

Banca del Mezzogiorno: accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da

raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

7. **Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
BdM Banca – Gruppo MC

Conviene versare il TFR sul Fondo Pensione?



A partire da quest'anno sarà possibile, per tutti gli iscritti ai Fondi Pensione presenti in Bper, modificare la percentuale di conferimento del TFR nella previdenza complementare,

scegliendo di destinare al Fondo Pensione una quota del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. E' possibile anche **lasciare che l'intero TFR resti in azienda**, senza alcun conferimento al fondo.

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

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

COS'E' IL TFR?

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

A QUANTO AMMONTA IL TFR?

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

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

QUANTO RENDE IL TFR?

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

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

QUANTO SI PRENDE ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO?

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

COS'E' IL FONDO PENSIONE?

Un fondo pensione complementare è una forma di risparmio programmato che viene accantonato con lo scopo di garantire

prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle erogate dall'INPS.

IL FINANZIAMENTO

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

▪ **Contributo del datore di lavoro**

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

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

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

▪ **Una quota del trattamento di fine rapporto (TFR)** Fino al 31/12/2022 i lavoratori che hanno iniziato a lavorare successivamente al 28/4/1993 dovevano conferire **l'intero T.F.R. maturando**. Questo è stato il principale motivo per cui alcuni colleghi avevano delle remore nell'aderire al Fondo Pensione.

A partire dal 1/1/2023, grazie al citato accordo, **questo vincolo è venuto meno**.

CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' SI

- **Per la tassazione più favorevole**

- Per i “nuovi iscritti” al fondo (cioè iscritti alla previdenza complementare dopo il 27/4/1993) le prestazioni finali saranno tassate con un'aliquota massima del 15%, che scende dello 0,30% per ogni anno superiore ai 15 di permanenza del fondo, fino al minimo del 9% (*Es.: per un lavoratore che rimane al fondo per 32 anni la tassazione sarà così calcolata: $32-15=17$; $17 \times 0,30\%=5,1\%$; $15-5,1=9,9\%$*).

Un lavoratore che resti iscritto al fondo per almeno 35 anni andrà quindi a pagare un'aliquota sulla quota capitale pari al 9%.

Questa tassazione si applica per le somme accantonate dall'1/1/2007. Per il periodo antecedente l'aliquota è calcolata con modalità simili a quelle previste per il TFR.

I vecchi iscritti (entro il 27/4/1993) possono invece scegliere se avere lo stesso trattamento appena descritto, o avvalersi della loro qualifica di vecchio iscritto (vedremo dopo cosa comporta)

- **Sul TFR vige un regime fiscale molto più penalizzante.** Al momento della cessazione, al lavoratore viene applicata un'aliquota provvisoria del 23%. Successivamente l'Agenzia delle Entrate calcolerà l'aliquota definitiva, pari alla media delle aliquote pagate dal lavoratore negli ultimi 5 anni sul suo reddito da lavoro, inviando la richiesta di versamento a conguaglio. La tassazione effettiva sarà mediamente del 27-28% (più alta per i redditi più elevati).

(N.B. la stessa modalità di tassazione vale per le

*somme accordate a titolo di contributo all'esodo.
Per approfondire leggi [qui](#))*

▪ **Per una maggiore facilità nell'ottenere anticipazioni**

- Sul montante versato nel fondo, il lavoratore può chiedere **fin da subito** anticipazioni per motivi di salute per sostenere spese sanitarie (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche). Sulle somme accantonate a titolo di TFR **bisogna aspettare 8 anni**.
- Sul Fondo Pensione si possono richiedere anticipazioni per **un massimo del 75%** in caso di spese mediche e acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli. Sul Tfr **la quota massima richiedibile è del 70%**.
(Fa eccezione la richiesta di spese sanitarie per sé o per i familiari a carico, o per l'acquisto di veicoli per portatori di handicap per i quali il CIA Bper prevede che si possa arrivare anche al 100% del TFR maturato)
- L'anticipazione del TFR può essere richiesta **una sola volta** nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Tale limitazione non vale per le anticipazioni del Fondo Pensione.
(N.B. il CIA BPER eleva a due il numero di richieste possibili nell'arco della vita lavorativa, senza limitazioni per richieste legate a ristrutturazioni abitazione principale, spese mediche, acquisto veicoli per portatori di handicap)
- Sul Fondo Pensione si possono richiedere anche **anticipazioni senza causale**, nel limite del 30% del montante maturato. **Per il TFR questa possibilità non è prevista**; tuttavia il CIA BPER ha ampliato la casistica delle possibili richieste di anticipazione sul TFR andando ad includere acquisto seconda casa e compensazione per periodi

di aspettativa non retribuita. Inoltre la normativa che regola il TFR consente anticipazioni in caso di congedi parentali, assenze dovute a malattia del bambino, formazione.

