

ANIA e UNIPOL Banca: no alle esternalizzazioni

L'Area Contrattuale da sempre rappresenta per il Sindacato un tema strategico per garantire stesse regole e tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, per garantire i soggetti più deboli, per scongiurare fenomeni di dumping contrattuale, per valorizzare l'intera filiera produttiva, per valorizzare le competenze, per migliorare la qualità del servizio offerto.

In virtù dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA abbiamo rilanciato con forza la battaglia per ricondurre all'interno dell'area contrattuale le attività assicurative oggi fuori perimetro. L'avvio del confronto nel Gruppo RBHOLD (primaria compagnia assicurativa nel campo del welfare che applica il ccnl commercio) per l'applicazione del CCNL ANIA alla filiera assicurativa ne è un esempio significativo.

Sono quindi assolutamente da respingere operazioni come quelle messe in campo da Unipolsai, relative ad esternalizzazioni di attività dei contact center, in aperto contrasto con le finalità inclusive dello spirito del CCNL ANIA e da UNIPOL BANCA, con la creazione di una nuova società per la gestione dei crediti deteriorati (NPL) UNIPOLREC a cui intendono applicare il contratto del commercio.

Respingiamo con fermezza operazioni che stanno caratterizzando sempre più il settore assicurativo, dove si tende ad esternalizzare attività ed a dichiarare esuberi.

Le Segreterie Nazionali contrasteranno ogni iniziativa di Gruppi e Aziende che mirino a far gestire attività assicurative da società esterne al perimetro associativo dell'ANIA e, per tale ragione, danno pieno sostegno alla mobilitazione proclamata dai Coordinamenti del Gruppo UNIPOL.

La sfida dell'innovazione e della qualità del servizio si può

vincere solo se le problematiche vengono affrontate dalle Imprese con il confronto e la condivisione del Sindacato, quindi con le lavoratrici e lavoratori, dentro la cornice e nel pieno rispetto del Contratto Nazionale, che deve essere applicato da tutte le società e gruppi assicurativi, senza eccezioni.

Roma 20 febbraio 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Scarica il volantino

UNIPOL Banca. Testo del CIA 2017

A seguito dell'accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Unipol Banca, sottoscritto in data 5/12/2018, pubblichiamo il Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.

Unipol Banca CIA e Testo Unico 5/12/2017

Cessione Npl: stop alla disapplicazione del CCNL o sarà mobilitazione

Le normative europee di prossima applicazione in materia di svalutazione dei crediti e, in particolare, il cosiddetto “addendum”, che fissa le linee guida sui crediti deteriorati devono essere radicalmente cambiate, tenendo conto delle proposte del Governo Italiano di modifica rispetto alle indicazioni volute dalla Commissaria Europea Dott.ssa Nuy.

Le scelte europee stanno infatti spingendo le banche italiane, anche quelle che sino ad oggi non avevano manifestato alcuna necessità in tal senso, a vendere i propri NPL, anziché gestirli in proprio, come per molte sarebbe ancora possibile fare.

È inaccettabile che il nostro Paese sia sotto pressione in Europa proprio da parte di quegli Stati che durante la crisi nel 2008 hanno mantenuto negli attivi delle banche derivati e titoli a rischio, vera causa delle difficoltà europee.

Per quanto ci riguarda non possiamo che ribadire, anche alla luce dell'avvenuta cessione di circa il 25% degli NPL nel 2017, che i crediti deteriorati non devono essere svenduti, tanto più a società straniere avulse dal nostro contesto sociale.

Diversamente dal passato, però, tale atteggiamento sta, negli ultimi tempi, assumendo carattere strutturale e non congiunturale, cioè legato alla necessità di assicurare i coefficienti di capitale compromessi da situazioni economiche temporaneamente deficitarie.

I gruppi bancari stanno infatti scegliendo la strada di liberarsi non solo di stoccaggi di crediti deteriorati (per lo più con sottostanti immobili privati e capannoni industriali),

ma, soprattutto, delle piattaforme di gestione degli stessi, includendo nella cessione degli asset anche i dipendenti, sancendo così il definitivo abbandono di queste attività da parte del settore.

