

# Gruppo Bper: lettera delle 00.SS. sul caro bollette



	<b>Spett.le Gruppo Bper Relazioni Sindacali</b>
--	---

Le scriventi 00.SS. nelle scorse settimane hanno richiesto che il Gruppo BPER valuti positivamente di erogare un riconoscimento economico alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Gruppo, in considerazione dello straordinario momento di congiuntura economica e tenuto anche conto dell'eccezionalità della vita sociale in conseguenza degli effetti derivanti dalla "crisi energetica".

La richiesta è peraltro corroborata dai confortanti risultati economici espressi dal Gruppo, vanto dell'Azienda e di chi in essa contribuisce a produrre valore.

Rinnoviamo dunque la richiesta di un segnale di attenzione che, anche alla luce del "Decreto aiuti quater" – che prevede la defiscalizzazione fino a 3.000 euro delle somme erogate nel 2022 a titolo di fringe benefit-, potrebbe beneficiare di esenzione fiscale e consentire di affrontare con maggiore serenità questo momento particolarmente impegnativo per l'economia delle famiglie. Inoltre, sempre in relazione al suddetto Decreto, invitiamo l'Azienda a valutare l'anticipazione dell'erogazione del c.d. Premio Lanterna con la finalità di massimizzare i benefici fiscali della previsione normativa.

Confidando nell'accoglimento delle nostre istanze rimaniamo in attesa di una Vs. comunicazione in merito.

Modena, 30 novembre 2022

***Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER***

<b>FABI</b>	<b>FIRST/CISL</b>	<b>FISAC/CGIL</b>	<b>UILCA</b>	<b>UNISIN</b>
<i>A. Sboro</i>	<i>E. Verrengia</i>	<i>N. Cavallini</i>	<i>G. Dettori</i>	<i>A. Bonvicini</i>

---

# **Accordo per integrazione di Carige e Monte di Lucca in Bper Banca**

## **COMUNICATO STAMPA**

**Sottoscritto l'accordo per l'integrazione di Banca Carige e Banca del Monte di Lucca nella Capogruppo Bper Banca**

FISAC CGIL e le altre Organizzazioni Sindacali del comparto Credito hanno firmato nella notte l'accordo di armonizzazione per l'integrazione di Banca Carige e Banca del Monte di Lucca nella capogruppo Bper Banca. L'intesa norma le condizioni di passaggio del personale del Gruppo Carige, in relazione all'operazione di fusione denominata "Lanterna" prevista dal Piano Industriale 2022/2025, incorporazione che si perfezionerà in data 28 novembre 2022.

L'accordo salvaguarda le previsioni retributive e normative di Carige, oltre che prevedere l'acquisizione in continuità di

numerosi istituti contrattuali già presenti in Bper. I destinatari sono una platea di oltre 3.000 lavoratori che, completato il week end di conversione, porteranno la forza lavoro del Gruppo modenese a circa 21.500 persone.

Contestualmente è stato negoziato un incentivo straordinario in welfare di 250 euro procapite a beneficio dei lavoratori del Gruppo, coinvolti nello straordinario impegno richiesto da **Operazione Lanterna**. A questo si aggiunge per gli allineatori impegnati sul campo un riconoscimento ulteriore di 50 euro giornalieri, sempre in welfare.

Chiusa questa prima fase, le Organizzazioni Sindacali saranno impegnate nelle fasi successive che riguarderanno in particolare l'armonizzazione dell'altra banca del gruppo Carige (Banca Cesare Ponti) e la cessione di 48 sportelli del Gruppo Bper al Banco Desio.

Il Segretario nazionale FISAC CGIL Giacomo Sturniolo e il Coordinatore nazionale FISAC CGIL del Gruppo Bper Nicola Cavallini hanno manifestato grande soddisfazione per il raggiungimento di un'intesa i cui contenuti non erano affatto scontati.

L'accordo salvaguarda percorsi professionali e indennità maturate dei dipendenti acquisiti, prevede un avanzato regime indennitario a ristoro delle mobilità e consolida le previsioni relative alla previdenza complementare, alle coperture assicurative ed all'assistenza sanitaria integrativa.

