

# Nota per aderenti all'esodo Gruppo Bper

## Esodo: i prossimi passi

Per i colleghi in uscita, anticipiamo i prossimi passi. La banca ha inviato della documentazione fra cui:

1. la vera e propria **domanda di adesione all'esodo** (su modulistica Inps) con le istruzioni per la compilazione. Come già comunicato, è possibile restare iscritti alla Fisac durante il periodo di adesione al fondo di Sostegno al Reddito. Per farlo è necessario indicare nel **Quadro G** del Modulo INPS l'opzione "Fisac/Cgil". Chiediamo a tutti i nostri iscritti di confermare l'iscrizione, per continuare a beneficiare dei vantaggi previsti per gli iscritti e sostenere le nostre attività.
- 

2. la bozza dell'**accordo di conciliazione**.  
La conciliazione è l'atto con cui le parti (l'azienda e il lavoratore) si lasciano, diciamo così, se non da amici almeno... senza strascichi.  
Avviene normalmente in presenza, davanti alla cosiddetta commissione di conciliazione composta da un rappresentante dell'Abi per conto della banca e uno del sindacato cui il collega aderisce: sarà un sindacalista del territorio in cui si tiene tale riunione, di cui forniremo il nominativo nel caso ci fosse necessità di assistenza in loco.  
La conciliazione sarà considerata impegno di lavoro e

**pertanto non dovrà essere giustificata l'assenza e le spese per la missione saranno a carico dell'azienda.**

Con la firma del verbale di conciliazione le parti si impegnano a non pretendere più alcunché l'una dall'altra: ciò vale soprattutto per il lavoratore che, sostanzialmente a fronte dell'incentivo all'esodo concordato, si impegna a non richiedere più alcunché alla banca, ad esempio per straordinari non pagati, arretrati a vario titolo, indennizzo per sottoinquadramenti, ecc.

La banca dal canto suo si impegna a fare altrettanto a meno che non venga a conoscenza di fatti successivamente al momento dell'uscita; in tal caso valuterà il da farsi.

In sostanza, l'accordo tra le parti deve considerarsi **tombale**, andando a chiudere ogni possibile questione pregressa. Solo in caso di situazioni di dolo, scoperte dopo la firma dell'accordo, l'azienda potrà eventualmente intraprendere eventuali azioni.

Il testo del verbale è già stato condiviso fra azienda e sindacato e pertanto non ci saranno sorprese: ogni collega potrà confrontare quello ricevuto dalla banca con quello disponibile presso il proprio sindacalista di riferimento.

Questo testo verrà letto nella riunione il giorno della conciliazione e i colleghi dovranno di nuovo verificare che il testo che ascolteranno corrisponda alla bozza a proprie mani.

Il verbale dovrà quindi essere firmato dal collega, da un rappresentante della banca e dai componenti delle commissioni di conciliazione.

- 
3. un documento in cui la banca darà **qualche ulteriore istruzione.**

I giorni di ferie e i permessi di spettanza dell'anno vanno fruiti entro l'anno solare. Nel caso in cui si esca nel corso dell'anno si avrà diritto alla quota parte degli stessi, il cui conteggio potrà essere chiesto in azienda.

In ogni caso **eventuali saldi a credito non verranno persi** e verranno liquidati dalla banca o potranno essere devoluti alla **Banca del tempo**, l'iniziativa concordata nel Gruppo Bper fra azienda e sindacato che permette ai colleghi che sono in difficoltà per eventi straordinari di poter attingere a ferie e permessi donati da altri colleghi, oltre a un plafond di ore versato annualmente dalla banca.

Il **TFR** rimasto in azienda verrà accreditato **entro il 2° mese successivo alla cessazione**.

Pertanto nell'ultimo mese di permanenza al lavoro e nei 2 mesi successivi verranno accreditate tutte le competenze ancora dovute dalla banca.

In modo particolare:

- nel **mese di cessazione** verranno accreditati, oltre all'ultimo stipendio, il rateo di tredicesima (solo per coloro che non escono a dicembre) e i ratei di eventuali assegni annuali;
- nel **mese successivo alla cessazione** verranno accreditate la parti variabili quali straordinari, missioni, indennità riferite all'ultimo mese di lavoro e ferie o permessi residui;
- entro il **secondo mese successivo alla cessazione** verrà accreditato il TFR rimasto in azienda, l'incentivo all'esodo. La banca provvederà all'accredito di € 2.500 a titolo di anticipo il mese successivo all'uscita; tale importo sarà recuperato il mese dopo.

Infine avrete notizie anche sulla data di pagamento dell'MBO

referito all'anno precedente.

Per gli altri aggiornamenti che arriveranno man mano, i sindacalisti della Fisac/Cgil sul territorio rimangono a disposizione.

**Fisac/Cgil Gruppo Bper**

---

## **BPER: abbiamo un grande futuro alle nostre spalle**



---

Sono stati resi noti i risultati del primo semestre 2023. Un utile netto di periodo che sfiora i 705 milioni, che ha portato l'AD **Montani** a definirsi *“orgoglioso per il miglior semestre di sempre”*.

Come dipendenti non possiamo che essere felici del traguardo raggiunto, e sentirci a nostra volta orgogliosi per un dato che è frutto del lavoro quotidiano di ognuno di noi, e che porterà enorme gratificazione ad azionisti e manager (molto meno ai dipendenti).

Qualche giorno prima, la rivista **Altroconsumo** aveva pubblicato la tabella che riportiamo, che rappresenta l'altra faccia

della medaglia del *“miglior semestre di sempre”*.

## Istituti di credito: la soddisfazione dei clienti

L'indagine è stata effettuata a dicembre 2022 su un campione di soci di Altroconsumo, per un totale di 34.643 risposte ricevute. In tabella, le banche migliori in assoluto e l'indice di soddisfazione dei dieci istituti di credito con più sportelli (secondo i dati di Bankitalia).

