

Gruppo Bper: impari merito



Su Blink è uscita la notizia di un evento relativo all'iniziativa "A pari merito"; iniziativa ampiamente pubblicizzata volta alla valorizzazione delle differenze in azienda, alle pari opportunità ed all'inclusione.

Abbiamo accolto positivamente l'iniziativa, e ancora ne condividiamo l'idea di fondo.

Poi abbiamo letto che i webinar sono stati programmati **dalle 13.30 alle 14.30, cioè durante la pausa pranzo**, che per altri versi costituisce da settimane per l'azienda un tabù intoccabile. Altri eventi pomeridiani invece si protraggono **oltre il normale orario di lavoro**, con buona pace della conciliazione tempi di vita e lavoro, uno dei pilastri tematici delle "pari opportunità".

Si tratta di scelte singolari, considerati i temi oggetto dell'iniziativa.

Se l'obiettivo è quello di porre in rilievo certe tematiche e di sensibilizzare i colleghi e le colleghe, non è sacrificando il loro tempo e le pause necessarie dal lavoro che si potrà raggiungere, non è un buon punto di partenza. Se un evento "formativo" promosso dall'azienda, pubblicizzato anche a mezzo stampa, deve avere luogo fuori dall'orario di lavoro, siamo nel campo del *"vorrei ma non posso"*.

Resta la sgradevole sensazione che questa iniziativa sia messa in vetrina come un orpello che **non deve intaccare la struttura**

della giornata di lavoro, incentrata sul commercio. Per scommettere davvero sull'inclusione e sulle pari opportunità, tuttavia, certi equilibri devono anche essere messi in discussione, altrimenti le iniziative più meritevoli non rinfrescano nemmeno l'immagine, apparendo come un belletto a coprire un viso che resta stanco e provato.

Ci si augura che per il futuro questo tipo di iniziative si svolgano coerentemente ai principi per i quali sono state create.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Gruppo Bper: il giudizio professionale e il ricorso

In questo periodo dell'anno le aziende del Gruppo Bper effettuano la **valutazione professionale relativa al 2021**. Si tratta di una procedura stabilita dal Contratto Nazionale di lavoro il cui percorso, in attuazione dei principi di trasparenza, deve completarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, con una specifica comunicazione scritta, accompagnata da una motivazione sintetica.

Ricordiamo che, in ogni caso, la sottoscrizione per ricevuta della scheda di valutazione o la validazione in procedura Leonardo non **implicano in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale ricevuto** e lasciano impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro la valutazione, secondo quanto previsto dall'**art. 80 del Ccnl 19-12-2019** che di seguito riportiamo:

Il lavoratore/la lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da

lui o lei svolta, può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da **un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale**, cui conferisce mandato.

L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Ricordiamo inoltre l'importante aggiunta effettuata all'articolo citato in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41, comma 2, del presente CCNL

Per aiutare tutti i colleghi, in particolar modo a coloro che provengono da altri istituti e conoscono meno i meccanismi di Bper, a comprendere come la loro prestazione è stata valutata, pubblichiamo una tabella riepilogativa di punteggi e giudizi di sintesi.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI		
RISULTATI	I risultati conseguiti nel corso dell'anno sono stati ...	GIUDIZIO
90 – 100		Elevati
80- 89		Positivi
60 – 79		Sostanzialmente adeguati
1 – 59		Carenti
0		Insufficienti/negativi
COPERTURA DEL RUOLO		

COMPETENZE	La copertura del ruolo è ...	GIUDIZIO
100 e oltre		Completa
80-99		Positiva
60-79		Soddisfacente
50-59		Da completare
0 - 49		Carente

La scheda di valutazione può avere conseguenze concrete ed immediate: un punteggio inferiore a 60 nella sezione Obiettivi (quindi con giudizio inferiore a Sostanzialmente adeguato) **comporta l'esclusione del valutato dal sistema premiante MB0**, mentre una valutazione **insufficiente** (che è meno di **carente** e nella tabella non viene neanche riportata) nella copertura del ruolo ha come conseguenza **la perdita del VAP**.

Consigliamo a tutti coloro che non dovessero condividere la valutazione loro attribuita di contattare immediatamente il loro rappresentante Fisac per valutare insieme l'opportunità di un ricorso. Ricordiamo infatti che, a norma di contratto, il ricorso va presentato per iscritto alla struttura aziendale competente **entro 15 gg. dalla consegna** del giudizio professionale.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Bper Banca: i corsi online si potranno seguire da casa



E' in corso di pubblicazione una nuova circolare relativa alla possibilità di **seguire i corsi di formazione da casa**.

Si tratta di un'autentica novità che riguarda **tutti i colleghi non abilitati allo Smart Working Ordinario** (che è regolamentato da specifiche disposizioni).

Analogamente a quanto avvenuto durante questa lunga pandemia, quando i colleghi hanno potuto seguire da casa i corsi on line a causa dello stato d'emergenza, si potrà ora scegliere, anche per i prossimi corsi on line, di continuare questa esperienza in modalità **"Smart Learning"**.

Per Smart Learning s'intende la possibilità di fruire della formazione obbligatoria **"asincrona"** (cioè con corsi registrati e senza la presenza di un docente) dalla propria abitazione o da altro luogo esterno ai locali aziendali.

La fruizione della formazione a distanza **va richiesta e autorizzata dal proprio Responsabile**, che dovrà provvedere all'inserimento del relativo giustificativo,

Si può accedere allo smart learning utilizzando un dispositivo elettronico personale o aziendale, purché collegato a Internet.

L'attività formativa si svolge **durante l'orario di lavoro**. In caso di imprevisti, o problemi tecnici è possibile il rientro in servizio.