Roma, 5 novembre 2022

---

### **L'accordo in pillole:**

- applicazione della contrattazione integrativa Carige

- sino al 31/03/2023 e della contrattazione integrativa Bper a partire dall'1/4/2023, fatto salvo quanto diversamente previsto dall'accordo di armonizzazione
- mantenimento quota eccedente ex premio di rendimento
  - mantenimento ad personam ex accordo Gruppo Carige del 30 settembre 2014
  - applicazione previsioni del Premio Aziendale in vigore in Bper a partire dall'anno 2023
  - mantenimento diverse indennità previste Gruppo Carige (indennità 2014, indennità 2016, etc.)
  - ripristino, a far data dall'incorporazione, di quanto stabilito dal CCNL (art. 110) in materia di trattamento delle prestazioni aggiuntive (straordinario)
  - garanzie e tutele per le figure professionali aventi in iter percorsi inquadramentali previsti dalla contrattazione Carige
  - part time: mantenimento part time in essere. Prevista possibilità di proroga di 24 mesi per i part time in scadenza entro il 31/12/2024.
  - previdenza complementare:
    - per il 2023 invariate regole contribuzione rispetto ad oggi
    - dal 2024: contribuzione aziendale del 4,50% in caso di riconoscimento di previsioni in materia di Premorienza ed Invalidità presso Bper Banca con onere a carico dell'Azienda oppure contribuzione aziendale del 4,80 % nel caso in cui non siano riconosciute in Bper le predette coperture premorienza e invalidità con costo a carico aziendale
  - mobilità territoriale: mantenimento dei trattamenti in vigore in Carige.

Per chi viene trasferito con decorrenza dal 28/11/2022: applicazione norme Carige sino a fine Marzo 2023 – applicazione norme Bper dall'1/4/2023

- polizza sanitaria: dall'1/1/2023 possibilità di

iscriversi alla polizza Bper

---

## Bper: non possiamo accettare il bullismo



---

La scorsa settimana si è verificato nell'Area Abruzzo Ovest (ex Area L'Aquila) un fatto estremamente grave e preoccupante.

Sulla casella di posta dei titolari di filiale, infatti, è stata recapitata per più giorni la **lista nominativa dei gestori personal indicando**, per ognuno di loro, i risultati ottenuti in relazione ad una campagna commerciale in corso.

I nominativi erano riportati in base alla percentuale di completamento degli obiettivi, in ordine crescente, andando a formare una classifica con i meno performanti in testa alla lista ad **attirare immediatamente l'attenzione**.

Una comunicazione del genere, con diffusione di risultati individuali, rappresenta una grave e palese violazione dell'Accordo sulle Politiche Commerciali firmato lo scorso 30/3/2022 che vieta espressamente l'invio di messaggi **vessatori**, e comunque **non rispettosi della professionalità e dignità dei lavoratori**.

Non si può fare a meno di notare che nelle posizioni peggiori della classifica figurano lavoratrici e lavoratori

temporaneamente assenti per motivi di salute o di carattere personale, o impiegati in filiali che presentano carenze d'organico o problemi organizzativi tali da impedire loro di dedicarsi assiduamente all'attività commerciale. **Questo rende particolarmente odiosa la scelta di chi ha deciso di mettere alla gogna delle persone già alle prese con situazioni difficili.**

La diffusione tra i colleghi di risultati individuali costituisce anche una – più grave – violazione della **normativa sulla privacy**. In tal senso esistono diversi precedenti di aziende sanzionate per aver pubblicato tra i dipendenti i risultati dei loro colleghi.

Il rischio che si corre, di fronte ad episodi del genere, è che in tanti finiscano per considerarli "*normali*", assuefatti come sono alle piccole e grandi angherie che giornalmente gli tocca subire. **Ma di normale, in questo caso, non c'è nulla.**

Il rapporto tra lavoratori e rappresentanti aziendali può attraversare anche momenti aspri e conflittuali, ma è comunque basato su **regole**, e soprattutto sul **rispetto** dei reciproci ruoli. Quello che abbiamo riportato è tutt'altro: è un episodio pericolosamente vicino ad un **atto di bullismo**, e in quanto tale **da respingere con forza**.

Per questo motivo, come Fisac, **abbiamo immediatamente segnalato l'accaduto all'Azienda, chiedendo un sollecito intervento volto ad impedire il ripetersi di analoghe iniziative.**

La raccomandazione ai colleghi è sempre la stessa: **riferire al proprio rappresentante sindacale ogni forma di vessazione** per consentirgli – garantendo il totale anonimato al segnalante – di intervenire tempestivamente e fare quanto possibile per bloccare il comportamento scorretto. Ad oggi **questo rappresenta l'unico mezzo per arginare una deriva altrimenti inarrestabile.**

Ricordiamo, infine, che contro la diffusione di dati sensibili è possibile inoltrare un **ricorso al Garante per la Privacy**. Chi fosse interessato ad informazioni su questa procedura riceverà **assistenza gratuita** dalla Fisac.

L'Aquila, 19 ottobre 2022

**Fisac/Cgil Bper Banca**  
**RSA L'Aquila**

---

## **BPER. Fringe benefits: perché vengono tassati mutui e prestiti dei dipendenti?**



---

Con la busta paga di settembre diversi colleghi hanno trovato la brutta sorpresa rappresentata da trattenute fiscali e previdenziali extra. Altri potrebbero trovarla nei prossimi

mesi.