La nuova tendenza è, quindi, quella di ridurre ulteriormente l'occupazione nel sistema bancario e non solo gli attivi delle banche, liberandosi di personale addetto ad attività considerate non più "core".

Ad oggi la più spregiudicata di queste operazioni è certamente quella messa in campo da Unipol Banca, determinata a procedere senza accordo sindacale con una cessione, sulla cui legittimità abbiamo ampi margini di dubbio anche sul piano legale, di lavoratrici e di lavoratori, ai quali non si intenderebbe più applicare il contratto del credito.

Questa impostazione è per noi inaccettabile.

Anche per questa ragione accordi come quelli sottoscritti con Cerved Credit Management vanno riconsiderati.

Appaiono, dunque, più che allarmanti gli annunci che indicano l'abbandono della gestione in "house", tanto declamata nei mesi scorsi, con rischi di pesanti ricadute sul personale, da parte del gruppo Intesa Sanpaolo che, anche se indotto a questa operazione dall'incombere dell'addendum, meglio farebbe a reclamare una ferma opposizione del prossimo Governo a questa regola, che noi stessi siamo convinti ad osteggiare.

D'altro canto non va dimenticato come nel corso del 2017, con operazioni di intervento pubblico da noi giudicate positivamente nell'interesse dei lavoratori e del Paese, vi siano stati Gruppi bancari che hanno beneficiato di tale intervento, negoziando con il sindacato importanti accordi di tutela dell'occupazione, dimostrando, come non mai, il proprio senso di responsabilità verso il settore. Sarebbe davvero paradossale che oggi le stesse banche che hanno beneficiato delle pubbliche contribuzioni e chiesto sacrifici ai

lavoratori decidessero di cambiare rotta, picconando l'integrità del settore dal punto di vista occupazionale.

La cessione delle lavorazioni, infatti, non solo pregiudicherebbe le relazioni nelle aziende che la vogliono praticare, violando per la prima volta le pattuizioni che garantiscono sempre l'applicazione del contratto del credito al personale anche nelle cessioni, ma, soprattutto, andrebbe ad agire sull'area contrattuale definita dal CCNL, ridimensionandone proditoriamente il perimetro dal quale si vorrebbe togliere, per ora, la gestione dei crediti, quando deteriorati.

Sia chiaro: chi dovesse avere in testa la rottura dell'area contrattuale nel settore si assumerebbe la responsabilità di aprire lo scontro con il sindacato.

Sarebbe una forzatura inaccettabile, una fuga in avanti anche rispetto alla trattativa di rinnovo del CCNL, che alcuni vorrebbero far trovare già preconfezionata al momento del suo avvio.

I Segretari Generali di Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Unisin non condividono affatto l'idea che il credito deteriorato possa essere gestito da società esterne al perimetro associativo dell'ABI e, per tale ragione, contrasteranno qualsiasi Gruppo o Banca che intraprenderà iniziative in tal senso.

Qualora qualcuno volesse procedere in questa direzione sappia che non ci saranno sconti per nessuno.

Qualunque cessione di lavoratori al di fuori dell'area di applicazione del CCNL bancario troverà la mobilitazione unitaria di tutto il sindacato, il nostro fermo contrasto e l'indisponibilità a firmare accordi che non garantiscano la permanenza delle prerogative contrattuali acquisite dai lavoratori ceduti e, più in generale, quelle di tutti i lavoratori impiegati nelle società di gestione dei

deteriorati.

Le scriventi chiederanno dunque di essere ricevute al più presto dall'Abi, dalla quale ci attendiamo di sapere se e in che modo intenda, in questa fase, difendere l'area contrattuale prevista dal CCNL da essa stessa sottoscritto, in attesa di dare corso al confronto per il suo rinnovo.

Sulla base delle risposte che riceveranno decideranno se e in che forma avviare una campagna di mobilitazione di tutto il sistema bancario a difesa della sua integrità.

Roma, 30 gennaio 2018

**I SEGRETARI GENERALI DI
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Sileoni – Romani – Megale – Masi – Contrasto**

Scarica il volantino originale

BPER. Chiarimenti su Ufficio Ricostruzione L'Aquila

Lo scorso 4 gennaio abbiamo incontrato l'azienda per avere delucidazioni in merito all'Ufficio Ricostruzione dell'Aquila. Il confronto si è svolto in videoconferenza, con la partecipazione dei Coordinatori aziendali di tutte le OO.SS. presenti in BPER.