La fruizione è per **giornate intere frazionabili in mattina o pomeriggio**. In tali giornate **non si percepisce il buono pasto** nè l'indennità di pendolarismo. In caso di fruizione a mezze giornate (quindi con presenza in filiale/ufficio del

lavoratore per le ore residue) resta il diritto a percepire l'indennità di pendolarismo

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

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

Si tratta, come detto, di corsi asincroni che comprendono le seguenti sessioni:

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

Lo Smart Learning si aggiunge alle modalità già esistenti attraverso le quali è possibile seguire i corsi: formazione in aula, corsi on line sincroni (con presenza in diretta del docente, come ad esempio i **Webinar**), corsi on line asincroni da seguire in filiale o in ufficio. A tal fine, ricordiamo che il CIA BPER prevede che sul posto di lavoro i corsi online debbano essere seguiti **in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive.**

Laddove questo non dovesse risultare possibile, **si può richiedere l'utilizzo di postazione appartata presso altri locali o uffici dell'azienda.**

Le attuali disposizioni normative emergenziali permettono, fino al 30 giugno, di equiparare lo Smart Working Ordinario allo Smart Working "Semplificato".

I colleghi abilitati allo **Smart Working Semplificato** (sia ordinario che solo emergenziale), di conseguenza, hanno già la possibilità di fruire corsi in modalità “Smart Learning” e per loro non c’è necessità di inserire un differente giustificativo quando fanno formazione.

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

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

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

OndaCorta: www.ondacorta.it

Per informazioni e per le modalità di creazione delle proprie credenziali sono disponibili pagine dedicate, raggiungibili seguendo il percorso:

BLink -Servizi per il Personale – Formazione Gestione e Sviluppo – Formazione.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla circolare in pubblicazione.

12 aprile 2022

**I Componenti Fisac CGIL della
Commissione Formazione**

**Anna Trovato
Bruno Lorenzo**

Pressioni commerciali: cosa cambia nel Gruppo Bper con il nuovo accordo?



Lo scorso 30 marzo abbiamo sottoscritto, assieme alle altre 00.SS. e con l'Azienda, il nuovo accordo su **Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro**.

Le Politiche Commerciali sono disciplinate da un Accordo Nazionale sottoscritto con l'ABI l'8 febbraio 2017, recepito nel Gruppo Bper con l'Accordo sottoscritto in data 2 agosto 2018. Le trattative, protrattesi per diverse settimane, puntavano a migliorare le norme esistenti e a renderle **più esigibili**; pensare di arrivare ad una radicale riscrittura delle stesse sarebbe stato poco realistico, e probabilmente oltre le possibilità dello stesso Gruppo BPER.

Nonostante ciò, siamo riusciti a portare a casa diversi miglioramenti che riteniamo possano alleggerire almeno in parte il clima oppressivo che si respira nelle filiali, **a patto di essere conosciuti e messi in pratica da tutti**. Per questa ragione, riteniamo importante riepilogare in modo sintetico le novità introdotte nell'accordo appena firmato.

SANZIONABILITA' DEI COMPORAMENTI SCORRETTI

Lo scopo principale delle modifiche introdotte è far sì che l'accordo sia maggiormente esigibile riguardo a quello preesistente, che in tante occasioni si era rivelato complicato da calare nella realtà che si vive nei nostri luoghi di lavoro.

Con questo scopo, tra le premesse dell'accordo è stata espressamente prevista la possibilità di **interventi di natura disciplinare** in caso di violazione dello stesso. L'accordo prevede inoltre che si tenga conto della **reiterazione di comportamenti scorretti da parte dei medesimi soggetti**, previsione non presente nella vecchia versione.

Ovviamente lo scopo del Sindacato non è chiedere la moltiplicazione delle sanzioni, e tale riferimento vuole fungere prima di tutto da deterrente. D'altro canto, sappiamo che la Banca tende a valutare in modo assai diverso violazioni anche di piccoli aspetti formali da parte di operatori di filiale, per i quali i provvedimenti disciplinari sono fin troppo frequenti, rispetto a irregolarità, spesso ben più gravi, commesse in materia di pressioni commerciali, spesso condannate in modo vago e generalizzato ma **in realtà tollerate quando non addirittura incoraggiate**.

(Di questo aspetto ci eravamo già occupati in passato con questo articolo).

Aver scritto chiaramente che **l'accordo costituisce a tutti gli effetti normativa aziendale**, e che quindi il mancato rispetto può produrre le stesse conseguenze che derivano dall'inosservanza di qualsiasi altra normativa, rappresenta un passaggio importante, non soltanto formale.

COMMISSIONE PARITETICA

Organo fondamentale per il reale funzionamento dell'accordo è la commissione che si riunisce periodicamente, composta da rappresentanti dell'Azienda e delle OOSS, per esaminare ogni

possibile comportamento irregolare. E' indispensabile, per consentire il reale funzionamento dell'accordo, che tutto ciò che fuoriesce dalle norme sia segnalato alla Commissione.

Torneremo sull'argomento **segnalazioni**, troppo importante per liquidarlo in due parole.

Intanto l'accordo prevede che la **frequenza delle riunioni sia raddoppiata**, passando da quadrimestrale a bimestrale, andando così ad accorciare i tempi tra la rilevazione delle possibili irregolarità ed il loro esame. Resta la possibilità di richiedere **riunioni urgenti** in situazioni di particolare gravità.

Un'importante novità è rappresentata dall'impegno, a carico dell'Azienda, di fornire **tempestivo riscontro relativamente alle segnalazioni analizzate** e comunicare i dati relativi ai **provvedimenti assunti per eventuali violazioni degli accordi**.

Si tratta di un significativo passo avanti in quanto, fino ad ora, il più delle volte l'Azienda non comunicava nulla riguardo ad eventuali interventi generati da nostre segnalazioni.

CAMPAGNE COMMERCIALI

Uno dei punti su cui la nostra attenzione si è concentrata sono state le campagne di breve durata, le **Focus Week** o i **Focus Day**. Avremmo voluto vietarle del tutto, ma dovendo convincere la controparte questo obiettivo appariva irrealizzabile. Siamo comunque riusciti ad ottenere che nel testo dell'accordo, all'Art. 8, sia inserita la frase:

"Tali iniziative non devono costituire in alcun modo strumenti per esercitare improprie pressioni commerciali".