Istituti di credito	Valutazione su 100					SODDISFAZIONE COMPLESSIVA	
	Trasparenza	Costi e commissioni	Servizio clienti	Home banking	App		
<b>LE BANCHE MIGLIORI</b>							
Fineco	83	78	82	90	86	83	★★★★★
Banca Popolare Etica	85	76	79	81	79	83	★★★★★
Illimity Bank	83	88	77	82	81	82	★★★★★
Webank	80	81	76	84	82	81	★★★★★
Banca Mediolanum	76	75	84	82	82	80	★★★★★
Widiba	80	80	77	85	81	80	★★★★★
<b>I RISULTATI DEGLI ISTITUTI PIÙ DIFFUSI</b>							
Banca Sella	77	74	77	81	80	78	★★★★★
Credem	69	62	69	77	74	71	★★★★
BancoPosta	66	64	59	71	74	66	★★★★
Banco BPM	63	57	65	77	76	65	★★★★
Crédit Agricole	63	56	64	75	74	65	★★★★
Intesa Sanpaolo	61	52	62	76	76	64	★★★
BNL - BNP Paribas	62	55	62	72	74	64	★★★
Monte dei Paschi di Siena	61	56	65	76	72	64	★★★
Unicredit	60	52	59	74	71	62	★★★
Bper	59	52	62	65	66	61	★★★

★★★★★ ottimo; ★★★★ buono; ★★★ media; ★★ mediocre; ★ pessimo

■ qualità ottima ■ qualità buona ■ qualità media

La nostra banca risulta la meno gradita al campione degli intervistati, ed è un dato che ci deve preoccupare. Se andiamo

a esaminare le ragioni di questo piazzamento, scopriamo che due sono i valori che maggiormente ci penalizzano. **“Costi e commissioni”** ritenuti eccessivi da metà degli intervistati, ma evidentemente funzionali al raggiungimento del “miglior semestre di sempre”. Ma soprattutto, ed è un dato terribilmente preoccupante, il fatto che oltre 4 intervistati su 10 ci considerino **poco trasparenti**. Tradotto in termini più chiari: il 41% del campione non ha abbastanza fiducia nella nostra banca, e questo è un dato che getta ombre inquietanti sul nostro futuro.

Come si è arrivati a questo dato?

Da anni, ormai, le banche ragionano solo sul presente: bisogna ottenere tutto e subito, massimizzando i profitti e senza pensare a ciò che avverrà domani. Ciò che conta è far crescere, sempre di più, i dividendi per gli azionisti e i premi per i top manager.

Questo comporta varie conseguenze. Prima di tutto bisogna guadagnare il massimo possibile da ogni cliente, cercando di convincerlo a sottoscrivere tanti prodotti: quindi bombardarlo di offerte e di proposte, in ogni occasione. **E' così strano che cominci a guardarci con sospetto?**

Poi c'è la ricerca spasmodica del taglio dei costi, visto esclusivamente come strumento per massimizzare il profitto immediato, senza preoccuparsi delle conseguenze future. Quindi si chiudono le filiali, abbandonando i territori a loro stessi e recidendo il legame con la clientela, illudendosi di sostituire il rapporto personale con una app, spesso bloccata da malfunzionamenti a loro volte fonte di sfiducia verso la banca. Ci sarebbero le risorse per investire e migliorare il sistema informatico, ma farlo significherebbe togliere qualche euro ai dividendi degli azionisti, quindi non si può (e non si vuole)

Con la stessa logica si pensa di vendere pezzi pregiati dell'azienda, privandosi tra l'altro di elevate

professionalità, nonostante siano fonte di profitti. E' il caso della paventata cessione del ramo d'azienda rappresentato da tutta l'attività di recupero: si massimizza il beneficio oggi, rinunciando agli introiti degli anni futuri, che potrebbero dare linfa preziosa ai bilanci qualora l'andamento dovesse rivelarsi meno florido.

Infine c'è la fede, totalmente illogica, nella **crescita inarrestabile**. Ogni anno bisogna crescere, all'infinito. Ogni anno bisogna aumentare i profitti, le polizze, il gestito, gli impieghi, il numero di clienti. Ed ogni anno la crescita percentuale dev'essere maggiore di tutti gli anni precedenti. Ogni anno dev'essere **"il migliore della nostra storia"**.

Tutto questo all'interno di un sistema economico che non solo non è infinito, ma presenta popolazione in calo e con età media crescente, oltre a una capacità di spesa delle famiglie in forte riduzione.

**Quanto potrà durare questa folle idea di crescita perenne?**

Andiamo di corsa come un'auto che sfreccia a fari spenti nella notte, incuranti di ciò che accade intorno a noi. Fare risultati diventa sempre più difficile? Si alza il livello delle pressioni: come se rendere sempre più impossibile la vita dei propri dipendenti potesse sovvertire la realtà (e la matematica). Corriamo fino a quando andremo a sbattere, fino a quando non sarà più possibile crescere, e dovremo fare i conti con i danni prodotti.

E allora ci accorgeremo che, all'insegna del "tutto e subito", abbiamo distrutto il legame con i territori, abbiamo perso la fiducia dei clienti, abbiamo rinunciato ad importanti flussi di profitto vendendo i gioielli di famiglia.

Davvero possiamo affermare che il primo semestre 2023 sia stato il migliore di sempre? O sarebbe più giusto sostenere che è quello in cui **la banca ha massimizzato il profitto come mai aveva saputo fare prima?**

Consentiteci di chiudere con una provocazione. Cosa sarebbe successo se invece di 705 milioni di utile ne avessimo

realizzati 600, rallentando un pochino per cercare di ricostruire il rapporto con la clientela, per ricominciare ad ascoltare le esigenze di famiglie ed imprese e provare a recuperare una minima parte della fiducia perduta?

Davvero sarebbe stato un risultato peggiore?