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

CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' NO

- **Per la disponibilità immediata delle somme accantonate**
Il TFR viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e corrisponde a quella che nel linguaggio comune si chiama "liquidazione". Seppur a

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

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

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

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

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

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

Al momento della cessazione il lavoratore può, in alternativa, optare per la liquidazione in unica soluzione per una quota massima pari al 50% del capitale maturato.

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

pensione.

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

Attenzione: per le aziende del Gruppo Bper, e in generale tutte quelle nelle quali esiste un fondo negoziale, rientra tra le cause di perdita dei requisiti la cessazione del rapporto, per dimissioni o anche per incorporazioni o cessioni di rami d'azienda. E' una casistica **diversa dall'inoccupazione**, per la quale **si può chiedere il riscatto ma con una tassazione penalizzante**: l'aliquota applicata, infatti, non è inferiore al 23%.
- La **RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)** rappresenta, ad oggi, la soluzione migliore per riscuotere il montante versato nel fondo pensione

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

- **Per la certezza del rendimento**

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

Quindi qual è la scelta migliore?

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

Sicuramente ha bisogno del TFR chi non abbia da parte risparmi che gli consentano di far fronte al periodo che intercorre tra l'ultimo stipendio e l'accredito degli emolumenti pensionistici, o relativi al fondo di sostegno al reddito. In tal senso può essere utile verificare alla pagina 6 del CUD (campi 809 e 810) le somme attualmente accantonate in azienda a titolo di TFR (ma questo totale non tiene conto di eventuali anticipazioni) o sulla busta paga alla voce "TFR TOTALE". Per chi avesse versato finora tutto il proprio TFR al fondo può

essere opportuno sfruttare l'occasione offerta dall'accordo per valutare di lasciare anche solo un 25% del TFR in azienda.

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

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

BCC: Previdenza complementare – comunicazione contributi non dedotti

Entro il 31 dicembre 2022!

Vanno comunicati al Fondo Pensione Nazionale:

- **i contributi non dedotti per l'anno 2021**
- **il valore del Premio di Risultato eventualmente convertito, nel corso dell'anno 2021, in versamento alla previdenza complementare.**

Contributi versati nell'anno 2021 e non dedotti

Ricordiamo che il **31 dicembre p.v.** è il termine ultimo per la comunicazione dei contributi versati al Fondo Pensione che non sono stati dedotti dal reddito dell'anno 2021 (C.U. , Modello 730 o Unico 2022).

Non dedotti sono i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, con esclusione delle quote TFR, che hanno superato la soglia di deducibilità di € 5.164,57[1] e per i quali il datore di lavoro non ha proceduto alla deduzione dal reddito. Tale dato, per i redditi relativi al 2021 è riportato nella casella 413 del modello CU 2022. Vanno inoltre considerati i versamenti eventualmente effettuati in forma diretta al Fondo Pensione Nazionale, o versamenti ad altra ulteriore posizione di previdenza complementare, che potrebbero aver fatto superare il limite di deducibilità di cui sopra.

N.B.: Se la casella 413 della CU 2022 non è avvalorata e l'iscritto al Fondo Pensione non ha fatto versamenti diretti al FPN o ad altra posizione di previdenza complementare, non dovrà inviare la comunicazione in argomento al Fondo Pensione Nazionale e/o ad altro eventuale Fondo. In caso nel corso dell'anno 2021 si siano effettuati versamenti alla previdenza complementare a favore di familiari fiscalmente a carico si rimanda alla nota di approfondimento a pagina 3.