L'incontro era stato richiesto per comprendere le reali prospettive dell'Ufficio, ma anche per fare chiarezza sulle circostanze che hanno portato all'improvvisa decisione di

sospenderne la chiusura.

Questo anche alla luce delle dichiarazioni della FABI che, attraverso un comunicato stampa pubblicato dai locali organi d'informazione e rilanciato da un volantino diffuso tra i colleghi dal titolo **"FATTI NON PAROLE -UFFICIO RICOSTRUZIONE L'AQUILA?? SI !!!"**, sembrava volesse attribuirsi il merito esclusivo, a seguito di un presunto incontro che si sarebbe svolto in data 15 dicembre.

L'Azienda ha immediatamente chiarito che il provvedimento, in base al quale sono state sospese lettere di trasferimento già consegnate ai lavoratori, non è dovuto a trattative con la FABI o altra sigla sindacale. La decisione è stata assunta a seguito dell'intervento di rappresentanti di Istituzioni locali, logica conseguenza delle dichiarazioni rilasciate dagli stessi sugli organi di stampa, nelle quali promettevano un impegno in tal senso.

È bene rilevare come l'attività di sensibilizzazione delle Istituzioni sia stata da noi svolta incessantemente, singolarmente e/o collegialmente in tutti i modi ed in tutte le occasioni possibili, per cui un intervento del genere – seppur tardivo – non può che essere salutato con soddisfazione.

L'azienda ha inoltre precisato di aver informato le OO.SS. non appena ufficializzata la sospensione, e di non conoscere la fonte che ha portato alla diffusione dei comunicati stampa prima che il provvedimento fosse confermato.

Anche i rappresentanti FABI dell'Aquila hanno dichiarato di non aver avuto nessun incontro e nessuna trattativa privata con l'Azienda. Il testo del comunicato stampa e del volantino sarebbe stato frainteso a causa dell'esigenza di sintesi necessaria a un articolo di stampa.

Laddove è stato scritto:

"A seguito di un ennesimo intervento con la Bper, svoltosi a Modena il 15 dicembre, noi della FABI abbiamo ottenuto l'assicurazione che la decisione è, attualmente, sospesa"

non si deve quindi intendere che l'intervento sia stato fatto dalla FABI ma dal Presidente della Fondazione Carispaq. Lo stesso ha poi rassicurato la sigla sulla sospensione del trasferimento, prima che la decisione fosse ufficializzata dall'Azienda.

Entrando nel merito della questione, la delegazione aziendale ha riferito che la decisione è stata presa direttamente dalla Direzione Bper, precisando che **tale disposizione non ha in alcun modo modificato la delibera del CdA che prevede il trasferimento dell'Ufficio a Modena ma, al momento, si limita alla sola sospensione dell'attuazione.** I rappresentanti aziendali non sono stati in grado di fornirci informazioni sulla durata della sospensione, né di dirci se al provvedimento potrà seguire una nuova delibera del CdA che annulli la precedente.

Si tratta pertanto di una partita ancora aperta, e non è ovviamente l'unica. Abbiamo posto all'Azienda il problema degli organici delle filiali che affligge la DT Adriatica al pari di altre DT, ma che nel nostro territorio è acuito dalla mancata conferma dei lavoratori interinali.

L'Azienda afferma di voler fare riferimento ai numeri previsti all'atto della presentazione del progetto Footprint: per questo ci ripromettiamo al più presto di fare una verifica per mettere a confronto detta previsione con gli organici reali.

Le sfide da affrontare e quelle che arriveranno nel prossimo futuro rendono più che mai necessaria un'azione sindacale forte e concreta: per questo non possiamo che auspicare la massima unità d'intenti, tenendo bene a mente che l'obiettivo della nostra azione deve essere sempre la tutela dei lavoratori.