---

## **Ipotesi fusione con Bper: MPS vola in borsa**

Banca Monte Paschi Siena (+5,01%) scatta in testa al FTSE MIB sulla scia delle indiscrezioni che individuano in Bper il partner per una futura aggregazione. I titoli dell'istituto senese corrono, mentre gli investitori sembrano meno entusiasti sul fronte Bper Banca (+0,24%). Secondo quanto riportato da indiscrezioni di stampa, l'operazione sarebbe vista con favore dai principali azionisti della banca modenese, **Unipol** e la Fondazione di Sardegna.

Non sono previsti sviluppi nell'immediato, dato che «*le urgenze del governo per il momento sono altre*» e quindi «*i tempi non sono maturi*», ma «*c'è ancora un anno e gli astri si vanno allineando*», riportano le indiscrezioni. Nel dettaglio, per facilitare l'integrazione, la rete Mps potrebbe dimagrire con la cessione di 150 sportelli a Mcc e di «*una parte delle filiali venete delle reti ex Antonveneta e Bam*» a **Unicredit**

«*Nonostante il successo della ristrutturazione di Mps*» una simile operazione sarebbe accompagnata «*da un certo rischio di esecuzione viste le dimensioni relative*» dei due istituti, avvertono gli analisti di Equita. Gli esperti considerano comunque «*credibile*» il sostegno di Unipol all'operazione, che espanderebbe la rete di distribuzione per la

bancassicurazione, al netto della necessità di definire le relazioni con **Axa**, l'attuale partner di Mps (che secondo indiscrezioni avrebbe un'opzione put da 1 miliardo). La prospettiva di un'aggregazione tra Mps e Bper sembra intanto sostenere anche **Banco Bpm**, spesso considerato tra i potenziali partner per la banca senese.

Fonte: **IL Sole 24 Ore**

---

## **Gruppo Bper: raggiunto accordo su esodi e assunzioni**



**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER**

---

### **Nuove assunzioni, esodi e proroga tutele**

Dopo alcuni giorni di intense trattative, nella notte fra venerdì e sabato scorso abbiamo definito l'accordo che regola l'uscita volontaria e incentivata tramite l'adesione al fondo esodi di ulteriori 540 colleghe e colleghi, l'assunzione di almeno 350 persone, la conferma e la proroga di alcuni previsioni di tutela complessiva.

#### **PER CHI ESCE**

L'accordo prende origine dal piano industriale Bper 2022/2025 presentato lo scorso 10 giugno che ha previsto un'ulteriore manovra del personale: quanto convenuto è pertanto da

considerarsi in continuità con l'accordo del 28/12/2021. Avranno la possibilità di accedere al Fondo esodi 540 lavoratrici/lavoratori che avevano già presentato la domanda per l'accesso all'inizio dello scorso anno e che sono rimasti esclusi.

Sono confermati i criteri di accesso e gli incentivi già concordati, mentre le finestre di uscita saranno le seguenti:

Maturazione della decorrenza di pensione		Uscita dal lavoro
Sino al 1/1/2028		30/09/23
Da 1/2/2028	A 1/1/2029	31/12/23
Da 1/2/2029	A 1/7/2029	30/06/24
Da 1/8/2029	A 1/1/2030	31/12/24

**Entro il 1/6/2023** i colleghi in graduatoria verranno contattati dalla banca e, **entro il 30/6/2023**, avranno la possibilità di segnalare eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda (ad esempio riscatti, ricongiungimenti, recuperi contributivi, lg. 104, ecc.) fornendo la relativa documentazione.

**Entro il 31/7/2023** si terrà l'incontro di verifica.

#### **PER CHI ARRIVA**

Sempre in continuità con l'accordo del 28/12/2021, le uscite saranno bilanciate da un massiccio piano di assunzioni per un totale **di almeno 350 nuovi ingressi** (comprensivi della stabilizzazione di almeno **80 colleghe/colleghi in somministrazione**).

Le assunzioni verranno effettuate direttamente sui territori dove usciranno le persone, in correlazione temporale con le stesse e privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione.

#### **PER CHI RIMANE**

Per gestire in modalità sostenibile le iniziative del piano industriale abbiamo previsto:

◆ l'attenzione a tutti i territori con l'impegno aziendale a incontri preventivi in caso di trasferimenti di lavorazioni e a limitare la mobilità delle persone anche attraverso la creazione di ulteriori centri di lavorazione (poli);

◆ la proroga al 31/12/2025 (data di scadenza del piano industriale) di quanto definito dall'accordo del 28/12/2021 su:

- **mobilità territoriale** (trasferimenti);
- **part time**, prevedendo anche per coloro adibiti dal 1/1/2023 ed entro il 31/12/2025 a strutture dove sono previsti orari su turni, di ripristinare o mantenere le condizioni in essere al momento dell'assegnazione/trasferimento fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

La trattativa, e l'accordo, hanno cercato di individuare le soluzioni per conciliare:

- ◆ la giusta aspettativa di colleghe/i che attendono di uscire;
- ◆ maggiori opportunità per la stabilizzazione di coloro che lavorano, o hanno lavorato, in somministrazione;
- ◆ le condizioni di lavoro delle migliaia di persone che rimarranno.

Già a partire dalle prossime settimane proseguiranno gli incontri sui temi già individuati (fra cui percorsi professionali, condizioni bancarie, Filiali on line) oltre a quelli sul premio aziendale nelle altre aziende del Gruppo (dopo la positiva soluzione trovata in capogruppo): parallelamente si terranno le assemblee per il rinnovo del contratto nazionale, cui, fin da ora vi invitiamo a partecipare numerosi.

**COORDINAMENTI SINDACALI del GRUPPO BPER**  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Modena, 8 maggio 2023

⇒ scarica l'accordo

---

# **Bper Centro Est. FOL, ovvero come sguarnire i territori e vivere infelici**

Nei giorni scorsi numerosi colleghi sono stati chiamati per notificargli il trasferimento nelle nascenti Filiali On Line (FOL) **dell'Aquila**, di Ancona e nella già esistente Filiale di **Chieti**.

Sono molteplici i motivi di preoccupazione legati a quest'operazione.