Come fare la comunicazione dei contributi non dedotti:

Una volta accertata l'esistenza di contributi non dedotti per i quali occorre fare la dichiarazione, la stessa può essere effettuata **on line** accedendo, con le proprie credenziali, alla **area iscritti** del sito web del Fondo Pensione Nazionale (**Fondo Pensione Nazionale BCC-CRA (fondopensionebcc.it)**), poi:

- selezionare l'opzione "CONTRIBUZIONE"
- Selezionare l'anno 2021 ed inserire l'importo rilevato dalla casella 413 del modello CU2022 e/o da versamenti diretti
- confermare il dato inserito cliccando sul pulsante "MODIFICA CONTRIBUTO NON DEDOTTO"
- confermare l'operazione cliccando sul pulsante "SALVA",

confermare poi definitivamente al ricevimento del codice di controllo OTP da parte della procedura

In alternativa la stessa comunicazione può essere effettuata compilando il modello cartaceo all-h-contr-non-ded(allegato anche alla presente comunicazione o reperibile sul sito del Fondo Pensione al vedi link precedente); in tal caso la comunicazione va inviata al Fondo Pensione Nazionale esclusivamente a mezzo posta o posta elettronica certificata, allegando copia di un documento di identità in corso di validità.

Nota di approfondimento in merito ai versamenti effettuati per i familiari fiscalmente a carico.

Va ricordato che la deduzione di tali versamenti può essere effettuata **nel massimale complessivo di euro 5.164,57 (contributi della propria posizione previdenziale più contributi versati sulle posizioni previdenziali dei familiari a carico).**

La deduzione spetta in tutto o in parte, a seconda delle condizioni di reddito del familiare a carico o meno per l'anno di riferimento(a), al soggetto nei confronti del quale i familiari sono a carico, oppure a questi ultimi se non a carico.

Nel caso in cui non sia possibile, in tutto o in parte, usufruire della deduzione, l'importo "non dedotto" dovrà essere comunicato al Fondo Pensione, entro il 31 dicembre 2022, imputando l'importo stesso sulla posizione di previdenza complementare del soggetto fiscalmente a carico (riguardo le modalità di comunicazione vi invitiamo a contattare direttamente il Fondo Pensione).

1. Familiari Fiscalmente a Carico senza disponibilità di reddito;
2. Familiari Fiscalmente a Carico con disponibilità di un reddito complessivo non superiore a:
€ 4.000,00, al lordo degli oneri deducibili, se figli con meno di 24 anni di età;

€ 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili, per figli con più di 24 anni di età, il coniuge ed altri familiari.

La segnalazione del Premio di risultato destinato a previdenza complementare nell'anno 2021

ATTENZIONE AVVISO IMPORTANTE!!!!

Se nel corso dell'anno 2021 hai convertito, attraverso la formula welfare aziendale, in tutto o in parte, il Premio di Risultato (PDR) in contribuzione al Fondo Pensione leggi con attenzione la nota che segue perché dovrai fare una ulteriore diversa comunicazione al Fondo Pensione Nazionale per "Contributi non dedotti Premio di Risultato"

La normativa:

La Legge di Bilancio 2017 ha stabilito che in presenza di un accordo sindacale riguardante l'erogazione del Premio di Risultato che preveda la possibilità far confluire al conto Welfare il premio stesso sono previste particolari misure di incentivazione fiscale, nel **limite massimo di € 3.000,00** annui (€ 4.000,00 in casi particolari).

Quindi nel caso gli importi del Premio di risultato siano destinati a previdenza complementare la Legge prevede che gli stessi:

- ***non concorrono alla determinazione/computo del limite di deducibilità massimo di € 5.164,57 annuo, precedentemente citato;***
- ***possono essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo massimo di € 3.000,00;***
- ***non saranno fiscalmente imponibili all'atto dell'erogazione della prestazione pensionistica complementare (al momento dell'erogazione della pensione complementare ed in caso di anticipazione o di riscatto***

della prestazione stessa vedi circ. Agenzia Entrate 5/E 29 marzo 2018);

Di conseguenza, per fare sì che tali previsioni possano essere tutte correttamente conosciute ed applicate dal Fondo Pensione al quale si è conferito il valore del Premio di Risultato, la circolare Agenzia delle Entrate 5/E del marzo 2018 prevede che:

“entro il 31 dicembre dell’anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati alla forma di previdenza complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a questa ultima sia l’eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l’importo dei contributi sostitutivi del Premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.”

Ulteriore info

Il valore del Premio di Risultato eventualmente convertito in contribuzione a previdenza complementare è verificabile controllando il valore riportato nella casella 574 della CU 2022 (redditi 2021)

Quindi:

se nel corso dell’anno 2021 hai versato, attraverso la formula del Welfare aziendale, quote del Premio di Risultato al Fondo Pensione, entro il 31 dicembre 2022 dovrai comunicare, il valore del Premio di Risultato versato al Fondo stesso.