Cosa sta succedendo? Due sono le cause: la normativa che disciplina la **tassazione dei fringe benefits** e l'improvviso **rialzo del tasso di riferimento BCE**.

## **COSA SONO I FRINGE BENEFITS?**

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel nostro caso specifico rientrano in questa categoria:

- **Buoni Cadhoc: € 110 annui.**
- **Polizza infortuni: € 37,50 annui**
- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite il portale welfare, utilizzando il credito accantonato. L'importo disponibile è differenziato per ogni singolo dipendente, visto che non tutti beneficiano delle medesime erogazioni a causa della provenienza da istituti diversi. La procedura non permette di acquistare buoni per un importo eccedente la soglia detassata, ma fino ad oggi **non teneva conto degli interessi sui prestiti.**
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite.**

Di norma tale limite ammonta ad € 258,23; per il 2022 il D.L. "Aiuti bis" lo ha elevato **ad € 600.**

Inoltre, per fronteggiare l'aumento dei carburanti, per il 2022 è stata concessa facoltà di usufruire di **ulteriori € 200** da destinare esclusivamente all'acquisto di buoni benzina, che **non contribuiscono a formare il massimale di € 600.**

**Attenzione:** se si sfora anche di un solo centesimo la soglia

di € 600, verrà tassata e soggetta a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma**.

Questo significa che sarà assoggettata alle trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), ai **contributi previdenziali** ed alle **addizionali regionali e comunali**.

## **COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?**

Se un'azienda che vende scarpe decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

**Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?**

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito**.

Al momento il tasso BCE ammonta all'**1,25%**. Poco più di due mesi fa era pari a zero, dopo anni in cui era stato addirittura negativo: la forte ripresa dell'inflazione causata dalla crisi ucraina ha spinto la BCE a decidere di aumentarlo per due volte dalla fine di luglio.

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza**.

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari 165/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso BCE dell'1,25% l'ammontare del benefit è pari a:

$$1,25 - 0,50 = 0,75$$

$$0,75 : 2 = \mathbf{0,375\%}$$

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

$$165.000 \times 0,375 : 1200 = \mathbf{51,56\text{€}}$$

che rappresentano il benefit mensilizzato generato dal prestito.

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso, che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo, ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Il rischio di vedersi tassati riguarda in primis i mutui e i prestiti a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non consente di escludere che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di ulteriori aumenti del tasso BCE entro la fine dell'anno.

Torniamo al nostro esempio. L'ammontare del benefit mensile, a causa del modo in cui la norma è scritta, va moltiplicato per i 9 mesi fin qui trascorsi. Quindi (*ipotizzando per semplicità che l'importo sia uguale per tutti i mesi, anche se in effetti varia al variare del debito residuo*):

51,56 x 9 =	<b>464,04€</b>	Minori interessi su finanziamento
+	110,00€	Buoni Cadhoc
+	37,50	Polizza infortuni

<b>TOTALE BENEFITS</b>	<b>611,04€</b>	
----------------------------	----------------	--

Sommando tutte le voci, il nostro ipotetico collega si trova ad aver sfiorato la soglia dei 600€. **Ecco perché nella busta paga di settembre si è viste addebitare le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma.**

Nei mesi a venire subirà ancora trattenute extra, ma relative all'ammontare del beneficio mensilizzato. Quindi, restando al nostro esempio, saranno calcolate su un importo di € 51,56€ (*ancora una volta ipotizziamo che l'importo sia costante*).

Colleghi che ad oggi non hanno ancora raggiunto la soglia dei 600€ ma ci sono molto vicini, **subiranno l'addebito non appena l'avranno scavalcata**, sempre se questo avviene entro la fine dell'anno.

Per controllare l'ammontare dei benefits calcolati fino al corrente mese bisogna prendere l'ultimo cedolino di stipendio e leggere la voce **TOTBEN**.

Andamento analogo si verificherà nel 2023: nei primi mesi non verranno effettuate ritenute extra, fino al superamento della soglia (che ad oggi non sappiamo se sarà ancora di 600€ o tornerà al vecchio limite di 258,23). In quel momento verrà effettuata la tassazione per l'intera somma, e dal mese successivo l'importo verrà mensilizzato.

Ricordiamo che, con l'eccezione dell'acquisto di buoni spesa o carburante, **il welfare aziendale non rientra tra i fringe benefits**, quindi si può tranquillamente continuare ad utilizzare per tutte le altre voci come zainetto sanitario, spese scolastiche, ecc...