L'Aquila 18 gennaio 2018

Le RSA Bper L'Aquila: FIRSTCISL FISAC-CGIL UNISIN

Scarica il Volantino originale

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-rispetto-per-i-lavoratori-bper.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/chiuso-ufficio-ricostruzione.html>

CONSOB: risarcimenti per i clienti di Etruria & c.

L'arbitro per le controversie finanziarie della Consob apre la strada ai risparmiatori clienti di Banca Marche, Etruria, Chieti e Ferrara per **rivalersi sugli istituti che hanno inglobato le banche salvate**. Per Marche, Etruria e Chieti si tratta di **Ubi Banca**, per Cariferrara di **Bper**.

"I clienti della vecchia banca, così come avrebbero potuto avanzare pretese risarcitorie nei confronti della Vecchia Banca", "allo stesso modo non possono non ritenersi legittimati a procedere in tal senso anche nei confronti della Nuova Banca", si legge in una delle decisioni prese dall'Arbitro.

La rivoluzione sta nell'affermare chiaramente che esiste una legittimazione passiva della nuova entità bancaria, la "good bank" che ha mantenuto di fatto in continuità i rapporti contrattuali attivi e passivi delle banche preesistenti finite in risoluzione e rispondono quindi, in questo caso, sulla "allegazione di una violazione delle regole di correttezza e trasparenza nella prestazione di un servizio di investimento".

Le diverse decisioni dell'Acf si riferiscono ad azionisti convinti allo sportello a comprare azioni delle stesse banche e arrivano dopo che diversi tribunali civili hanno dato la stessa interpretazione.

Un bel problema per **Ubi** e **Bper**.

da "Il Fatto Quotidiano" del 10/1/2017

BPER: Footprint e pendolarismo. Firmate le ipotesi di accordo

Nel pomeriggio del 15 dicembre, a conclusione di una lunga, articolata e difficile trattativa, sono state sottoscritte a Modena le ipotesi di accordo relative alla procedura Footprint e al pendolarismo ordinario. **All'inizio del prossimo anno saranno convocate le assemblee in tutto il Gruppo per l'illustrazione del contenuto specifico degli accordi e per la valutazione degli stessi da parte dei lavoratori.**

Le intese raggiunte consentiranno ai lavoratori del Gruppo BPER di poter affrontare le "riorganizzazioni" e "ristrutturazioni" del prossimo Piano Industriale con alcune certezze normative maggiori, sia relativamente alla nuove figure professionali che al sostegno economico per i lavoratori interessati dalla mobilità c.d. ordinaria o gestionale.

Per le colleghe e i colleghi che operano nelle filiali, il relativo accordo stabilisce inquadramenti e indennità per le

nuove figure professionali e introduce in tutte le banche del Gruppo un sistema di crescita professionale improntato a criteri oggettivi, senza smantellare l'impianto dei contratti integrativi, come invece pretendeva BPER.

Il nostro impegno nel futuro immediato sarà quello di sottoscrivere un accordo che vada a disciplinare, a seguito delle rilevanti ristrutturazioni intervenute in occasione di questo Piano Industriale, inquadramenti e percorsi professionali per i lavoratori delle Direzioni/Aree Territoriali (c.d. semicentro) e Direzione Generale.

Sull'altro tema, è evidente a tutti il fatto che la mobilità territoriale ha avuto negli ultimi anni un aumento esponenziale, soprattutto a partire dagli ultimi due piani industriali, sottoponendo i lavoratori a problemi sempre più gravi e generalizzati. Pertanto riveste particolare importanza l'introduzione, per la prima volta, in tutto il Gruppo di un 'ristoro' economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Dopo la sottoscrizione delle ipotesi di accordo su questi temi fondamentali, abbiamo convenuto sulla necessità di affrontare nel più breve tempo possibile alcune altre questioni di grande rilevanza nella vita quotidiana dei colleghi. Ferma restando la necessaria rapida definizione delle conseguenze della fusione di Carife, abbiamo deciso, tra l'altro:

- di richiedere l'incontro di verifica previsto dall'Accordo Quadro del 14 agosto 2015;
- di istituire una commissione per la preparazione della proposta di accordo di Gruppo relativo alle pressioni commerciali (come previsto dall'Accordo Nazionale dell'8 febbraio 2017);
- in considerazione del grave ritardo con il quale il Gruppo sta affrontando l'adeguamento alla direttiva MIFID 2, di fare immediata chiarezza relativamente alla formazione ed all'attribuzione delle abilitazioni ai colleghi rispetto alla collocazione dei prodotti

finanziari.