La comunicazione può essere effettuata *on line* accedendo, con le proprie credenziali, alla *area iscritti* del sito web del Fondo Pensione Nazionale (Fondo Pensione Nazionale BCC-CRA (fondopensionebcc.it), poi::

- selezionare l’opzione “PREMIO DI RISULTATO”
- selezionare il pulsante “2021”
- la procedura dovrebbe proporre in automatico l’importo del Premio di risultato versato al Fondo Pensione
- **verificare** che l’importo proposto automaticamente

corrisponda a quello riportato nella casella 574 del modello CU2022. In caso contrario occorre modificarlo riportando il valore indicato nella CU 2022;

- quindi modificare o confermare l'importo;
- confermare l'operazione cliccando sul pulsante "SALVA e seguire le indicazioni della procedura, confermare poi definitivamente al ricevimento del codice di controllo OTP da parte della procedura

In alternativa, la stessa comunicazione può essere effettuata compilando l'apposito modulo predisposto dal Fondo Pensione Nazionale all-pdr-premio-risultato (allegato anche alla presente comunicazione o reperibile sul sito del Fondo Pensione vedi link precedente),); in tal caso la comunicazione va inviata al Fondo Pensione Nazionale esclusivamente a mezzo posta o posta elettronica certificata, allegando copia di un documento di identità in corso di validità.

Ti invitiamo a contattare gli uffici del Fondo Pensione Nazionale qualora sia per te necessario.
Ovviamente, come sempre, i rappresentanti sindacali e le strutture territoriali della FISAC CGIL sono a tua disposizione per ogni eventuale necessità di consulenza o assistenza.

Un fraterno saluto

[1] L'importo del plafond previsto per la deducibilità fiscale, nella generalità dei casi, è pari a € 5.164,57 annui. La normativa in vigore prevede, inoltre, che "ai lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e, comunque, per un importo annuo non superiore a 2.582,29 euro".

Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica l'allegato: all-h-contr-non-ded (1)

Scarica l'allegato: ALL_PDR – premio risultato

Firmata l'ipotesi di rinnovo CIA di Reale Mutua, Reale Immobili e Reale Ites



Nella tarda serata di ieri abbiamo raggiunto l'intesa in merito all'ipotesi di rinnovo dei CIA di Reale Mutua, Reale Immobili e Reale ITES.

Di seguito un riepilogo dei principali elementi in esso contenuti.

ORARIO/FERIE/PERMESSI

- **orario flessibile:**
- contrariamente a quanto adesso applicato verrà riconosciuto il buono pasto in **tutti** i casi di rientro pomeridiano;
- eliminazione del recupero minimo di 15 minuti sostituito dal recupero degli effettivi minuti di ritardo.
- **norme derivanti dall'Accordo sugli esodi:**
- vengono riproposti gli istituti della **sospensione volontaria dell'attività (20 gg all'anno)**, l'aggiunta

della tipologia di **part-time a 32 ore**, la richiesta di **part-time senza motivazione (3% della popolazione)** e **l'orario personalizzato senza motivazione** (buone prassi) con una percentuale massima del 3% fino al prossimo rinnovo contrattuale.

▪ **buone prassi:**

▪ è stata elevata la percentuale dei lavoratori aventi la facoltà di richiedere la **riduzione dell'orario** dall'attuale 30% al 40%;

▪ **ferie:**

▪ sarà possibile il frazionamento di 5 giornate di ferie a ore per le giornate in presenza.

POLIZZA MALATTIE

▪ aumento del **massimale per anno assicurativo/nucleo familiare** di € 50.000 (per un totale di € 150.000);

▪ aumento dei **massimali per prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali** di € 400 (per un totale di € 7.000 per anno/nucleo familiare);

▪ introduzione di un massimale ulteriore di € 1.000 per **protesi acustiche e ortopediche**;

▪ il **check up** per gli over 50 è ora possibile effettuarlo **annualmente**; è stato, inoltre, accettato l'inserimento nel checkup dell'**ecografia mammaria**;

▪ per i funzionari sono state accolte le richieste di aumento per il **trasporto in ambulanza** a € 2.000, **eliambulanza** ad € 8.000 e l'aumento del **limite di età per gli occhiali ai figli**.