I trasferimenti sono stati disposti senza tener conto delle preferenze, delle esperienze, delle esigenze familiari e personali delle persone coinvolte.

## **Perché non è stato aperto un job posting?**

E' forte la sensazione di una totale discrezionalità degli Area Manager, i quali notoriamente non hanno tra le priorità quella di ascoltare e motivare i lavoratori.

Nonostante proprio in questi giorni stia avvenendo la chiusura di diversi sportelli, si è deciso di sguarnire le filiali che restano, suscitando non pochi dubbi sull'affidabilità della Bper quando sciorina i suoi dati. Fino al 31/12/22 gli organici (da noi ritenuti quantomeno risicati) venivano considerati adeguati dagli infallibili algoritmi aziendali. Oggi scopriamo che avanzavano decine di persone...

**Cos'è cambiato in questi tre mesi?**

Conseguenza immediata di questo svuotamento al quale – possiamo scommetterci – non seguirà un ridimensionamento degli obiettivi commerciali delle filiali sguarnite, sarà un netto peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro di chi dovrà sopperire ai tagli, e che si troverà a subire pressioni anche maggiori da parte di chi, posto di fronte alle accresciute difficoltà, non troverà niente di meglio che rispondere: *“Non voglio sentire scuse.”*

Conseguenza differita sarà, prevedibilmente, un'ulteriore serie di chiusure di filiali nelle nostre Regioni. Sono eclatanti i casi dell'**Abruzzo** e del **Molise** nelle quali, è bene ricordarlo, a fronte di una cinquantina di colleghi usciti dal lavoro per effetto del piano industriale ancora in corso, si contano sulle dita di una sola mano gli assunti che effettivamente operano nei territori che si stanno svuotando.

Non possiamo sottovalutare il fenomeno a cui stiamo assistendo: in diversi casi, i colleghi individuati per popolare le FOL sembrerebbero quelli considerati, a torto o a ragione, come meno performanti dal punto di vista commerciale. **Questo ha fatto sì che, per molti di loro, il trasferimento sia stato vissuto in modo estremamente negativo**, con buona pace di quanto previsto dall'accordo nazionale sulle politiche commerciali: *“il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non costituisce motivazione per l'assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti”*.

Ogni lavoro ha una sua dignità e merita il massimo rispetto; appare tuttavia innegabile che lavorare all'interno di un contact center, se da un lato consentirà di acquisire nuove competenze, per i colleghi interessati significherà comunque disperdere il patrimonio di conoscenze ed esperienza accumulato in tanti anni di filiale.

**Ricapitolando: si riduce drasticamente la presenza della Bper in Abruzzo, Marche e Molise, e nel frattempo si dequalifica il lavoro di chi resta, affidandogli mansioni meno stimolanti o gratificanti.**

Si dirà che questo è il futuro del lavoro di bancario, ma non possiamo fare a meno di notare che è un futuro basato solo sul desiderio di accrescere a dismisura il guadagno del management aziendale e degli azionisti – che nel 2023 vedranno **raddoppiare** il loro dividendo – senza riconoscere nulla alle persone che quei guadagni li hanno prodotti, che anzi vengono sminuite, e magari vendute al miglior offerente (come la banca sembra intenzionata a fare per i colleghi di BCM e del Credito Anomalo).

Possiamo assicurare ai colleghi che faremo fino in fondo il nostro dovere, chiedendo con forza quanto segue:

- Rispetto degli accordi in materia di part-time per i colleghi trasferiti nelle FOL e nelle filiali con organici ridimensionati. Gli accordi individuali dovranno essere rinnovati alla scadenza e i turni di lavoro predisposti nel pieno rispetto delle esigenze personali e familiari degli interessati.
- Possibilità, per coloro che ne faranno richiesta, di accedere allo smart working, che dovrà essere svolto nel rispetto di tutte le previsioni del CCNL.
- Rispetto tassativo delle normative in materia di controllo a distanza e di pressioni commerciali, sia nelle FOL che nelle filiali tradizionali.

Ai colleghi interessati diciamo: coinvolgeteci! Ragioneremo insieme sulle esigenze personali e professionali, vi assisteremo nel percorso formativo, vi accompagneremo nel nuovo lavoro che ha vantaggi e svantaggi, fino all'eventuale richiesta di uscire dalle FOL.

Dalla Bper gradiremmo un minimo di coerenza: viste le logiche che animano le scelte aziendali, sarebbe il caso che i suoi rappresentanti nelle nostre Regioni evitassero di parlare di banca vicina al territorio.

**Se davvero Bper è una banca vicina al territorio, lo è per territori diversi dai nostri.**

22 marzo 2023

Le RSA della Fisac CGIL del Comitato Territoriale Centro Est

---

## Teramo perde un'altra banca: chiude la Bper sullo stradone

Continua lo "spopolamento" bancario in città. Chiude un altro sportello periferico, quello della Bper sullo "stradone", in un'area che ha visto, nel giro di un paio di anni, la chiusura di un'altra banca nella zona di fronte all'Apollo 11 e di una terza sotto i portici di via Pannella.

**Non è un buon segnale per l'economia cittadina**, anche perché si tratta di una zona di passaggio e che, quindi, dovrebbe risultare appetibile. Invece, le banche chiudono e **chiudono anche gli sportelli bancomat**, come appunto quello della Bper che dal 24 marzo sarà dismesso.

Per i clienti si trasferisce tutto nella filiale di piazza Cellini.

Fonte: [www.certa.stampa.it](http://www.certa.stampa.it)

---

# **Sulmona: il comitato di quartiere chiede di non spostare la sede Bper da via Sallustio**

La chiusura delle filiali Bper in Abruzzo è iniziata dal 2020 e, solo nel mese di maggio 2022, ben 13 sportelli bancari sono stati soppressi nell'intera regione: da Crecchio a Ovindoli, passando per Casalincontrada, Castelvecchio Subequo, Bucchianico e Luco de Marsi, arrivando anche a centri più popolosi come Pescara, Lanciano e L'Aquila.