Nel rimandare a ulteriori comunicazioni e con l'impegno di tenervi costantemente aggiornati, fin da ora vi aspettiamo numerosi alle assemblee, nelle quali potremo valutare, discutere e decidere insieme.

Modena, 15 dicembre 2017

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN**

Allegati:

Volantino

Scheda sintesi pendolarismo

Scheda sintesi Footprint

Verbale d'accordo pendolarismo

Verbale d'accordo Footprint

BPER: chiuso l'Ufficio Ricostruzione

Torniamo a parlare dell'Ufficio Ricostruzione presso la BPER per annunciarne l'avvenuta chiusura, con trasferimento a Modena delle attività di back office.

L'annuncio potrà apparire sorprendente per chi aveva dato credito alle rassicurazioni arrivate da più parti (**Sindaco Biondi in primis**: [link all'articolo](#)), ma non per noi che l'avevamo preavvisato parlando di decisione presa da tempo e della ricollocazione dei lavoratori in altri uffici ubicati in città. A scanso di speculazioni, precisiamo che **nulla cambierà per l'utenza**: il Responsabile della ricostruzione, anche se

aggregato ad un altro ufficio, continuerà ad interagire con le Istituzioni locali e l'operatività presso le filiali resterà invariata.

La buona notizia è che, nonostante la chiusura, nessuno dei 29 interinali dell'Ufficio Ricostruzione, dei quali tanto si è parlato, è stato licenziato. E questo per una ragione molto semplice: **presso l'Ufficio Ricostruzione non sono mai esistiti i 29 interinali**. L'Ufficio poteva contare su un organico di **5 lavoratori**, tutti con contratto a tempo indeterminato e tutti riallocati in altre strutture presenti in città, come già chiarito.

I famosi interinali di cui si è parlato, spesso a sproposito, sono in realtà dei giovani lavoratori che operano in varie filiali sparse **su tutto il territorio Abruzzese e Molisano**, la cui situazione è fonte di forte preoccupazione in quanto la BPER si ostina a non volerci fornire risposte in merito alla conferma dei contratti, ormai prossimi alla scadenza.

Il mantenimento dei livelli occupazionali rappresenta una sfida ardua, che riguarda non solo la BPER ma tutti gli Istituti Bancari presenti sul territorio. **La FISAC rinnova l'appello affinché si evitino dichiarazioni superficiali o dettate da calcoli opportunistici, destinate solo a creare confusione e rendere più problematiche le vertenze.**

AGGIORNAMENTO DEL 18/12/2017

L'azienda ha improvvisamente sospeso il provvedimento, ritirando le lettere di trasferimento già consegnate ai lavoratori. Nessuna spiegazione è stata fornita in merito alle motivazioni o alla durata della sospensione.

Seguiremo gli ulteriori sviluppi.

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-rispetto-per-i-lav>

Rispetto per i lavoratori BPER

La settimana scorsa gli organi di stampa locali hanno dato ampio risalto alle dichiarazioni di una delle Organizzazioni Sindacali del settore bancario in merito alla situazione della BPER in Provincia dell'Aquila (qui il link all'articolo).

Le problematiche poste sono reali, tanto da essere state più volte affrontate dai sindacati a livello aziendale e territoriale. **Da oltre 3 anni stiamo lanciando un grido d'allarme** in merito alla perdita di posti di lavoro nel territorio abruzzese, ed Aquilano in particolare. **Lo abbiamo fatto come FISAC** (questa è la nota che il Coordinamento Regionale inviò ai lavoratori ed alla BPER), **lo abbiamo fatto congiuntamente con le altre sigle** (come si può vedere da uno dei comunicati stampa pubblicati in questi anni).

L'Ufficio Ricostruzione è effettivamente in fase di chiusura, con trasferimento a Modena di tutte le attività.