L'aver inserito nell'accordo un testo **che l'Azienda ha condiviso** rappresenta una base importante da cui partire. Perché le cose possano davvero cambiare, tuttavia, servirà la collaborazione e l'impegno di **TUTTI**. E anche su questo torneremo.

Altra parte del testo ad aver subito modifiche radicali è la

parte finale dell'articolo 8:

“Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa, non costituisce motivazione per l’assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa”

Sappiamo bene che il timore di chi si trova a confrontarsi quotidianamente con i dati di vendita è quello di subire trasferimenti o demansionamenti. Sappiamo che, anche se non dovrebbe essere così, non vendere abbastanza comporta un abbassamento della valutazione professionale.

Ora l’Azienda concorda con noi e sottoscrive un testo nel quale si afferma in modo chiaro e non equivocabile che tutto questo non si può fare, quindi ogni minaccia, anche velata, costituisce una chiara violazione delle norme.

COMUNICAZIONE

Abbiamo chiesto ed ottenuto che nell’articolo 9, dopo il testo preesistente in base al quale ***“le comunicazioni devono essere improntate a modalità rispettose della dignità e professionalità delle lavoratrici e lavoratori”***, si provvedesse ad integrare la parte finale del primo comma vietando ***“messaggi che possano risultare fuorvianti, intimidatori, offensivi, vessatori o elusivi del presente accordo”***.

Le parole in rosso sono quelle che abbiamo aggiunto. Può sembrare una modifica poco significativa, ma non è così. Uno dei problemi che la Commissione si trova spesso a dover affrontare è definire quali comportamenti siano da considerare scorretti, perciò ogni singola parola che serva a meglio delimitare il perimetro ha una sua utilità.

Se fino a ieri una frase del tipo: *“Non riesci a vendere le polizze? Magari con clienti di un’altra provincia potresti avere risultati migliori...”* poteva essere liquidata come una

semplice battuta, seppur di pessimo gusto, oggi possiamo affermare che **viola almeno due articoli dell'accordo**.

Tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente su **mezzi aziendali**, rispettando gli orari di lavoro e il diritto alla disconnessione. Quindi costituiscono violazioni dell'accordo messaggi inerenti campagne commerciali o dati di vendita **se inviati sul telefono personale**. Gli stessi messaggi costituiscono comunque violazioni dell'accordo se inviati sul telefono aziendale, ma **dopo l'orario di lavoro o nel fine settimana**.

Le **riunioni** devono essere convocate nel rispetto dell'orario di lavoro: quindi **non è ammissibile che si svolgano durante la pausa pranzo**, e nel caso si protraggano oltre l'orario ordinario di lavoro deve essere riconosciuto lo **straordinario** ai partecipanti.

La convocazione delle riunioni deve avvenire con **adeguato preavviso**. Inoltre, le riunioni devono favorire la **massima inclusione**, quindi tenendo in considerazione le esigenze di tutti i colleghi.

Sul portale aziendale, nella sezione "*Servizi per il Personale*", sarà creata una **nuova pagina** "*Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro*" dalla quale si potrà avere accesso al testo dell'accordo recentemente sottoscritto, a tutte le normative aziendali (compreso il Codice Etico) e nazionali e a tutti gli aggiornamenti che saranno pubblicati sull'argomento.

MONITORAGGIO DATI COMMERCIALI

Ci siamo battuti fino all'ultimo per ottenere il divieto di pubblicazione di classifiche tra filiali (ricordiamo che eventuali classifiche tra singoli colleghi sono comunque vietate dalla normativa privacy) ed è stato uno degli aspetti più controversi durante la trattativa. L'Azienda non ha voluto citare espressamente il tema. Riteniamo tuttavia di aver ottenuto maggiori margini di intervento su tutti gli **utilizzi**

impropri che di tali classifiche vengono fatti: modalità di comunicazione, minacce, utilizzo delle campagne come causa di pressioni illegittime.

Non sono più ammessi report manuali approntati su richiesta pervenute dalle Aree o dalle Direzioni Regionali. Questo purtroppo non significa la totale eliminazione di reportistica manuale, ma la richiesta potrà avvenire solo su modelli predisposti a livello centrale dall'Azienda e preventivamente comunicati alla Commissione Paritetica.

Avremmo voluto che tali report fossero vietati del tutto; in ogni caso, **la formulazione attuale pone fine alle tante richieste che giornalmente nascevano a livello locale**, andando ad ingolfare l'operatività giornaliera, e rappresenta un indubbio progresso.

Nell'accordo è stato invece inserito in modo chiaro il **divieto di richiedere dati previsionali.**

E' stato inoltre introdotta una norma, pensate prevalentemente per gli **addetti ai contact center** in base alla quale i tempi di contatto fisici o virtuali con la clientela, anche interna, **non possono costituire elementi di valutazione e osservazione individuale.**

SISTEMI INCENTIVANTI

Uno degli obiettivi che avremmo voluto perseguire è contrastare l'attribuzione di obiettivi individuali, che però **non costituiscono materia trattata nell'accordo preesistente.**

Siamo riusciti ad inserire un passaggio alla fine dell'Articolo 10 nel quale viene previsto che l'assegnazione degli obiettivi debba avvenire *“ponendo la massima attenzione alla **valorizzazione del lavoro di squadra** e alla **professionalità dei singoli lavoratori**”*

COME FACCIAMO A FAR FUNZIONARE L'ACCORDO?