Una crisi che sembrerebbe non conoscere fine, né tantomeno guardare in faccia alla demografia dei centri in cui le sedi chiudono i battenti.

Da ciò che filtra, anche Sulmona potrebbe ben presto fare i conti con l'addio di una delle sue due sedi Bper, ovvero quella in via Sallustio a vantaggio della sede in piazza Carmine. Un'eventualità che ha fatto storcere il naso al Comitato di Quartiere di Sulmona EST, il quale fa sapere che i propri componenti sono rammaricati e irritati, in quanto privati di un servizio molto importante in una delle zone più popolate di Sulmona.

*“Non si capisce il motivo per cui questa banca debba essere trasferita al centro storico – scrive il presidente Elia Polidoro – e privare del servizio gli utenti di questo quartiere “Zona PEEP” favoriti anche dell'ampio parcheggio che ne facilita l'accesso. Facciamo un appello ai dirigenti di questa banca che hanno preso questa decisione ad un ripensamento e a tornare sui propri passi. Lo stesso appello lo facciamo al sindaco dei Sulmona di intervenire e convocare i vertici di questa banca”.*

Una decisione che, se confermata, arriverebbe dall'alto nonostante quasi un anno fa la richiesta di salvare alcune filiali sia arrivata direttamente da **Marco Marsilio**. Il presidente della Giunta Regionale, infatti, nel marzo 2022 aveva convocato il responsabile dell'Area Centro-Est di Bper, **Giuseppe Marco Litta**, per chiedere un'indagine approfondita con il fine di salvare quante più sedi possibile. La riorganizzazione territoriale dell'istituto finanziario, comunque, non comporterà la perdita dei posti di lavoro dei dipendenti.

**Fonte: Il Germe**

---

*N.B. Avevamo già avuto modo di commentare l'intervento di Marsilio in merito all'allontanamento di Bper dal territorio Abruzzese.*

*Leggi l'articolo con nostra nota a margine*

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/presidente-regione-abruzzo-scrive-a-bper-contro-la-chiusura-delle-filiali.html>

---

## **Conviene versare il TFR sul Fondo Pensione?**



---

A partire da quest'anno sarà possibile, per tutti gli iscritti ai Fondi Pensione presenti in Bper, modificare la percentuale di conferimento del TFR nella previdenza complementare, scegliendo di destinare al Fondo Pensione una quota del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. E' possibile anche **lasciare che l'intero TFR resti in azienda**, senza alcun conferimento al fondo.

Questa importante novità è dovuta all'**accordo di armonizzazione** firmato in Bper il 28 dicembre 2021.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, rimandiamo alla **circolare n. 17 pubblicata lo scorso 11 gennaio**, ricordando che eventuali rettifiche vanno inserite **entro il 10/2/2023**. A noi preme invece fornire qualche indicazione per aiutarvi ad effettuare una scelta che può rivelarsi complicata, visti i diversi aspetti tecnici da conoscere.

## **COS'E' IL TFR?**

Il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) è la somma che viene corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore alla fine del rapporto di lavoro dipendente (pensione o dimissioni).

### **A QUANTO AMMONTA IL TFR?**

Il datore di lavoro accantona ogni anno una mensilità di stipendio, pari al 6,91% della retribuzione lorda.

A titolo di esempio, per un neoassunto con uno stipendio annuo lordo di circa 28.000 € l'accantonamento TFR annuo è di poco meno di 2.000 €.

### **QUANTO RENDE IL TFR?**

Il rendimento previsto dalla legge è pari all'1,50% fisso annuo più il 75% dell'inflazione.

(Esempio: tasso inflazione 2%; 75% di 2 = 1,50; 1,50 + 1,5 fisso = 3% tasso TFR).

### **QUANTO SI PRENDE ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO?**

Quando finisce l'attività lavorativa il lavoratore incassa l'accantonamento di tutti gli anni con i relativi rendimenti.

## **COS'E' IL FONDO PENSIONE?**

Un fondo pensione complementare è una forma di risparmio programmato che viene accantonato con lo scopo di garantire prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle erogate dall'INPS.

### **IL FINANZIAMENTO**

Il versamento dei contributi ad un fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti è articolato su tre quote:

#### **▪ Contributo del datore di lavoro**

Nei vari accordi sottoscritti con Bper nel corso degli anni si è ottenuto che il contributo aumentasse nel tempo. Attualmente è previsto un **minimo** del **3,90%** della retribuzione assunta a base del calcolo del TFR, ma con le seguenti specificità:

- 4,60% per i primi 4 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 35 anni e con RAL inferiore o pari a 38.000 € assunti dal 1/1/2022 al 1/7/2022;
- 6% per i primi 7 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 36 anni e con inquadramento fino alla 3<sup>a</sup> area 4° Livello inclusa, assunti a partire dal 2/7/2022;

#### **▪ Contributo del lavoratore** La percentuale viene scelta dal lavoratore. In Bper può andare da un minimo dello 0,50% sino al 15%

- **Una quota del trattamento di fine rapporto (TFR)** Fino al 31/12/2022 i lavoratori che hanno iniziato a lavorare successivamente al 28/4/1993 dovevano conferire **l'intero T.F.R. maturando**. Questo è stato il principale motivo per cui alcuni colleghi avevano delle remore nell'aderire al Fondo Pensione. A partire dal 1/1/2023, grazie al citato accordo, **questo vincolo è venuto meno**.