▪ equiparazione del **day-surgery** all'intervento chirurgico ambulatoriale ai fini della copertura delle spese relative sostenute nei 90 giorni antecedenti e nei 120 giorni successivi all'intervento;

▪ non sarà più necessario fornire la **cartella clinica** da parte dei familiari, analogamente a quanto già avviene per i dipendenti;

▪ **lenti a contatto:** in caso di variazione del visus e in

alternativa agli occhiali, rimborso di € 200 (€ 250 per i funzionari) ripetibile anche per l'anno successivo a quello di variazione del visus;

- in caso di utilizzo della rete convenzionata (Salmoiraghi, Ottica Amica, ecc) una riduzione dello scoperto del 10% sull'acquisto delle **lenti** e la prestazione in **forma diretta**;
- **dentarie** aumento del massimale di € 100 al primo familiare, di € 150 per il secondo e per i successivi familiari; in caso di utilizzo delle strutture in convenzione, aumento del massimale di € 500.

MUTUO CASA

- aumentato il valore massimo ottenibile del **mutuo a € 175.000**, elevabile a **€ 190.000** nel caso di acquisto di immobile in classe energetica A;
- estensione del finanziamento al **box pertinenziale** se acquistato contestualmente all'abitazione;
- disponibilità a concedere un **mutuo trentennale ai dipendenti con età inferiore ai 35 anni**, purché l'alloggio sia in classe energetica A, e **venticinquennale** per i dipendenti **con età inferiore ai 40 anni** senza vincolo di classe energetica;
- tolta l'esclusione per ottenere il mutuo per coloro che erano in possesso di proprietà immobiliari con valore superiore a € 90.000;
- per i Funzionari **elevato lo stanziamento annuo a € 1.500.000**.

ALLOGGI IN LOCAZIONE

- **aumento degli alloggi destinati ai dipendenti** di 3 nuove unità (108 in totale);
- attivazione di una **bacheca elettronica** dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;

- disponibilità di **alloggi equivalenti** in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;
- **le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA;**
- **i criteri di calcolo per i nuovi canoni di affitto per le colleghe e i colleghi che faranno richiesta di un alloggio non si baseranno più sul vecchio "equo canone".** Per ragioni di semplicità e trasparenza, il nuovo parametro di calcolo si baserà sul "**canone concordato**", frutto della mediazione tra Comuni, **sindacati degli inquilini e associazione dei proprietari**, pubblicato sui siti dei Comuni stessi. Il canone concordato prevede un range di valore per mq definito da un minimo e da un massimo. Le nuove condizioni del CIA stabiliscono **uno sconto sul valore minimo del canone concordato**, modulato in modo tale da rendere equivalenti i canoni calcolati col vecchio e col nuovo metodo;
- è stato messo un tetto massimo all'**indicizzazione** del canone di affitto pari all'1.5%;

FONDO PENSIONE E GARANZIE ACCESSORIE

- è stata accolta integralmente la nostra richiesta di **aumentare il contributo datoriale al Fondo Pensione** dello 0,5%, che passa così al 9% per i dipendenti "ex pensione reale" e al 6% per gli altri;
- integralmente accettati gli adeguamenti dei massimali della **polizza Caso Morte**.

Aumentata l'INDENNITA' PER SERVIZIO IN LOCALI SOTTERRANEI a € 1.000 annui.

DIFESA DELLA SALUTE

- è stato confermato l'impegno ad effettuare, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008, la valutazione dello **stress da lavoro correlato** come delineato nella nostra

richiesta, con particolare riguardo ai rischi psicosociali del tecnostress e alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro;

- anche per quanto riguarda il mobbing è stata condivisa la necessità di costruire azioni concrete sul piano formativo e preventivo.

PARI OPPORTUNITA'

- recepiti gli impegni previsti dal documento firmato da ANIA e OO.SS. nel 2019 in tema di violenze di genere sui luoghi di lavoro e quelli per contrastare le disparità di trattamento;
- per entrambe le tematiche viene previsto **un incontro annuale tra le Parti**, esteso agli organismi paritetici interessati, per valutare i progressi registrati;
- verrà prestata particolare attenzione al **gender-pay-gap** e alla **prevenzione delle molestie di genere**, anche in collaborazione con gli RLS.

MOBILITA' SOSTENIBILE

- accolta la nostra istanza ad **elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici**;
- disponibilità ad esplorare ulteriori soluzioni innovative, in aggiunta a quelle già esistenti, volte ad incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work);
- istituito uno stanziamento annuo di € 30.000 per l'acquisto di **automobili e motoveicoli elettrici e auto plug-in** a cui possono accedere i funzionari, con un limite di € 300 richiedibile una sola volta per la vigenza contrattuale.