Le pressioni commerciali fanno parte della nostra vita di bancari, e si faranno sentire in modo sempre più pressante, nonostante già adesso appaiano spesso insostenibili. Dovremo comunque conviverci, ma non siamo del tutto indifesi. L'accordo sulle Politiche Commerciali non risolve tutto, ma ci fornisce strumenti concreti per arginare gli abusi. A differenza di altri accordi, **da solo non può produrre effetti**. Sappiamo bene che gli abusi ci sono, e sappiamo che vengono posti in essere da chi conta di poter godere di una sostanziale impunità. Dipende da ognuno noi far sì che l'accordo sottoscritto funzioni. E l'elemento fondamentale, ciò che davvero può far cambiare le cose, sono le **segnalazioni**. Ogni comportamento scorretto deve essere segnalato, e viene inoltrato **evitando di esporre in alcun modo il segnalante**, come abbiamo avuto modo di sperimentare. Purtroppo, ad oggi, le segnalazioni sono molto meno del dovuto: questo ha consentito all'Azienda di affermare che il fenomeno delle pressioni illegittime nel Gruppo Bper non sarebbe sistematico.

Nonostante le difficoltà di far riconoscere all'azienda la scorrettezza di alcuni comportamenti, in diversi casi (non sempre) **sono servite a far cessare le pressioni illegittime**. E questo ci incoraggia ad insistere su questa strada.

Vogliamo che le cose cambino? Ecco alcune indicazioni.

MA QUINDI IO COSA POSSO FARE?

Premessa: a nessuno viene richiesto di fare l'eroe o di esporsi a possibili ritorsioni. I Rappresentanti Sindacali servono proprio per fare da tramite ed evitare che questo accada. I comportamenti che suggeriamo sono molto più semplici da porre in essere di quanto si creda.

1. Parlare di ciò che succede. E' fondamentale confidarsi con i colleghi, per confrontare le esperienze e sentirsi meno soli nell'affrontare le situazioni più difficili. Ed è ancor più fondamentale parlare con i propri rappresentanti sindacali, e valutare insieme se l'episodio raccontato possa dar luogo ad una segnalazione. Pur avendone fatte meno di quante avremmo voluto, abbiamo gestito decine di segnalazioni, e **neanche in un caso abbiamo esposto i colleghi a possibili ritorsioni.** Qualora non sia possibile segnalare un episodio garantendo l'anonimato del collega, preferiamo evitare del tutto la segnalazione. Quindi, a titolo di esempio, è molto difficile segnalare una singola telefonata nella quale sono stati pronunciati insulti o minacce, anche perché per farlo sarebbe necessario registrarla (comportamento tra l'altro perfettamente **lecito**, quando si è parte attiva dell'interlocuzione). Ma se in una riunione alla quale partecipano decine di colleghi viene usato un linguaggio intimidatorio, possiamo – anzi **dobbiamo** – segnalare che *“Nella riunione svoltasi il giorno XX presso YY è stato detto da ZZZZ quanto segue...”* Magari questo non porterà conseguenze immediate per chi ha usato un linguaggio non accettabile, ma servirà a fargli arrivare un messaggio, facendogli capire che **non può più fare o dire tutto ciò che vuole.** E può accadere solo se i partecipanti raccontano l'accaduto ai propri rappresentanti sindacali.

L'indirizzo al quale inviare le segnalazioni è politichecommercialifisac@bper.it. Si tratta di **una casella alla quale hanno accesso solo rappresentanti sindacali Fisac**, che poi provvederanno all'inoltro all'azienda **senza rivelare l'identità del segnalante.**

2. Conoscere e rispettare il contenuto dell'accordo. Possiamo scrivere il miglior accordo del mondo, ma poi sta ad ogni singolo lavoratore rispettarlo. Se non è più consentito a livello di

semicentro chiedere files a compilazione manuale, eventuali richieste in tal senso vanno **ignorate**, e immediatamente segnalate al proprio rappresentante sindacale. Ricordiamoci che un eventuale sollecito da parte di chi ha richiesto la compilazione del file, magari accompagnato da insulti o minacce, configurerebbe una doppia violazione dell'Accordo, e in quanto tale esporrebbe **lui** a possibili provvedimenti disciplinari.

Ovviamente se in caso di richieste illegittime tutti si limitassero a compilare ed inviare i files come è stato fatto finora, l'aver inserito queste previsioni si rivelerebbe del tutto inutile.

Anche in questo caso, il primo passo è parlare con il proprio rappresentante sindacale e concordare il comportamento da adottare.

3. **Spegnere il telefono aziendale dopo l'orario di lavoro.** 0, meglio ancora, lasciarlo in filiale quando si esce dal lavoro. Non è consentito inviare comunicazioni fuori orario, quindi non è necessario che il telefono resti acceso. Tutti i messaggi o le telefonate che arrivano fuori orario rappresentano una violazione al CCNL e all'Accordo: anche in questo caso ricordiamoci che **nessuno può contestarci la decisione di spegnere il telefonino aziendale dopo l'orario di lavoro** (diritto espressamente previsto dal CCNL), ma che invece **può essere contestata la violazione a chi si ostina a cercarci quando non gli è consentito farlo.**
4. **Ricorrere contro le valutazioni professionali.** L'Accordo prevede che il mancato raggiungimento degli obiettivi non possa comportare una riduzione della valutazione professionale, che deve basarsi su altri parametri. Purtroppo sappiamo che nella realtà anche la parte della scheda di valutazione concernente l'adeguatezza al ruolo viene spesso basata sui numeri delle vendite. Se si ritiene di essere stati valutati in modo iniquo esclusivamente per ragioni quantitative, si può fare ricorso contro la valutazione professionale; il ricorso

rappresenta un diritto di ogni lavoratore, e non c'è alcun motivo di temere ritorsioni da parte dell'Azienda. Anche in questo caso è importante contattare urgentemente il proprio rappresentante sindacale e decidere **insieme** il da farsi.

Anche quando non producono effetti immediati, le segnalazioni possono rivelarsi preziose a distanza di tempo, fornendo elementi a discolta in caso di future contestazioni disciplinari o citazioni in giudizio.

Ricordate che i rappresentanti Fisac sono sempre a vostra disposizione, e che solo impegnandoci tutti insieme possiamo riuscire a migliorare il clima aziendale.