## **CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' SI**

- **Per la tassazione più favorevole**
  - Per i "nuovi iscritti" al fondo (cioè iscritti alla previdenza complementare dopo il 27/4/1993) le prestazioni finali saranno tassate con un'aliquota massima del 15%, che scende dello 0,30% per ogni anno superiore ai 15 di permanenza del fondo, fino al minimo del 9% (*Es.: per un lavoratore che rimane al fondo per 32 anni la tassazione sarà così calcolata:  $32-15=17$ ;  $17 \times 0,30\%=5,1\%$ ;  $15-5,1=9,9\%$* ).
  - Un lavoratore che resti iscritto al fondo per almeno 35 anni andrà quindi a pagare un'aliquota sulla quota capitale pari al 9%.**
  - Questa tassazione si applica per le somme accantonate dall'1/1/2007. Per il periodo antecedente l'aliquota è calcolata con modalità simili a quelle previste per il TFR.
  - I vecchi iscritti (entro il 27/4/1993) possono invece scegliere se avere lo stesso trattamento appena descritto, o avvalersi della loro qualifica di vecchio iscritto (vedremo dopo cosa comporta)

- **Sul TFR vige un regime fiscale molto più penalizzante.** Al momento della cessazione, al lavoratore viene applicata un'aliquota provvisoria del 23%. Successivamente l'Agenzia delle Entrate calcolerà l'aliquota definitiva, pari alla media delle aliquote pagate dal lavoratore negli ultimi 5 anni sul suo reddito da lavoro, inviando la richiesta di versamento a conguaglio. La tassazione effettiva sarà mediamente del 27-28% (più alta per i redditi più elevati).  
*(N.B. la stessa modalità di tassazione vale per le somme accordate a titolo di contributo all'esodo. Per approfondire leggi [qui](#))*
  
- **Per una maggiore facilità nell'ottenere anticipazioni**
  - Sul montante versato nel fondo, il lavoratore può chiedere **fin da subito** anticipazioni per motivi di salute per sostenere spese sanitarie (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche). Sulle somme accantonate a titolo di TFR **bisogna aspettare 8 anni.**
  - Sul Fondo Pensione si possono richiedere anticipazioni per **un massimo del 75%** in caso di spese mediche e acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli. Sul Tfr **la quota massima richiedibile è del 70%.**  
*(Fa eccezione la richiesta di spese sanitarie per sé o per i familiari a carico, o per l'acquisto di veicoli per portatori di handicap per i quali il CIA Bper prevede che si possa arrivare anche al 100% del TFR maturato)*
  - L'anticipazione del TFR può essere richiesta **una sola volta** nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Tale limitazione non vale per le anticipazioni del Fondo Pensione.  
*(N.B. il CIA BPER eleva a due il numero di richieste possibili nell'arco della vita*

*lavorativa, senza limitazioni per richieste legate a ristrutturazioni abitazione principale, spese mediche, acquisto veicoli per portatori di handicap)*

- Sul Fondo Pensione si possono richiedere anche **anticipazioni senza causale**, nel limite del 30% del montante maturato. **Per il TFR questa possibilità non è prevista**; tuttavia il CIA BPER ha ampliato la casistica delle possibili richieste di anticipazione sul TFR andando ad includere acquisto seconda casa e compensazione per periodi di aspettativa non retribuita. Inoltre la normativa che regola il TFR consente anticipazioni in caso di congedi parentali, assenze dovute a malattia del bambino, formazione.

- **Per il miglior trattamento fiscale sulle anticipazioni**

- Le anticipazioni sul TFR vengono tassate con le medesime modalità del montante finale: quindi tassazione separate con acconto del 23% e successivo conguaglio calcolato con l'aliquota media degli ultimi 5 anni.
- Le anticipazioni sul Fondo Pensione vengono tassate in modo diverso a seconda della tipologia:
  - per acquisto o ristrutturazione prima casa e per anticipazioni senza causale si paga il 23%.
  - per il rimborso delle spese mediche valgono le stesse norme previste per le prestazioni finali dei "nuovi iscritti", quindi un'aliquota massima del 15% che scende per anzianità superiori ai 15 anni.  
*(per i vecchi iscritti bisogna distinguere se l'anticipazione è relativa a somme accantonate dopo il 2007 o prima di tale data. In questo caso la tassazione applicata sarà simile a quella prevista per il TFR)*

# CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' NO

- **Per la disponibilità immediata delle somme accantonate**

Il TFR viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e corrisponde a quella che nel linguaggio comune si chiama "liquidazione". Seppur a prezzo di una tassazione più penalizzante, questo è il principale vantaggio del mantenimento in azienda del TFR. E' bene tener presente che, al momento in cui si accede al fondo o alla pensione, l'accredito degli emolumenti non avviene da subito, ma con **un ritardo che può arrivare a due o tre mesi** a causa degli adempimenti necessari all'INPS. Per questo è necessario, nell'effettuare la scelta, valutare l'opportunità di garantirsi una somma immediatamente disponibile al momento in cui si cessa il lavoro.

Nel caso in cui il Tfr sia stato versato nel fondo pensione, seguirà le regole della previdenza complementare.

- Le prestazioni previste all'atto della **cessazione** sono:

- a. rendita per vecchiaia**, che si ottiene con almeno 5 anni di partecipazione al fondo e al compimento dell'età stabilita per la previdenza obbligatoria (attualmente 67 anni);

- b. rendita per anzianità**, che si ottiene, alla cessazione dell'attività lavorativa, con almeno 15 anni di partecipazione al fondo.

In entrambi i casi la rendita potrà essere, a scelta del lavoratore, **vitalizia, vitalizia reversibile** oppure **certa e successivamente vitalizia**.

Al momento della cessazione il lavoratore può, in alternativa, optare per la liquidazione in unica

soluzione per una quota massima pari al 50% del capitale maturato.

I *vecchi iscritti* posso richiedere la liquidazione in unica soluzione dell'intero capitale. In questo caso, tuttavia, la tassazione applicata sarà quella prevista fino al 2006, quindi con regole analoghe a quelle previste per il TFR in azienda, quindi **molto penalizzanti** rispetto al fondo pensione.