Il numero di 80 posti di lavoro complessivamente persi in Provincia non solo è veritiero, ma **rappresenta purtroppo solo una parte del prezzo che questo territorio dovrà ancora pagare**; già dal prossimo anno, con il nuovo piano industriale, dovremo aspettarci nuove chiusure di filiali e nuovi tagli occupazionali. Ormai da anni siamo in trincea per difendere ogni singolo posto di lavoro: una battaglia che dovrà continuare, **nonostante il disinteresse pressoché totale delle Istituzioni locali**, che fin qui poco o nulla hanno fatto per sostenerci.

Fatta questa premessa, **la FISAC/CGIL prende le distanze dal comunicato stampa della scorsa settimana** in quanto il suo contenuto, mescolando fatti reali con informazioni datate e notizie non confermate, appare improntato ad un sensazionalismo che non giova ai lavoratori, esponendoli a facili strumentalizzazioni (**che puntualmente sono arrivate**)

Facciamo un minimo di chiarezza.

La chiusura dell'Ufficio Ricostruzione **è una decisione presa da oltre due anni**, che abbiamo cercato di contrastare a più livelli.

Da un lato **siamo riusciti a ritardarla fino ad oggi**, anche grazie all'intervento della **Fondazione Carispaq**; dall'altro abbiamo ottenuto che tutti gli addetti fossero ricollocati in altri uffici, **senza perdita di posti di lavoro per la città**.

Si tratta di una partita chiusa da tempo, per la quale non si comprende l'opportunità di riportarla al centro dell'attenzione con tanta enfasi.

Quanto al mancato rinnovo in blocco di 29 lavoratori interinali, si tratta di **una notizia che la BPER non conferma e per la quale non esistono comunicazioni ufficiali**. Ribadiamo purtroppo che ulteriori tagli occupazionali rappresenteranno già nell'immediato futuro un'eventualità estremamente concreta, che richiederà il massimo impegno per limitarne quanto più possibile l'impatto, ma è opinione della FISAC che **cercare attenzione citando numeri e fatti non verificati rischi di creare confusione e nuovi timori, finendo col danneggiare i lavoratori**.

E infatti, subito dopo la pubblicazione del comunicato abbiamo avuto l'intervento di un Consigliere comunale che ha rilanciato la notizia **in modo del tutto distorto** (qui l'articolo). Giovedì scorso è arrivata la sortita di un esponente del **M5S Aquilano** (qui il link all'articolo) che lanciava una "*provocazione-invito*": spostare i conti presso altri istituti.

La FISAC/CGIL ricorda che, sebbene ridimensionata rispetto alla vecchia Carispaq, **la BPER rappresenta tutt'ora una delle aziende più grandi ed importanti del territorio**, con oltre 270 addetti nella sola provincia dell'Aquila.

Chiunque pensi di guadagnare facilmente visibilità e consenso giocando sulla pelle dei lavoratori BPER si assume un'enorme responsabilità nei confronti loro e delle loro famiglie, contribuendo a renderne più incerto il futuro.

La FISAC/CGIL esige massimo rispetto per i lavoratori BPER, e lancia un appello a tutti affinché si evitino comportamenti dettati da calcoli personali che possano contribuire ad aggravarne le incertezze.

BPER – Footprint e pendolarismo: intesa raggiunta

Questa mattina è stata raggiunta un'intesa di massima su Footprint e Pendolarismo.

L'ipotesi di accordo è il risultato di una lunga ed estenuante trattativa e di una nottata di confronto, in cui ci siamo posti l'obiettivo di **valorizzare le competenze, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale** di tutte le colleghe e i colleghi e di **“ricompensare” il disagio** di coloro che vivono nella condizione di pendolare.

I due accordi prevedono tra le altre cose:

- un sistema di percorsi professionali e di inquadramenti per i colleghi della rete valido per tutte le banche del

- gruppo Bper che adottano il modello Footprint;
- la previsione del pagamento del pendolarismo ordinario, cioè del “ristoro” economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Nei prossimi giorni verranno definiti i testi degli accordi e non appena gli stessi saranno firmati, verrà predisposto il comunicato che descriverà nel dettaglio tutte le novità in essi contenute.