Scarica il testo dell'accordo

Il Gruppo Bper chiude 140 filiali. E il Sindacato cosa fa?



Assistiamo sempre più spesso, nel sistema bancario, a operazioni definite di "razionalizzazione": altro non sono che

chiusure di sportelli.

Si tratta di decisioni fonte di frequente mortificazione e rabbia nei colleghi, che riversano sul sindacato aspettative spesso deluse. Forse allora è opportuno chiarire di chi sono le responsabilità esclusive di tali decisioni e gli ambiti entro cui l'azione sindacale si può esplicare.

Art. 19 CCNL

– Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni

*1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono **successive** alla fase decisionale.*

Come si può leggere, la responsabilità della riorganizzazione è interamente dell'azienda. Una volta assunta la decisione, l'azienda la comunica. A che scopo? Il CCNL continua così:

L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici/lavoratori, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ... formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

(Tali incontri)... devono esaurirsi entro 35 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale.

Lo scopo della procedura è quindi la gestione delle ricadute sui lavoratori (attenzione: **non stiamo parlando di riduzione del personale a seguito dichiarazione esuberi**).

Alla fine della procedura, se il tavolo non raggiunge una condivisione sulle ricadute, **l'azienda attua comunque i provvedimenti da lei decisi**. Non è necessario un accordo affinché la scelta aziendale dispieghi i suoi effetti. Per questo nel gergo si usa indicarla come **"procedura debole"**.

Ma quindi, in caso di chiusure di filiali, il sindacato non può fare niente? **Sulla decisione di chiudere, a parte cercare di convincere della negatività delle scelte e coinvolgere le istituzioni dei territori per fare pressione sull'azienda, il sindacato non ha strumenti vincolanti per opporsi.**

Viceversa, sulle ricadute può dire la sua, ma l'accordo tra azienda e sindacato è una possibilità: non è obbligatorio. Quindi, **qualora un verbale venga sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, non significa che il sindacato sia d'accordo sulla chiusura delle filiali, ma solo che è stata trovata un'intesa per gestire le ricadute professionali e territoriali sulle persone**. Se quest' intesa non si trova, l'azienda procede comunque nel rispetto delle norme vigenti (legge, CCNL, CIA, ecc...).

Si può essere d'accordo o meno sul fatto che l'organizzazione aziendale (e di conseguenza anche la scelta di chiudere filiali) sia potestà esclusiva della stessa. Però le cose stanno così. La precisazione serve a separare bene ambiti e responsabilità.

Leggi anche:

<https://www.fisac-cgil.it/118413/gruppo-bper-lontano-oltre-le-attese>

Presidente Regione Abruzzo scrive a BPER contro la chiusura delle filiali

L'AQUILA – “La decisione, qualora venisse confermata rischia di produrre gravi conseguenze sul sistema del credito e del risparmio della mia Regione, già messo a dura prova da analoghi procedimenti di razionalizzazione avviati in passato da altri istituti di credito”.

Forte preoccupazione per la paventata chiusura di quindici filiali della Bper è stata espressa dal presidente della Regione Abruzzo, **Marco Marsilio**, in una lettera inviata all'amministratore delegato e direttore generale della banca, **Piero Luigi Montani**.

Tra gli uffici a rischio il presidente Marsilio ha indicato anche l'attuale direzione territoriale Abruzzo Molise, con sede a Lanciano, che verrebbe incorporata in una nuova direzione con sede nelle Marche, con il “conseguente spostamento dei processi decisionali e ridimensionamento delle singole realtà territoriali presenti in Abruzzo”.

Il presidente Marsilio ha quindi chiesto un confronto con il direttore generale al fine di trovare una soluzione più attenta alle esigenze del territorio.

Fonte: AbruzzoWeb

NOTA: la chiusura della DT Abruzzo Molise è ormai avvenuta da mesi. Siamo comunque felici di scoprire che, magari non proprio tempestivamente, il Presidente della Regione Abruzzo se ne sia accorto.

Ovindoli si mobilita contro la chiusura della filiale Bper

Ovindoli. Il gruppo di opposizione consiliare "Orgoglio Ovindoli" rende noto che nella giornata di ieri ha inoltrato al sindaco del Comune di Ovindoli, **Angelo Ciminelli**, la richiesta per la convocazione di un consiglio comunale specifico, *"al fine di discutere analiticamente sulla questione relativa alla chiusura della filiale Bper di Ovindoli"*.

"Considerando che il nostro paese è a vocazione turistica e che questo si possa considerare a tutti gli effetti un servizio indispensabile, riteniamo che anche l'Amministrazione Comunale del nostro paese debba fare di tutto affinché ciò non avvenga", scrive il gruppo in una nota, "siamo decisi e risoluti a partecipare attivamente per dare il nostro contributo. Siamo altresì certi che il Sindaco e l'Amministrazione Comunale prenderanno in seria considerazione il nostro invito".

La posizione del sindaco Angelo Ciminelli

"Mi hanno comunicato telefonicamente, pochi giorni fa, che dalla data del 20 maggio 2022, verrà chiuso l'unico sportello bancario presente nel nostro territorio", riferisce il sindaco di Ovindoli Angelo Ciminelli.

