sede <101km = **136€**; >100km = **255€**)

Da settembre verranno pubblicate apposite Circolari per la richiesta.

5 – 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. Tale importo è pari a 550 euro se in organico in BDS.

5b – Premio di anzianità (Dipendenti ex-Unipol Banca)

Ai destinatari di Premi di Anzianità di UnipolB, verranno liquidate entro il mese di novembre 2022 le quote dei premi maturate fino al 30/06/2022. Cesseranno le maturazioni per i periodi successivi.

5c – □ Speciale Erogazione Fine Rapporto (Dipendenti ex-Unipol Banca)

Sarà calcolato a partire dall'1/7/22 e riconosciuto in misura proporzionale al periodo di permanenza in BPER secondo quanto previsto dall'art. 30 del CIA.

6 – Contributo monoreddito

□□□□□□ Dal 2023 tutti i dipendenti con i seguenti requisiti:

- famiglie monoreddito
- inquadramento fino a QD2
- 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.

□ I dettagli saranno esplicitati anche tramite apposita circolare.

□□□□ 7 – 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.

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.

Saranno pubblicate apposite circolari aziendali.

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

8 – □□□□□□□□ Permessi retribuiti annui

E' possibile richiedere:

- 2 giorni, frazionabili ad ore, per assistenza ad

intervento chirurgico e per assistenza domiciliare post intervento.

2 giorni per **assistenza in caso di ricovero per genitori e figli**, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia.

3 giorni, per **nascita/adozione/affido del figlio**, aggiuntivi rispetto alla norma di legge vigente e da fruire nei termini previsti dalla normativa sul congedo di paternità

3 giorni aggiuntivi alla L.53/2000 per le casistiche dalla stessa tempo per tempo previste (**congedi per gravi motivi familiari**).

- Permessi pari a complessive 22 ore e 30 minuti, frazionabili in mezz'ore e proporzionati all'orario di lavoro per chi è in part-time, da utilizzare per le seguenti motivazioni:
 - **inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna**, con presentazione a consuntivo del certificato di presenza rilasciato dalla struttura;
 - **assistenza a figli minorenni con patologie e/o disagi comportamentali** quali ad es. tossicodipendenza, bulimia, anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
 - **visite mediche documentate**, compresa l'effettuazione di diverse prestazioni sanitarie e per il tempo di percorrenza del tragitto;
 - **accompagnamento al pronto soccorso*** o in struttura vaccinale del figlio minore o del coniuge/unito civilmente o dei conviventi di fatto risultanti dallo stato di famiglia.
- ☐ ☐ ☐ Ai **lavoratori studenti** viene riconosciuto:
 - 1 giorno lavorativo aggiuntivo a quanto previsto nel CCNL per ciascun esame universitario;

- 5 giorni lavorativi aggiuntivi come sopra, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

La decorrenza è il **1° ottobre 2022** (la dotazione sarà di un quarto di quanto riconosciuto per l'anno intero). Le previsioni suindicate si intendono come aggiuntive rispetto a quanto indicato nella normativa di legge e contrattuale e sostituiscono quanto riportato all'art.38 del CIA. Nella definizione di figli sono compresi gli adottivi, gli affidati, gli affiliati e gli equiparati. Nel prossimo messaggio si tratteranno i permessi non retribuiti.

□Prima di tale data l'azienda emanerà apposita circolare sull'argomento.

→ □ **9 – Permessi non retribuiti**

Ferma la decorrenza dal 1° ottobre 2022 e in misura pro quota per il trimestre, il lavoratore potrà richiedere **un'aspettativa non retribuita per un periodo fino a 6 mesi**, frazionabile in due periodi nei seguenti casi:

- lutto o grave malattia del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, dei figli;
- scopi umanitari per azioni di soccorso in caso di calamità;
- fino a compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali.

Tale periodo è in aggiunta a quanto previsto dalle norme di Legge e di CCNL.

Sarà possibile assentarsi durante il **periodo di malattia del figlio, senza limite, fino al compimento del 5° anno di età**. Tale previsione supera quella contenuta all'art.47 del CIA.

Permessi – Ulteriori Previsioni

□□ Il dipendente **genitore “non riconosciuto”** in base alle norme di legge o di CCNL potrà beneficiare dei permessi o congedi sottoelencati considerati a carico dell'Azienda:

- congedo di paternità (dlgs 151/2001);
- congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore (L.92/2012 come modificato dalla L.234/2021);
- congedo parentale-ex astensione facoltativa (dlgs151/2001);
- permessi giornalieri per allattamento (dlgs151/2001);
- permessi per malattia del figlio (dlgs151/2001).

□ Apposite circolari saranno dedicate all'argomento.

□□□ 10 – 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 3^ 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.

→ □ **11 – Sospensione Volontaria**

Conosciuta come “giornate di solidarietà” e “social day” diviene uno strumento strutturale per i lavoratori.

□ □ Dall’1/01/2023 tutti i dipendenti Bper potranno richiedere fino a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell’anno;

- senza necessità di motivarne l’utilizzo;
- per giornate intere non frazionabili;
- in assenza di residui ferie degli anni precedenti;
- in aggiunta alle ferie, ex festività e banca ore dell’anno in corso;
- di norma attraverso la programmazione nel piano ferie annuale.

Per ogni giornata di sospensione volontaria sarà effettuata una trattenuta pari a 1/360 della Retribuzione Annuale Lorda. L’Azienda riconoscerà un trattamento economico pari al 35% alla RAL/360 con relativi contributi previdenziali.

□ La sospensione volontaria fruita nelle date che danno diritto alle ex festività (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), ne comporta la relativa riduzione.

In caso di più richieste sono previsti criteri di priorità.

□ L’azienda predisporrà apposite circolari che regoleranno l’istituto.

□ **12 – Flessibilità orarie**

Le previsioni che seguono integrano quanto normato dal vigente CCNL.

Utilizzo ad ore dei permessi ex festività

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

Flessibilità 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.

Flessibilità 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.

Ulteriori dettagli e modalità operative saranno comunicate anche tramite apposite circolari.

► 13 – 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, ult. 18m 3A4L, ult. 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%.

Per i colleghi che provengono 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.

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

☐☐A seguire un 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.

☐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.

►☐ 14 -Nuovi 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 ult.36m 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 ult.18m 3A4L, dopo ult. 36m ind. 100 euro
- *Planning Data Specialist* dopo 18m 3A3L, dopo ult.18m 3A4L, dopo ult.36m ind.100 euro
- *Quality Training Specialist* dopo 18m 3A2L, dopo ult.18m ind. 40 euro, dopo ult.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 privato tale periodo viene considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento imprese la percentuale è pari al 75%.

*□□ Sono considerati equivalenti i seguenti ruoli ex Ubi/Isp:

- *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.

A seguire un 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, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a disposizione.

□ 15 – temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione

In conclusione ricordiamo che in Accordo e a latere sono stati elencati i temi che saranno oggetto di successive trattative:

- Condizioni bancarie riservate ai dipendenti
- Contributo lavoratori single
- Inquadramenti complessivi di ogni funzione aziendale
- Regolamento Quadri Direttivi.

A tali argomenti aggiungiamo da parte sindacale diversi ulteriori temi, alcuni anche collegati a quelli sopra elencati, altri affiancheranno la trattativa Carige appena agli esordi.

Sarà nostro compito tenervi aggiornati.

**Fisac/Cgil
Gruppo Bper**