- In caso di **cessazione anticipata** del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto alla scelta, tra una delle seguenti opzioni:
  - riscattare la sua posizione pensionistica, **ottenendo immediatamente il capitale maturato** (versamenti più rivalutazioni):
    - al 50% in caso di inoccupazione tra i 12 e i 48 mesi,
    - al 100% in caso di inoccupazione superiore ai 48 mesi senza alcun limite sia anagrafico che di permanenza nel Fondo pensione (con una penalizzazione di carattere fiscale);
  - trasferire la sua posizione presso un altro Fondo pensione cui il lavoratore acceda in relazione alla nuova occupazione;
  - trasferire la sua posizione pensionistica presso un Fondo pensione "aperto".
- In caso di **decesso del lavoratore** la posizione individuale è riscattata dai beneficiari designati dal lavoratore o, in mancanza, dagli eredi.
- E' previsto il riscatto totale o parziale per **cause diverse**.

**Attenzione:** per le aziende del Gruppo Bper, e in generale tutte quelle nelle quali esiste un fondo negoziale, rientra tra le cause di perdita dei requisiti la cessazione del rapporto, per dimissioni o anche per

incorporazioni o cessioni di rami d'azienda. E' una casistica **diversa dall'inoccupazione**, per la quale **si può chiedere il riscatto ma con una tassazione penalizzante**: l'aliquota applicata, infatti, non è inferiore al 23%.

- La **RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)** rappresenta, ad oggi, la soluzione migliore per riscuotere il montante versato nel fondo pensione (quindi incluso il TFR), in quanto la tassazione sull'intera quota capitale è quella illustrata all'inizio, senza distinzione per i **vecchi iscritti** che sono quelli che maggiormente ne traggono vantaggio. La RITA si può chiedere al momento della cessazione del rapporto di lavoro a patto che manchino non più di 5 anni (ma almeno 1) al raggiungimento dell'età pensionabile: **quindi non è possibile richiederla per chi percepisce già la pensione di vecchiaia o si trovi molto vicino a percepirla**. L'intero montante viene versato in **rate trimestrali**.

- **Per la certezza del rendimento**

Come spiegato in precedenza, il rendimento del TFR è pari all'1,50% più il 75% dell'inflazione. Il rendimento delle varie linee d'investimento della previdenza complementare non sempre riesce ad eguagliare tale livello, soprattutto in periodi di alta inflazione.

---

**Quindi qual è la scelta migliore?**

Come spesso accade, **non c'è un'unica risposta**. Ad oggi la soluzione migliore per chi smette di lavorare è sicuramente la RITA, che però non tutti possono prendere: ad esempio non è disponibile per chi ha raggiunto l'età pensionabile.

Sicuramente ha bisogno del TFR chi non abbia da parte risparmi

che gli consentano di far fronte al periodo che intercorre tra l'ultimo stipendio e l'accredito degli emolumenti pensionistici, o relativi al fondo di sostegno al reddito. In tal senso può essere utile verificare alla pagina 6 del CUD (campi 809 e 810) le somme attualmente accantonate in azienda a titolo di TFR (ma questo totale non tiene conto di eventuali anticipazioni) o sulla busta paga alla voce "TFR TOTALE". Per chi avesse versato finora tutto il proprio TFR al fondo può essere opportuno sfruttare l'occasione offerta dall'accordo per valutare di lasciare anche solo un 25% del TFR in azienda.

In conclusione, una breve considerazione sulla possibilità di girare al fondo pensione il TFR versato in azienda prima del 2006, in BPER prevista grazie ad un **accordo sindacale** sottoscritto a settembre 2020. E' una scelta molto conveniente in caso di ricorso alla RITA, potendo beneficiare di una tassazione che può ridursi di oltre 2/3. Tuttavia, in questo caso ci sentiamo di poter fornire un'indicazione chiara, consigliando di rinviare la scelta, effettuandola qualche mese prima della cessazione del rapporto di lavoro, quando saranno più chiare le esigenze immediate.

Per approfondimenti sulla previdenza complementare, scarica il **manuale**.

---

## **Gruppo Bper: attenti a ciò che andiamo a guardare**

In questi giorni diverse filiali stanno ricevendo chiamate dall'Ufficio preposto ai controlli sulla Privacy nelle quali si chiede conto di interrogazioni effettuate su rapporti di clienti, **apparentemente non giustificate dall'operatività**

ordinaria.

**La questione è estremamente seria e non va assolutamente sottovalutata.**

Le modalità di accesso ai dati personali furono disciplinate dall'accordo sottoscritto in data 29 settembre 2014 che prevede, in sostanza, che **l'accesso ai dati della clientela non possa avvenire se non per finalità strettamente connesse all'attività lavorativa.** In base all'accordo sono stati disposti controlli automatici volti all'individuazione di comportamenti anomali. In caso di anomalie viene informata la Direzione Risorse Umane di Gruppo, che provvede a contattare il dipendente al quale viene chiesto di fornire giustificazione, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. **In questa fase l'Azienda non può avviare provvedimenti disciplinari.**

La mancanza di adeguate giustificazioni, tuttavia, può comportare conseguenze potenzialmente non meno gravi: **l'Azienda è tenuta ad informare il titolare del rapporto** oggetto di interrogazioni anomale per comunicargli l'accesso illecito a i suoi dati, aprendo la strada a possibili segnalazioni al Garante per la Privacy dalle quali possono derivare pesanti sanzioni ed anche possibili richieste di risarcimento danni.

Un'eventuale sanzione comminata dal Garante per la Privacy legittimerebbe – a posteriori – un provvedimento disciplinare, che a quel punto potrebbe essere anche molto importante.

Le novità introdotte dall'accordo, resosi **necessario a seguito di specifica prescrizione da parte del Garante per la Privacy,** furono illustrate con **Circolare 28 del 30/9/2014:** si tratta pertanto di una norma piuttosto datata, che, ad onor del vero, fino ad oggi non aveva generato particolari problemi.

Nei mesi scorsi, tuttavia, si è verificata un'intensificazione dei controlli, preannunciata dalla notizia di gruppo **"Accessi impropri a dati della clientela da parte dei dipendenti",**

pubblicata lo scorso 30 novembre. Da allora abbiamo notizie di numerose richieste di chiarimenti arrivate alle filiali, anche a fronte di una singola interrogazione relativa ad un conto di altra dipendenza.