Dopo la firma dell'ipotesi di accordo verranno indette le assemblee dei lavoratori per illustrarne i contenuti.

Tra l'altro l'accordo sul Footprint favorirà il confronto, altrettanto importante, finalizzato al raggiungimento di un'intesa sugli inquadramenti anche per le strutture non di rete, interessate dal progetto Delayering, che, al pari del Footprint, vede, come abbiamo già detto, lo “**scontro**” fra la “**teoria del modello**” e la “**realtà della quotidianità**”.

Modena, 12 ottobre 2017

Segreterie di Coordinamento Sindacale
del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN

scarica il volantino intesa su Footprint e pendolarismo

BPER – Welfare aziendale 2017

Quest'anno sono state introdotte alcune novità che riguardano l'utilizzo delle somme accantonate sotto forma di welfare

aziendale, alle quali si aggiungono nuove agevolazioni fiscali. Prima di illustrarle facciamo un piccolo ripasso.

COME SI ALIMENTA IL WELFARE?

Esistono tre diverse modalità.

1. PER TUTTI (esclusi i colleghi provenienti da aziende incorporate che hanno conservato le erogazioni previste dalle banche originarie: es. ex premio di rendimento CARISPAQ)

A seguito dell'accordo siglato il 4/10/2016 una parte della vecchia partecipazione agli utili, per un importo medio compreso tra € 500 ed € 600, verrà corrisposta sotto forma di accantonamento al welfare in due rate di pari importo, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Questi accantonamenti non vengono tassati, con un beneficio per i lavoratori che di norma è pari al 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. Le somme così corrisposte beneficiano anche della decontribuzione, argomento che sarà approfondito nel prossimo paragrafo.

2. PER I PERCETTORI DI REDDITO LORDO INFERIORE AD € 80.000 ANNUI

Si può decidere di destinare al welfare aziendale il VAP, in tutto o in parte, con un massimo di € 3.000 annui. Trattandosi di una scelta lasciata al singolo lavoratore, è bene valutarne con consapevolezza l'effettiva convenienza.

Vediamo prima di tutto quali sono i benefici di questa scelta. Le somme accantonate non vengono tassate, ma trattandosi di premi variabili assoggettati ad un'aliquota agevolata del 10% il beneficio fiscale è sensibilmente inferiore.

Chi accantona le somme sotto forma di welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 10%.

Sugli accantonamenti a welfare non si pagano contributi previdenziali, quindi il beneficio per i lavoratori che

scelgono questa forma di pagamento è pari alla quota di loro competenza: di norma il 9,19% (elevata al 10,19% per redditi superiori ad € 46.123). Si tratta, come vedremo, di un beneficio solo apparente.

Facciamo un esempio, prendendo una somma di € 1.000 e confrontando le due opzioni.

	BUSTA PAGA	WELFARE
TOTALE LORDO	€ 1.000	€ 1.100
CONTRIBUTI INPS	€ - 92	
IMPOSTE	€ - 91	
TOTALE NETTO	€ 817	€ 1.100
INCREMENTO		€ 283

Apparentemente la scelta del welfare è assolutamente conveniente, ma come spesso accade non è tutt'oro quel che luccica.

Intanto le somme accantonate a welfare, se utilizzate per il pagamento di spese che potrebbero essere portate in detrazione (spese mediche, rette per asili nido ecc...), non sono ulteriormente detraibili avendo già beneficiato di agevolazioni fiscali. Quindi a fronte di un 10% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che di fatto ne neutralizza l'effetto.

Ma l'aspetto più importante da considerare è quello contributivo.

L'accantonamento previdenziale sulle retribuzioni è del 33% così suddiviso: 9,19% a carico del lavoratore e 23,81% a carico dell'azienda (in caso di redditi superiori ad € 46.123 la quota a carico del lavoratore aumenta al 10,19%). Le somme accantonate a welfare non sono assoggettate a contribuzione, né da parte del lavoratore, né da parte dell'Azienda.

Per questa ragione, il mancato versamento della quota a carico del lavoratore è un beneficio solo apparente perché, pur non vedendosi applicata la ritenuta del 9,19%, si ritrova con

minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di maggiori benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

Si tratta di numeri dei quali è bene tenere conto prima di effettuare la scelta, che comunque va valutata caso per caso.