"Non saranno più garantiti quindi il servizio di tesoreria comunale, nonché le consuete operazioni bancarie quali: prelievi, ritiro blocchetti assegni, bonifici e versamenti

anche come cassa continua . Ritengo necessario ribadire quanto l'economia alle volte faccia fare scelte troppo razionali, dimenticando le esigenze (anche le più banali) dei residenti e dei turisti presenti nel nostro territorio, sia nel periodo estivo che nel periodo invernale . Ovindoli è un paese montano conosciutissimo in tutta Italia, ed è una delle stazioni sciistiche più importanti del centro sud. E' doveroso sottolineare che si è lavorato tanto, soprattutto durante questo periodo di pandemia, per valorizzare e tutelare questa località, dove l'indotto turistico è notevole e gli investimenti pubblici e privati in questo settore sono in continua crescita. Pur vivendo nell'era della digitalizzazione e dei servizi on line molti utenti, soprattutto quelli di età superiore a 60 anni", continua Ciminelli, "che sono poi i primi piccoli risparmiatori che hanno permesso al sistema bancario di crescere, non sono particolarmente avvezzi all'utilizzo di procedure informatiche. Inoltre non posso non sottolineare la questione viabilità. Ad Ovindoli, soprattutto nel lungo periodo invernale, gli utenti non avrebbero facilità di spostamento nei comuni limitrofi e questo provocherebbe un ulteriore grave danno al territorio. Mi sono appellato al buon senso dei vertici della BPER con i quali ho avuto un incontro, ed ho inviato una nota al Presidente della Regione Abruzzo Marco Marsilio. Non possiamo accettare la chiusura dell'unico sportello bancario presente nel nostro comune, porteremo avanti tutte le azioni necessarie atte a scongiurare la chiusura".

Fonte: marsicalive.it

A.A.A. Cercasi banche in Provincia dell'Aquila

✘	✘
---	---

Dovremmo esordire con “noi lo avevamo detto”. Lo avevamo detto che ai grandi gruppi bancari non interessano più di tanto il Centro-Sud e l’Abruzzo, e ancor meno gl’interessa la nostra Provincia.

Noi lo avevamo detto che le grandi banche, che nel tempo avevano incorporato gli istituti creditizi locali, avrebbero progressivamente abbandonato il nostro territorio.

Poi sono arrivati i numeri a confermare quello che andiamo dicendo: nel 2020 in Abruzzo sono state chiuse il 5,7% delle filiali bancarie, contro un dato nazionale del 3,4%. Nella nostra Provincia la percentuale di chiusure è stata dell’11,1% in un solo anno, quasi il quadruplo del dato nazionale (*dati Banca d’Italia*).

Siamo in attesa che vengano pubblicati i dati relativi al 2021; nel frattempo, il 2022 porta con sé l’annuncio delle nuove chiusure decise dal gruppo Bper. In provincia dell’Aquila saranno altre 5 le filiali che abbasseranno le saracinesche. Non considerando gli sportelli leggeri, il 7,5% delle chiusure decise da Bper su tutto il territorio nazionale riguarderà la nostra Provincia.

Il ruolo di Bper nell’economia provinciale è fondamentale, se non altro perché nel 2013 ha assorbito due banche storiche come Carispaq e BLS, fortemente presenti e radicate sul territorio. Per questo motivo, le scelte di questo Istituto sono inevitabilmente destinate ad incidere più di altre.

Fin dall’inizio, purtroppo, il Gruppo Bper non si è dimostrato

innamorato del nostro territorio, come testimonia una serie di scelte effettuate nel corso degli anni:

- la chiusura della Direzione Territoriale – prima all’Aquila, poi a livello regionale – trasferita ad Ancona, privando così l’Abruzzo di qualsiasi centro decisionale
- lo smantellamento progressivo di quasi tutti gli uffici presenti in città con conseguente chiusura del Centro Direzionale Strinella 88
- il trasferimento dell’Ufficio Ricostruzione post sisma 2009, sradicato dalla sua sede naturale
- la chiusura di una ventina di filiali dall’incorporazione delle due banche, con almeno 6 comuni – tutti ubicati in aree interne – privati di qualsiasi servizio bancario
- assunzioni limitate a un giovane ogni 15 dipendenti cessati in occasione dell’ultima manovra sul personale, a fronte di un accordo nazionale che prevedeva assunzioni nel rapporto di 1 a 5.

...e l’elenco potrebbe continuare. Su queste decisioni le opinioni possono essere discordanti, ma un fatto è innegabile: sono tutte scelte che hanno impoverito, ed impoveriranno ancora in futuro, il nostro territorio.

A colpire maggiormente è il fatto che il disimpegno dei grandi gruppi bancari dalla nostra provincia sia avvenuto, e continui ad avvenire, **nella più totale indifferenza della politica locale.**

Si dirà che le Banche sono aziende private, e che in un regime di libero mercato non si possa interferire con le loro scelte. Ma quello applicato alle banche è uno strano tipo di libero mercato. Un mercato libero solo quando c’è da guadagnare, nel quale le banche devono essere libere di desertificare le zone economicamente meno appetibili, di escludere intere fasce della popolazione dai servizi bancari, di dedicarsi sempre

meno alla concessione del credito perché vendere polizze è più redditizio, di tagliare pesantemente i posti di lavoro. Gli introiti sono assolutamente **privati**.

Ma quando ci sono perdite da ripianare, quelle diventano immediatamente **pubbliche**: quindi via a “bad banks”, ricapitalizzazioni, banche risanate e regalate al prezzo di un euro. Tutto a a spese della collettività, cioè di tutti noi.

Non possiamo accettare questa visione distorta del mercato, nata ed alimentata con la complicità di una classe politica che pure avrebbe l’obbligo, previsto in Costituzione, di vigilare sul credito e sul risparmio. Sarebbe ora che, per quanto tardivo, arrivasse finalmente un segnale di reale interessamento al territorio da parte della politica locale. Un segnale che non sia soltanto uno slogan elettorale.

L’Aquila, 17/3/2022

CGIL L’Aquila Il Segretario Provinciale Francesco Marrelli	Fisac/Cgil L’Aquila Il Segretario Provinciale Luca Copersini
---	---

**Banche, in tre anni
spariranno altre 2.500
filiali**

Nei prossimi le principali banche italiane dovrebbero chiudere complessivamente 2.500 filiali, portando il numero complessivo ampiamente sotto le 20.000 unità. Effetto della

digitalizzazione che allontana i clienti dagli sportelli e delle fusioni che spingono le banche a fare sinergie riducendo le sovrapposizioni territoriali. Un fenomeno – quello della chiusura degli sportelli sulla spinta di Internet – cominciato circa dieci anni fa: nel 2012 erano circa 33.000, mentre alla fine del 2020 le filiali erano già scese a 23.480.