Tuttavia, **per chi ha finanziamenti a tasso agevolato è opportuno evitare l'acquisto di ulteriori buoni spesa**, che contribuiscono al calcolo dell'importo tassato.

Non è detto che le brutte sorprese siano finite. Nell'ipotesi, purtroppo tutt'altro che remota, di ulteriori aumenti del

Tasso di Riferimento BCE, la differenza rispetto al tasso applicato verrà ricalcolata ed estesa a tutti e 12 i mesi, causando un nuovo conguaglio.

**Un paradosso.** Se un dipendente BPER avesse ottenuto un prestito presso un'altra banca ad un tasso inferiore all'attuale tasso di riferimento BCE, lo avrebbe fatto come **cliente** e non come dipendente, quindi **non si vedrebbe applicata la tassazione sui fringe benefits**. Analogo beneficio si avrebbe effettuando la **portabilità** del mutuo, ma bisognerebbe verificare la convenienza rispetto al tasso attualmente pagato.

E' evidente che questo meccanismo crei distorsioni, per le quali è auspicabile un intervento normativo volto ad eliminarle. Per ora non possiamo far altro che limitarci a spiegare la situazione esistente, riservandoci di aggiornarvi puntualmente in caso di novità.

**Fisac/Cgil Bper Banca**

---

# Bper                    Abruzzo:                    “Non dimenticheremo mai il vostro nome”



---

Nell'ormai lontano 2013 BLS, Carispaq e Serfina Banca, storiche banche fortemente radicate nel tessuto sociale ed economico abruzzese, furono incorporate nella grande famiglia Bper.

Forse non tutti ricordano gli slogan con i quali l'incorporazione fu presentata ai clienti. Tra questi, uno diceva:

***“Cambia il nostro nome, ma non dimenticheremo il vostro”.***

Nel frattempo la Bper ha dimenticato tante altre cose. La nostra Regione è stata una delle più penalizzate in assoluto dall'accorpamento in Bper. Penalizzata in termini di chiusura di filiali, di abbandono del territorio – in modo particolare nelle aree interne – , di assunzioni stabili di giovani (**ad oggi di quelle previste dal nuovo piano non c'è traccia**). Penalizzata in termini di tagli occupazionali, anche se bisogna riconoscere che il taglio è avvenuto – nella maggior parte dei casi – in modo graduale e senza grandi traumi per i lavoratori.

Oggi anche il nome delle nostre città viene dimenticato: le Aree L'Aquila, Pescara e Lanciano diventano rispettivamente "Abruzzo Ovest", "Abruzzo Est", "Abruzzo Sud e Molise".

Un ennesimo segnale di distacco dai territori, in vista forse di tagli, accorpamenti, chiusure filiali (anche se per l'azienda – **al momento** – non previsti) ?

E allora, visto che sembra essere invecchiato male, forse è il caso di aggiornare lo slogan di 9 anni fa.

"Non dimenticheremo mai il vostro nome. A proposito, **com'è che vi chiamate?**"

23 settembre 2022

Le Rsa della Fisac/Cgil Bper Banca  
Regione Abruzzo

---

## Bper-Carige: entra nel vivo l'Operazione Lanterna



---

Venerdì 15 settembre si è svolto il primo confronto tra Aziende e delegazioni Sindacali BPER/Carige.

In apertura Bper ha confermato la propria disponibilità:

- a estendere **l'accordo Bper sulle politiche commerciali** alla rete ex Carige e BML (riconvocando anche a breve l'apposita Commissione);
- ad affrontare il tema relativo all'estensione alla Rete Carige dei **nuovi orari di sportello** che in BPER avranno decorrenza 01/11/2022);
- a proseguire il percorso di Insourcing dei lavoratori **ex ICT Carige**
- ad affrontare le diverse problematiche derivanti dall'applicazione del Piano Industriale (facendo riferimento, in particolare, a **mobilità territoriale; processi di riconversione professionale; cessione a Nexi dell'attività; cessione Sarda Leasing; struttura Banca Cesare Ponti**).

Le procedure oggetto di confronto saranno 4:

- **Fusione Carige**
- **Cessione di 48 sportelli al Banco Desio** (40 Carige e 8 BdS)
- **Cessione BCM** (Bper credit management), che però vedrà una prima fase relativa alla riorganizzazione dell'attività stessa e poi, in un secondo momento, la fase della cessione
- **Cessione a Nexi** dell'attività di merchant acquiring e gestione POS del gruppo Bper.