3. PER I PERCETTORI DI REDDITO LORDO PARI AD ALMENO € 80.000 ANNUI

In questo caso non è possibile scegliere di destinare il VAP a welfare aziendale, non essendo previste agevolazioni fiscali. Tuttavia è possibile decidere, tramite accordo sindacale, che il premio venga pagato in tutto o in parte in questo modo, senza possibilità di scelta per i beneficiari.

Per questa fascia di reddito l'eventuale risparmio fiscale è massimo, beneficiando di una detassazione pari al 43%.

Veniamo ora all'illustrazione delle novità per il 2017.

AGEVOLAZIONI NELL'UTILIZZO DELLE SOMME ACCANTONATE

- **Spese sanitarie**

L'importo minimo dello zainetto sanitario acquistabile viene ridotto ad € 10, dando la possibilità di acquistare più zainetti nel corso dell'anno. In passato si poteva acquistare un solo zainetto l'anno dell'importo minimo di € 200, rendendo di fatto impossibile utilizzare il welfare aziendale per il rimborso di spese mediche se le stesse non raggiungevano questa soglia.

Facciamo un esempio pratico. Se ho un'unica fattura di € 150 a fronte di una prestazione specialistica, farò prima di tutto la richiesta di rimborso utilizzando la polizza sanitaria Unisalute. La compagnia assicurativa mi rimborserà € 90, trattenendo una franchigia di € 60: a questo punto acquisterò uno zainetto sanitario di 60 Euro utilizzandolo per il rimborso di questa quota.

- Nuove possibilità di utilizzo.

Il credito accantonato potrà essere utilizzato anche per il pagamento di assistenza sanitaria ai familiari e di baby sitter per i figli di età non superiore ai 14 anni.

- Scadenza del credito

Fino ad ora il credito non utilizzato alla fine di ogni anno veniva automaticamente versato nel fondo pensione del lavoratore. Da quest'anno, il credito residuo verrà automaticamente portato all'anno nuovo, con possibilità di utilizzarlo nei successivi 12 mesi.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER VERSAMENTI AL FONDO PENSIONE

Le somme versate al fondo pensione beneficiano normalmente di differimento d'imposta. Questo vuol dire che vengono versate al lordo, evitando quindi la tassazione all'aliquota marginale (come detto, di norma il 38% ma che può arrivare al 43% per i redditi più alti).

Il capitale accumulato viene poi tassato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con un'aliquota che diminuisce all'aumentare dell'anzianità contributiva, e che va dal 9 al 15%.

Come noto si possono fare versamenti al fondo pensioni anche girando il credito accumulato sul welfare aziendale: in ogni caso, il massimo che si poteva versare al fondo, godendo dei benefici fiscali, era fino allo scorso anno pari ad € 5.164.

Veniamo alle novità per il 2017

- Per i versamenti di somme derivanti da accantonamento al welfare di premi variabili: possibilità di superare il limite

di € 5.164 ed esenzione totale dei versamenti effettuati in questo modo

Queste agevolazioni non riguardano i conferimenti a welfare aziendali dovuti alla vecchia partecipazione agli utili, ma solo gli accantonamenti volontari che riguardano il VAP.

Per chiarire il meccanismo, apparentemente complicato, facciamo un esempio.

Se verso al fondo pensione l'importo di € 100, risparmio nell'immediato il 38% di tasse. Al momento del pensionamento quei 100 Euro saranno tassati all'aliquota del 9%, con un evidente beneficio fiscale: questo vale sia per i versamenti fatti con trattenuta in busta paga, sia per quelli effettuati passando attraverso il welfare aziendale.

Da quest'anno, se decido di destinare € 100 del VAP a welfare aziendale, e poi quei 100 Euro li giro sul fondo pensione, al momento della cessazione su quella somma non verrà applicata la tassazione che abbiamo ipotizzato al 9%.

Il saldo disponibile sulla procedura welfare sarà differenziato tra somme derivanti dalla vecchia PU e somme rivenienti da premio variabile, le uniche sulle quali esiste la possibilità di beneficiare di quest'agevolazione.