Come a volte accade, le disposizioni emanate da Bper si prestano ad interpretazioni a posteriori che potrebbero penalizzare i colleghi. In particolare, la disposizione dice che *“le consultazioni di dati e stampe relative a posizioni di clienti devono sempre ed esclusivamente essere svolte **in relazione alla cliente assegnata**”*.

Cosa s'intende per clientela assegnata? Solo i clienti della filiale (nonostante la circolarità prevista dalle procedure)? O i clienti appartenenti al proprio modello di servizio? O solo quelli ricompresi nel proprio **portafoglio**? (*Esempio: se il direttore chiede al cassiere di predisporgli inquiry su una posizione su cui il direttore sta istruendo pratica di affidamento, che succede?*)

**E' indispensabile che Bper faccia chiarezza su questo punto.**

In attesa di chiarimenti, riteniamo opportuno fornire alcuni consigli volti ad evitare le gravi conseguenze che potrebbero derivare, anche in totale buona fede, da comportamenti poco attenti.

- **Non effettuare alcun tipo di interrogazione sui rapporti della clientela** se non giustificata da finalità operative, o riferibile a motivazioni di servizio (*come riporta la citata notizia del 30/11/22*).
- Se un cliente si reca allo sportello soltanto per **richiedere un estratto conto**, senza effettuare operazioni contabili dalle quali emergerebbe in modo indiscutibile la sua presenza in filiale, è opportuno farsi firmare **una richiesta scritta** (in modo particolare se si tratta di correntisti presso altre dipendenze o di clienti che non si recano spesso in banca) corredata da fotocopia di un documento. E' indubbiamente un aggravio dell'operatività, ma sempre nella notizia del 30/11 si

fa espresso riferimento alla necessità di acquisire **richieste documentabili, preventivamente autorizzate dal cliente.**

- **Non comunicare alcuna informazione per via telefonica né tramite email.** Il divieto, già presente in diverse disposizioni aziendali, viene ribadito con forza nella Notizia di Gruppo del 21/10/2022 intitolata: **“Bsecurity: chiamate di finti agenti delle forze dell’ordine”.**

Ricordiamo inoltre che è **vietato effettuare disposizioni ricevute attraverso richieste telefoniche o per email, fatte salve le eccezioni previste dalla circolare n. 305 del 14/12/2015** (accettazione in via del tutto eccezionale, preventiva acquisizione lettera di manleva, invio disposizioni via PEC, richiesta conferma telefonica). Invitiamo i colleghi a leggere la circolare, insieme con la notizia di Gruppo **“Regole per un corretto utilizzo della posta elettronica aziendale”** pubblicata in data 23/12/2021.

- **Non dare inizio all’istruttoria di un finanziamento senza prima aver acquisito la firma del cliente** sul modello di richiesta. In assenza di tale sottoscrizione, qualsiasi interrogazione sulle banche dati è **illegittima** e può giustificare contestazioni da parte del cliente.

In chiusura, riteniamo opportuno ricordare che la stessa legge sulla Privacy, che ci impone doveri ben precisi, **ci offre anche alcune tutele e diritti non meno importanti.**

L’Azienda è legittimata all’utilizzo dei nostri dati personali solo in relazione agli adempimenti connessi al rapporto di lavoro. In tutti gli altri casi, **i nostri dati sensibili non possono essere diffusi.**

A titolo di esempio, costituiscono dati sensibili il fatto di beneficiare di **permessi ai sensi della L.104**, le **patologie** da cui si è affetti, la stessa **iscrizione ad un’Organizzazione Sindacale**. L’eventuale diffusione di questi dati da parte di componenti aziendali costituirebbe una violazione della nostra

privacy.

Sono dati sensibili, e in quanto tali assolutamente riservati, anche i nostri risultati individuali: **nessuna normativa ne autorizza la diffusione**. Esiste, in tal senso, un [pronunciamento del Garante per la Privacy](#) che vieta la condivisione di risultati individuali anche in presenza di consenso scritto da parte dei dipendenti, vista l'evidente difficoltà di opporre un rifiuto ad un'eventuale richiesta del genere.

Eppure, capita che vengano diffuse tra le filiali classifiche nominative con numeri o percentuali di raggiungimento degli obiettivi. **Comportamenti del genere sono vietati, e devono essere immediatamente segnalati.**

Tale divieto vale anche per citazioni pubbliche in positivo, del tipo: *"Complimenti al collega John Smith per aver piazzato 5 polizze sanitarie nel mese appena trascorso!"* Ignorare questo tipo di messaggi – comunque finalizzati ad alimentare invidie e competizioni malsane tra i colleghi – significherebbe preparare la strada a comunicazioni di ben diverso tenore.

Laddove abusi relativi alla comunicazione di risultati individuali ci siano stati comunicati, siamo spesso riusciti ad ottenere la tempestiva cessazione degli stessi. Per questo la raccomandazione che ribadiamo è sempre la stessa: **consultatevi con il vostro rappresentante Fisac ogni volta che lo riteniate opportuno.**

**Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bper**

---

# Gruppo Bper: erogazione extra sotto forma di credito welfare



Care Colleghe, Cari Colleghi,

abbiamo appena incontrato l'Azienda che, grazie alla nostra richiesta di un riconoscimento ulteriore in considerazione dello straordinario momento di congiuntura economica ha deliberato:

- che il premio "Lanterna" di 250 euro per lo straordinario impegno profuso, inizialmente previsto in erogazione a marzo 2023, venga anticipato in erogazione nel mese di dicembre 2022
- una ulteriore speciale erogazione per 250 euro in welfare.

Quindi saranno disponibili già da oggi pomeriggio 500 euro nel credito welfare. Evidenziamo ai colleghi di porre attenzione a come si utilizzerà questo importo in modo da non sfiorare il limite concesso per il benefit.

Modena, 7 dicembre 2022

**CORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO  
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/gruppo-bper-lettera-delle-oo-ss-sul-caro-bollette.html>