L'Azienda considera prioritario il confronto sulla **fusione** (con possibile estensione delle previsioni dell'ipotetico accordo anche a Cesare Ponti) e sulla **riorganizzazione delle strutture di Sede**. A tal proposito è stata illustrata una riorganizzazione parziale che porterà alla ridefinizione del modello di Semicentro in alcune zone, in particolare Liguria, Piemonte, Toscana e Lazio, attraverso la creazione di una nuova Direzione Territoriale (**DT Liguria**) e di **7 nuove Aree**. Verranno inoltre creati **5 nuovi Area Manager** (Genova Levante, Genova Ponente, Imperia, Savona e Levante) e due nuovi Centri Impresa CI (Liguria Levante e Liguria Ponente). È inoltre prevista una diversa distribuzione delle Filiali nelle DT al fine di presidiare meglio il territorio. La riorganizzazione

avrà decorrenza con il Weekend di Migrazione.

Sono state anche comunicate la **creazione di nuovi uffici** e la **ridenominazione di uffici esistenti per alcune Strutture Centrali**, sostenendo che non vi saranno ricadute significative per colleghe e colleghi e che queste iniziative saranno funzionali a integrare le strutture ex Carige.

Su specifica domanda relativa ai futuri sviluppi per i Servizi Centrali a fronte della fusione, l'Azienda ha sostanzialmente indicato che userà soluzioni gestionali mirate a limitare al massimo la mobilità, basandosi su "quattro pilastri" che prevedono una **"Riconversione professionale graduale"**:

- Riduzione della mobilità;
- Gradualità nella gestione/organizzazione delle riconversioni, bilanciandola con le uscite per pensionamenti/Fondo Solidarietà;
- Ricerca del migliore abbinamento possibile tra competenze, aspettative e necessità aziendali;
- Spostamento delle lavorazioni.

Su tutte queste materie abbiamo espresso numerose osservazioni e chiesto delucidazioni. L'Azienda si è riservata di fornire tutte le risposte in sede di trattativa .

Riguardo alla **Formazione** sono stati descritti gli strumenti formativi che verranno messi a disposizione.

- **Formazione digitale** – Si farà sulla Piattaforma Carige e-learning; sarà presente un box "Formazione Lanterna" in cui verranno inseriti contenuti digitali utili per capire ruoli, processi, prodotti e servizi. In merito alla Formazione Antiriciclaggio sono previsti momenti specifici dopo il CWE (Conversion WeekEnd); prima, ma solo per i Responsabili di Filiale, saranno presenti video pillole nella Formazione Lanterna e momenti specifici con il Coach. Abbiamo chiesto chiarimenti in ordine alla possibilità di svolgere formazione in modalità **Home Learning** (da casa in orario di lavoro),

come previsto dall'accordo presente in Carige.

- **Coaching** – in aggiunta alla formazione digitale, ci sarà un Coach BPER (413 persone) – in un rapporto di **1 Coach ogni 5 colleghe/i Carige**. Il Coach accompagnerà i colleghi nel Percorso Formativo durante le 8 settimane precedenti il CWE (anche mediante una riunione in Google Meet di due ore alla settimana). Sono previsti anche 70 Coach per i Consulenti Impresa (1 ogni 2 colleghi Carige). Il Coach dovrebbe seguire i colleghi anche nella pianificazione delle attività formative. Da questa settimana prenderanno contatto con colleghe e colleghi.
- **Webinar formativi** – solo per gli addetti alla mansione di cassa. Saranno organizzati a ridosso del CWE uno o due webinar per la prime attività post CWE.

#### **ASSISTENZA e AFFIANCAMENTO** (dopo il CWE).

Creazione di una Taskforce composta come segue, e di un secondo livello di assistenza rappresentato dal potenziamento dell'Help Desk:

- **Allineatori** (circa 500 persone, 1 o 2 per Filiale a seconda del Modello), che saranno presenti **8 settimane** per affiancare e assistere i colleghi nei sistemi operativi, ma anche per il modello di organizzazione. La permanenza potrebbe essere ridotta a 4/6 settimane in base alle effettive necessità.

L'azienda sta predisponendo le comunicazioni per il ruolo di **allineatore** rimandando però a un periodo successivo l'indicazione della destinazione.

A copertura del periodo di assenza degli allineatori, è in corso la selezione per **l'assunzione di circa 300 lavoratori in somministrazione** che dovrebbero iniziare il servizio circa 3 settimane prima del CWE (perciò indicativamente a inizio novembre).

Per **PMI e Affluent/Personal** l'allineatore potrebbe essere in remoto.

- **Responsabili filiale gemelle** (circa 280 persone):

affiancheranno i Responsabili di Filiale su temi più manageriali. È prevista l'assistenza in remoto, ma con **2 giorni in presenza**.