La tendenza sta continuando: nel 2021 la sola Intesa Sanpaolo ne ha chiuse 450 e – secondo il Sole 240re che ha pubblicato oggi i dati – è ragionevole supporre che il totale dei tagli agli sportelli abbia superato ampiamente quota 1.000. E i piani industriali presentati hanno tutti un taglio delle filiali.

I piani industriali

Nel prossimo triennio – sulla base dei piani industriali approvati da **Intesa Sanpaolo**, **UniCredit**, **BancoBpm** e **Bnl-Bnp Paribas** – sono previste almeno 1.643 chiusure. Altri si aggiungeranno molto probabilmente con i nuovi piani industriali di **Bper** – che ha appena deciso di acquisire Carige (e arriveranno probabilmente altri tagli), di **Crédit Agricole Italia** e soprattutto di **Mps** che dovrebbero portare il saldo totale delle chiusure programmate nei dintorni delle 2.500 unità (che vanno ad aggiungersi alle 2.000-2.500 già chiuse nel biennio 2020-2021). Nel 2024 complessivamente si arriverebbe a circa 7 mila sportelli in meno rispetto al 2019, attorno a quota 17.000.

L'effetto sul personale

Questa riduzione della banca «fisica» ha effetti anche sul personale, che inevitabilmente viene ridotto. Il sistema bancario ha comunque gestito con responsabilità con accordi sindacali che si basano su prepensionamenti e volontarie incentivate cui corrispondono nuove assunzioni nel rapporto di un giovane ogni due persone uscite. Banche e sindacati – evidenzia Il Sole 240re – hanno concordato inoltre la riqualificazione professionale di alcune decine di migliaia di

ormai ex “sportellisti” bancari (8.000 nella sola Intesa Sanpaolo) a nuove mansioni. Vanno anche considerate nel conto anche le altre banche più piccole o specializzate, come per esempio la nuova Isybank che sarà lanciata da Intesa Sanpaolo.

Fonte: [Corriere.it](https://www.corriere.it)

Gruppo Bper: guida sintetica al welfare aziendale 2022



Con il rilascio della nuova versione della piattaforma Welfare Aziendale, torna la possibilità di usufruire dei servizi previsti da questa procedura. Il portale, totalmente rinnovato e rivolto a tutto il gruppo Bper, si presenta suddiviso in due aree: una per l'utilizzo del credito ed una riservata ai servizi.

L'accesso al portale welfare può essere effettuato da *Blink – Servizi per il personale – Welfare Aziendale*. L'accesso si può fare anche utilizzando dispositivi esterni all'azienda digitando l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; per

effettuare il primo accesso occorre tuttavia avere accesso all'email aziendale, in quanto sarà necessario cliccare su "password dimenticata" ed indicare l'email personale di bper (**nome.cognome@bper.it**), sul quale si riceverà il link per impostare la nuova password.



Una volta effettuato l'accesso si potrà eventualmente modificare l'email sulla quale ricevere eventuali comunicazioni cliccando su "modifica username". La modifica è consigliata per chi preferisce l'accesso dall'esterno come modalità di utilizzo del portale, in modo da poter leggere eventuali comunicazioni ricevute per email anche quando non si è presenti al lavoro.



Il credito disponibile viene mostrato appena si accede. Le aree di utilizzo si trovano nella parte bassa dell'Home Page e includono diverse categorie:

- **Buoni Acquisto e buoni benzina.** A differenza del passato, è possibile acquistare dei buoni utilizzabili indifferentemente in tutta una serie di esercizi. L'elenco delle aziende aderenti è in continuo aggiornamento e le possibilità sono davvero numerose: si possono acquistare buoni Amazon, buoni benzina, buoni acquisto da spendere online o nei punti vendita elencati nel sito **dovecompro.edenred.it**
Per problemi di carattere fiscale tale possibilità è limitata ad € 258,23 annui. Per il 2020 e 2021 questo limite era stato raddoppiato, in quanto il Governo aveva elevato la soglia di deducibilità dei fringe benefits. Nel 2022 questa agevolazione non è stata prorogata.
La procedura provvederà a calcolare per ogni singolo utente l'importo massimo da lui utilizzabile in buoni acquisto, provvedendo a defalcare benefits dei quali ha

già goduto (buoni Cadhoc, polizze extraprofessionali, ecc...)

- **Partner online.** Possibilità di acquistare direttamente dal portale diversi buoni o servizi relativi a tempo libero, supporto alla persona, corsi di formazione. Le convenzioni vengono aggiornate continuamente quindi è opportuno entrare nelle apposite sezioni del portale welfare per scorrere le varie opzioni disponibili.
- **Istruzione e formazione.** Rimborso spese relative all'istruzione (asili nido, spese scolastiche varie, campus, testi scolastici, ecc.). E' possibile anche acquistare dei voucher con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.
- **Viaggi.** Voli, hotel, crociere, pacchetti di viaggio. Anche in questo caso l'elenco delle convenzioni è destinato ad arricchirsi nel tempo, vista la possibilità di proporre il convenzionamento delle proprie strutture preferite.
- **Sanità.** L'utilizzo del credito per spese sanitarie richiede un doppio passaggio. Bisogna prima di tutto acquistare uno zainetto sanitario (in pacchetti multipli di 10€). L'acquisto degli zainetti è consentito dal **1° marzo al 30 novembre di ogni anno.**

Dopo il 10 del mese successivo all'acquisto è possibile utilizzare il credito acquistato per chiedere il rimborso delle spese sostenute. Tra le spese rimborsabili citiamo le fatture relative a prestazioni non coperte dalla Polizza Sanitaria, ticket sanitari, franchigie relative a fatture rimborsate parzialmente da Unisalute, farmaci e dispositivi medici. **I rimborsi possono essere richiesti anche per i familiari a carico, o non a carico se inclusi nella polizza sanitaria.**

Si possono presentare scontrini relativi a farmaci purché l'importo dello scontrino non sia inferiore ad € 10. **E' possibile utilizzare gli zainetti sanitari anche per il rimborso dei tamponi rapidi effettuati in farmacia.**

Gli zainetti sanitari non scadono. Tutti i crediti acquistati nel corrente anno (o in quelli precedenti) potranno essere utilizzati per chiedere il rimborso di spese sostenute nell'anno **entro il 31 marzo dell'anno successivo**. Dopo questa data, il credito resta disponibile per il rimborso di spese future (non sono più ammesse richieste relative a documenti con data antecedente).