- **Focal Point**: circa 130 persone ex Carige presenti nelle Filiali (di massima Filiali con almeno 8 risorse). Saranno punto di riferimento per problemi operativi. Verranno formati anche tramite un distacco per 2 settimane presso Filiali Bper. Sono previsti anche colleghi Focal Point Responsabili (circa 60 persone) per affiancare i Responsabili delle Filiali Hub (per quest'ultimi è previsto anche un affiancamento di 2 giorni in agenzie Hub BPER).
- Per i **Centri Private** e **Centri Imprese** sono previsti percorsi di affiancamento specifico.
- Verrà potenziato **l'Help Desk** Bper attraverso l'inserimento di ulteriori 50 risorse per un periodo massimo di 12 settimane.

Come delegazioni sindacali abbiamo sottolineato che le attuali **carenze di organico**, le **pressioni commerciali** e le **difficoltà legate alla migrazione** rischiano di limitare il reale accesso alle attività formative e di compromettere il percorso di fusione. E, soprattutto, abbiamo chiesto con forza la **cessazione delle pressioni commerciali** al fine di mettere al centro l'unico, vero e grande obiettivo attuale: la buona riuscita dell'operazione di fusione nel suo complesso.

---

Nella giornata di ieri, 19 settembre, si è svolto il **primo incontro con Banco Desio**.

I referenti di Banco Desio hanno esordito con la presentazione delle filiali cedute e dei numeri relativi ai colleghi che saranno assegnati al nuovo Istituto. L'azienda ci ha comunicato che **non sono previste chiusure** successivamente all'acquisizione degli sportelli visto che l'acquisizione è finalizzata allo sviluppo commerciale su tutto il territorio.

Da parte nostra abbiamo sollevato diverse questioni da approfondire in fase di trattativa.

Abbiamo innanzitutto richiesto un chiarimento su come verrà gestito il **doppio passaggio** (da Carige a Bper a Banco Desio).

Particolare attenzione è stata posta sulle **politiche commerciali** per le filiali cedute, e sui problemi di mobilità per tutti i colleghi coinvolti, con un occhio di riguardo per le **agenzie sarde ex Unipol**, da anni nel limbo dell'Antitrust.

Tutte le questioni saranno affrontate nei prossimi incontri.

L'azienda ci ha rassicurati sul fatto che **il trattamento economico e normativo del personale ceduto verrà conservato**.

Abbiamo infine richiesto che vengano **ricalibrati gli obiettivi commerciali** in funzione delle migrazioni, e che si trovino soluzioni per far fronte all'attuale **sottodimensionamento degli organici**, destinato ad aggravarsi con le uscite nel Fondo di Sostegno al reddito.

E' nostro parere che il tempo che divide i colleghi dal passaggio in Banco Desio **non debba essere caratterizzato da caos organizzativo e da una inadeguata distribuzione dei portafoglio della clientela**.

Vi terremo informati sull'andamento dei prossimi incontri

**I Coordinamenti Fisac/Cgil Gruppo Bper e Carige.**

---

## **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 infurtuni), 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'ora 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<sup>a</sup> 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 progressi 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 Analist* 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 privati 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**

---

# La visita del Medico competente

## Obbligo di visita dopo una malattia prolungata

Il d.lgs 106 del 3 agosto 2009 ha introdotto correttivi al Testo unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/08).

Tra questi correttivi sottolineiamo **l'obbligo di sottoporre il lavoratore a visita medica di idoneità specifica dopo un periodo di assenza per malattia di durata superiore a 60 giorni continuativi**. La visita ha lo scopo di verificare la permanenza dell'idoneità a svolgere le mansioni attribuite al lavoratore, e deve essere effettuata dal medico competente.

La novità merita il massimo di attenzione da parte degli enti per i seguenti motivi:

1. Essendo la visita "obbligatoria", l'eventuale ripresa lavorativa senza visita **può esporre l'ente ad azione di responsabilità per aggravamento**.
2. Si rende pertanto necessario adottare una procedura di garanzia che **inibisca la ripresa del servizio senza il previo controllo medico**.
3. **La visita di idoneità non potrà avvenire in costanza di certificato di malattia** perché ciò sarebbe proibito dall'art. 5 della Legge 300/70. Tuttavia, alla scadenza del certificato, qualora il medico competente non sia in grado di effettuare, o comunque non effettui, una visita

assolutamente tempestiva si pone il problema di come amministrare gli intervalli non lavorati tra fine del certificato e visita di idoneità.

## **Quando il dipendente può richiedere la visita medica?**

La **visita medica**, nell'ambito lavorativo, non è sempre imposta dal datore di lavoro, ma **può essere anche richiesta dal dipendente**, qualora l'attività svolta comporti dei rischi per la sua salute o sia necessaria la valutazione dei rischi in itinere.

Il D.Lgs 81/08 prevede per la maggior parte delle mansioni che espongono il lavoratore a particolari **rischi per la salute**, la sorveglianza sanitaria obbligatoria.

## **Dove si fa la visita medica del lavoro?**

La visita medica del lavoro solitamente si effettua presso gli ambulatori di un centro di medicina del lavoro o presso un locale sito nella stessa azienda del lavoratore, adibito a sala visite.

La **sorveglianza sanitaria** invece è un'attività clinica che deve essere effettuata sempre dal medico competente e consiste nell'effettuazione di accertamenti medici periodici, che servono per:

- identificare immediatamente eventuali danni alla salute dovuti all'attività lavorativa;
- verificare l'eventuale presenza di problemi di salute che possono aggravarsi nel caso di particolari attività lavorative;
- verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione dei rischi adottate dall'azienda.

La sorveglianza sanitaria non è prevista, come erroneamente si ritiene, soltanto per mansioni particolarmente pericolose o pesanti, ma anche per chi svolge compiti piuttosto comuni, come il lavoro al **videoterminale** (è sufficiente lavorare con qualsiasi apparecchiatura dotata di monitor, come un pc, per 20 ore alla settimana perché la sorveglianza sanitaria sia obbligatoria).

In tutti questi casi, dunque, non solo devono essere effettuati periodicamente degli accertamenti sanitari obbligatori, ma **il dipendente può richiedere, di propria iniziativa, di essere sottoposto a visita medica, se correlata ai rischi professionali o se le condizioni di salute possono peggiorare a causa delle mansioni svolte.**

Al termine dell'accertamento sanitario, il medico deve esprimere un giudizio sull'idoneità alla mansione specifica, che può essere di:

- idoneità alle mansioni;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

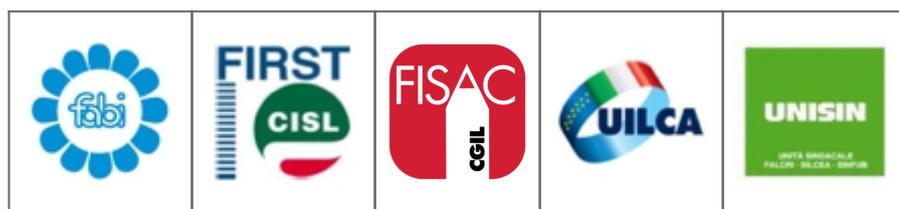
## **È ammesso il ricorso al giudizio del Medico competente?**

Il medico deve comunicare il **giudizio** al lavoratore e al datore di lavoro. Contro il giudizio del medico competente è ammesso **ricorso**, entro **30 giorni** dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Fonte: [www.gms-srl.it](http://www.gms-srl.it)

---

## Bper. VAP e bonus edilizi: in alto mare



*COORDINAMENTI SINDACALI Aziendali BPER*

---

### VAP E BONUS EDILIZI: IN ALTO MARE

Proseguono le trattative tra le OO.SS e l'Azienda per la determinazione del VAP 2022. I risultati economici positivi evidenziati dalla prima trimestrale 2022, le previsioni dichiarate dall'A.D. alla presentazione del Piano Industriale, le rassicurazioni date agli azionisti per una maggiore remunerazione, dovrebbero tradursi in un giusto riconoscimento per il principale stakeholder dell'Azienda: i dipendenti.

Per questo valutiamo incomprensibile la rigidità dell'Azienda rispetto alle diverse proposte offerte dal tavolo affinché il

premio aziendale rappresenti l'adeguato riconoscimento del determinante contributo dei lavoratori.

Il maggior impegno costantemente richiesto vede i lavoratori in prima fila, come l'ultimo caso delle pratiche dei Bonus edilizi dimostra e di cui parliamo in seguito. Ci aspettiamo al prossimo incontro adeguate aperture e un'azienda che si discosti dall'immobilismo che l'ha caratterizzata.

Sulla torta dei vari Bonus edilizi si è lanciata anche BPER ma dobbiamo purtroppo segnalare che il servizio non funziona adeguatamente e questo genera un fortissimo stress ai colleghi della rete che devono rispondere a richieste e lamentele dei clienti, purtroppo sempre più frequenti.

La situazione risulta aggravata dalle ultime decisioni organizzative aziendali di trasferire parte della gestione amministrativa delle pratiche alle filiali e di attribuire maggiori responsabilità di valutazione ai colleghi della rete non tenendo conto, fra le altre cose, che la maggior parte dei colleghi non ha ricevuto un'adeguata formazione in materia di Bonus edilizi.

Abbiamo fortemente evidenziato il problema ma l'Azienda ritiene il suo modello consono.

Rileviamo l'ennesima incongruenza del sistema incentivante aziendale. In occasione delle chiusure sportelli di maggio, gli obiettivi commerciali attribuiti a tali filiali sono stati migrati pari pari alle filiali eredi, senza alcun riproporzionamento.