Accanto al tradizionale utilizzo tramite zainetto, è stata introdotta la possibilità di acquistare **voucher** con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.

- **Sport e benessere.** Acquisto buoni da utilizzare in palestre, piscine, centri sportivi, impianti sciistici, centri benessere e termali convenzionati. Nel portale c'è una sezione per richiedere il convenzionamento della propria struttura di fiducia.
- **Assistenza familiari.** Varie esigenze della famiglia (baby sitting, assistenza anziani e non autosufficienti). Anche in questo caso si può pagare direttamente tramite voucher nelle strutture convenzionate.
- **Trasporto.** Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Limitatamente ad alcuni comuni si può procedere all'acquisto degli abbonamenti direttamente dal portale welfare. Per gli altri si può chiedere il rimborso del costo sostenuto per abbonamenti nominativi intestati al lavoratore o ai familiari a carico.
- **Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico.** Questa opzione si presenta particolarmente conveniente dal punto di vista fiscale in quanto le somme derivanti dal premio aziendale (VAP) destinate a welfare aziendale e successivamente versate ai fondi pensione, **non saranno soggette a tassazione al momento della prestazione finale** (a differenza di quanto avviene per il restante montante che viene invece tassato,

seppur con un'aliquota agevolata). Tale agevolazione non vale per somme conferite sul welfare aziendali provenienti da altri canali.

L'utilizzo del welfare per scopi previdenziali viene incentivato dallo Stato che prevede, in aggiunta alla soglia di deducibilità per i contributi ordinari, pari a € 5.164 annui, un'**ulteriore soglia di deducibilità di € 3.000 per i conferimenti effettuati tramite welfare aziendale.**

- **Cultura e tempo libero.** Biglietti per cinema, teatro, arte e musei, concerti musicali



Una volta destinate a welfare, le somme accantonate possono essere utilizzate per i rimborsi **entro il 30 novembre del secondo anno successivo all'accantonamento.** Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2022, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2022 e del 2023; a fine 2023 **se ancora non utilizzata, tale somma viene versata nel Fondo Pensione.**

Unica eccezione a questa tempistica sono i versamenti agli **zainetti sanitari**, i quali una volta costituiti **non hanno scadenza** fino all'utilizzo.

CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?

Per una scelta consapevole in merito alle somme da destinare al welfare aziendale, riportiamo alcune considerazioni.

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 quota 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 35%, ma può arrivare al 43% per i redditi lordi superiori ad € 50/mila . 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 15%.

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.

DESTINAZIONE VAP	BUSTA PAGA	WELFARE
------------------	------------	---------

IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.150
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -100	
TOTALE NETTO	€ 808	€ 1.150
MAGGIOR VALORE WELFARE		€ 342

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 15% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che ne ridimensiona 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%, ci si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

La tabella precedente va quindi integrata con questi dati

DESTINAZIONE VAP	BUSTA PAGA	WELFARE
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.150

CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -100	
TOTALE NETTO	€ 808	€ 1.150
MAGGIOR VALORE WELFARE (IMMEDIATO)		€ 342
<i>RECUPERI:</i>		
MAGGIOR ACCANTONAMENTO INPS	€ 330	
POSSIBILI DETRAZIONI	€ 190	
MASSIMO BENEFICI DIFFERITI	€ 520	

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 %.

AREA SERVIZI

Per accedere agli altri servizi bisognerà cliccare sulla barra degli strumenti posta in alto nel sito, **Lista Piani** e poi cliccare su **Servizi Welfare**.



Cliccando nella pagina successiva su **Servizi welfare -Scopri di più** si avrà accesso alle aree che includono tutti i servizi legati alle esigenze personali dei lavoratori:

- **Area salute** con coperture assicurative e prestazioni

- mediche previste per i dipendenti del Gruppo
- **Area previdenza** dedicata alla previdenza complementare
 - **Condizioni al personale**
 - **Mobilità sostenibile** con le convenzioni e le agevolazioni previste in tema di mobilità
 - **Maternità e paternità** dove si può trovare, tra le altre indicazioni, il kit informativo *“La cicogna in BPER”*
 - **Buoni** area dedicata ai buoni pasto ed ai buoni regalo Cadhoc
 - **Work Life Balance** con l’illustrazione di una serie di servizi accessori (polo per l’infanzia, biblioteca e mensa aziendali, circolo dipendenti, banca del tempo solidale, indicazioni per il part-time ecc...
 - **Servizi fiscali e previdenziali**
 - **Convenzioni aziendali**

Attraverso la sezione “Maternità e paternità” è possibile accedere alla precedente versione del portale. Cliccando su *“se desideri consultare la sezione filo diretto [CLICCA QUI](#)”* si aprirà il vecchio portale alla sezione *“Un fiocco in azienda”*, con la possibilità di esplorare liberamente tutte le altre sezioni. Si tratta di un’opzione utile per consultare **l’elenco dei pagamenti richiesti negli anni precedenti.**



ASSISTENZA UTENTI

E’ previsto un numero verde per l’assistenza degli utenti: **800-893501** attivo dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 18, dal lunedì al venerdì. Si può contattare l’assistenza anche tramite posta elettronica all’indirizzo **beneficiari.welfare-it@edenred.com**

Scarica i documenti:

Nuovo welfare Bper – Guida Utenti al Portale – 02-2022
Faq nuovo welfare Bper – 02-2022

Fonte: Fisac Gruppo Bper