Abbiamo manifestato disappunto per le attribuzioni della clientela fatte sulla carta e mancanti di verifiche e aggiustamenti su budget e organici a valle.

Non è più tempo di minimizzare, il contesto è serio sia per i colleghi che per i clienti, sempre più insoddisfatti: è necessario invertire la rotta e risolvere il problema per

evitare che la barca affondi.

Vi terremo informati.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI DI BPER BANCA  
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

---

## **Bper, ok Bce all'acquisto di Carige per 1 euro.**

La banca ha avuto la luce verde per rilevare dal Fitd il gruppo genovese, ora si attendono Bankitalia e Antitrust. In arrivo la dote di 530 milioni. Closing entro la prima decade di giugno, in contemporanea presentazione del nuovo piano, poi scatterà l'opa a luglio. Equita stima aumento dell'utile per azione a doppia cifra | A luglio l'opa Bper su Carige

---

Bper Banca ha ricevuto dalla Bce l'autorizzazione all'acquisizione di Banca Carige e, indiretto, delle sue controllate Banca Monte di Lucca e Banca Cesare Ponti. Come scrive *MF-Milano Finanza*, oltre all'ok della Bce sono in arrivo a breve anche le luci verdi di Bankitalia e Antitrust. **Nasce così il quarto polo bancario italiano** con oltre 155 miliardi di euro di attivi (22 miliardi di Carige), oltre cinque milioni di clienti (800 mila Carige) e 2.100 filiali

(380 circa di Carige), che supererà Mps e si porrà sullo stesso livello di Banco Bpm, seguendo a distanza Unicredit e Intesa Sanpaolo.

#### **Contributo del Fitd di 530 milioni**

La banca guidata dall'ad Piero Montani aveva presentato la relativa istanza alla Banca centrale europea dopo la firma, il 14 febbraio scorso, del contratto di acquisizione della partecipazione di circa l'80% del capitale sociale ordinario di Carige detenuta dal Fondo interbancario di tutela dei depositi (Fitd) e dallo Schema volontario di intervento. Una volta verificato l'avveramento di tutte le condizioni sospensive previste dal contratto, si potrà procedere al closing dell'operazione, mediante il trasferimento della quota Carige detenuta dai soci venditori a favore di Bper Banca, al corrispettivo di 1 euro e previo versamento in conto capitale, da parte del Fitd, in favore di Carige di un contributo pari a 530 milioni.

#### **Closing a inizio giugno**

Si prevede che il closing possa perfezionarsi entro la prima decade di giugno, il che consentirà a Bper Banca di beneficiare della conversione delle deferred tax assets di Carige in crediti d'imposta. L'acquisizione della quota di controllo di Carige da parte di Bper Banca comporterà, per

quest'ultima, l'obbligo di promuovere, un'opa totalitaria sulle azioni Carige non detenute da Bper banca. Come già annunciato al mercato, l'opa verrà promossa ad un prezzo di 0,80 euro per ciascuna azione ordinaria.

### **Piano in arrivo**

Sempre *MF-Milano Finanza* scrive che l'opa sul flottante dovrebbe partire a inizio luglio. Intanto il ceo sta apportando gli ultimi ritocchi al piano industriale che sarà presentato alla comunità finanziaria il prossimo 10 giugno. "Si conferma la forte valenza strategica ed industriale dell'operazione che consentirà al gruppo Bper, valorizzando le risorse di Carige, di crescere in territori ad oggi limitatamente presidiati, consolidando il proprio posizionamento competitivo e rafforzando la prospettiva di creazione di valore per i propri stakeholder", spiega Bper in una nota.

### **Le stime di Equita**

"Sulla base delle nostre stime e in attesa di avere maggiori dettagli con il prossimo piano industriale, riteniamo che la ricapitalizzazione in Carige da parte del Fitd per 530 milioni e la conversione di Dta per 320 milioni, post effetto fiscale, dovrebbero permettere di coprire i costi di ristrutturazione e integrazione di Carige, con la combined entity che atterrerrebbe con un Cet 1 in area 13% e un Npe ratio minore del 5%", afferma Equita confermando il giudizio hold e il target price di 2,2 euro. La sim inoltre stima "sinergie in area 100 milioni, principalmente da costo e funding, mentre sul lato dei ricavi il contributo dovrebbe derivare da una più forte presa commerciale e dall'integrazione delle fabbriche prodotto. Di conseguenza, vediamo spazio per un aumento dell'utile per azione a doppia cifra già al 2023 e potenzialmente in incremento negli anni successivi". Il titolo Bper sale dello 0,75% a 1,885 euro.

**Fonte: Milano Finanza**