TRATTAMENTO IN TRASFERTA

- **la diaria senza pernottamento** passerà da € 28 ad € 30 e per quanto riguarda il **pernottamento** l'indennità passa

da € 50 ad € 52;

- In caso di attività svolta all'esterno della Sede, che comporti ritardo in entrata o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita;
- per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera (l'intervallo si presume di 60 minuti).

POLIZZE DIPENDENTI

- lo sconto per la **polizza RC auto** passa dal 56,25% al 61,5%, che corrisponde ad un aumento dello sconto superiore al 9%;
- è stata riconosciuta la possibilità di stipulare **Piani di Investimento Personali** per i familiari a carico e per quelli presenti nello stato di famiglia.

LIVELLO VI QUADRO

- è esteso l'utilizzo del **prestito auto** ai colleghi con inquadramento VI° LIV. Quadro;
- al personale inquadrato VI° LIV. Quadro sono estese le condizioni della garanzia **KASKO** previste per i funzionari.

AUTO AZIENDALI

- **Car list:** è stata presentata da parte aziendale una car list di 15 veicoli con diverse motorizzazioni, non solo plug-in, ma anche mild-hybrid, full-hybrid e, soprattutto, diesel, che permetterà ai colleghi una scelta più idonea alle proprie esigenze (di servizio e personali) e che consentirà la gestione del percorso di

- transizione ecologica con maggiore gradualità;
- **Installazione wallbox per la ricarica (auto aziendale):** è stato concordato un contributo per l'installazione domestica di impianto di ricarica avente determinate caratteristiche, pari al 50% con il massimo di € 600 (l'installazione della wallbox prevede inoltre le agevolazioni fiscali previste dalla norma);
 - **Rimborsi/consumi:** premesso che i km effettuati in servizio devono essere rimborsati, per facilitare la gestione dei maggiori consumi di carburante (rispetto a quelli dichiarati dalle case automobilistiche) è stata ampliata la tolleranza chilometrica (dal 10% al 20%).
 - È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica.
 - Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.
 - **Servizi e assistenza ai colleghi:** l'Azienda ha comunicato la creazione di un servizio centralizzato per la gestione delle autovetture aziendali e delle segnalazioni da parte dei colleghi; tale modalità dovrebbe consentire una migliore gestione delle segnalazioni e delle varie problematiche e permetterà una redazione di report periodici che potranno essere oggetto di confronto con le OO.SS.

ECONOMICO

- Aumento del **PAP in cifra fissa** pari a € 350 lordi per il IV livello/7 classe (€ 300 nel 2022 e € 50 nel 2023)
- **PAP variabile** aumento di € 450 lordi (IV° LIV. 7 classe) dell'attuale tetto massimo previsto che passa così da € 1.800 a € 2.250;
- **Una Tantum** importo per il III°, IV° e V° livello/7 classe pari € **1.390** lordi, cifra già riparametrata

utilizzando una modalità che favorisce i livelli contrattuali più bassi, ai quali spetterà l'importo corrispondente a quelli del V° livello/7 classe; per i restanti livelli la riparametrazione avverrà sulla base di € 1.250 (IV Livello/7 classe); tale cifra verrà erogata con la mensilità di Settembre;

▪ **Scadenza contrattuale 30/06/2024.**

Il rinnovo di un Contratto Integrativo rappresenta un passo importante per le lavoratrici e i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

Data l'attuale fase di preoccupante instabilità del quadro complessivo e a seguito del lungo periodo di emergenza sanitaria e conseguente crisi economica e finanziaria vissuta dal Paese, periodo dal quale purtroppo non siamo ancora usciti, l'accordo appena raggiunto riveste un significato davvero rilevante in tema di difesa dei diritti, delle retribuzioni e dell'acquisizione di nuove importanti garanzie e tutele.

C'è da essere soddisfatti e anche orgogliosi di essere riusciti a portare a casa miglioramenti su una molteplicità di contenuti, dal normativo all'economico: un passo in avanti significativo in direzione di una maggiore serenità e fiducia per noi tutti. Ce n'era davvero bisogno!

Illustreremo i contenuti di cui sopra in ASSEMBLEA, lunedì prossimo, 18 luglio dalle ore 10 alle ore 12 sulla piattaforma TEAMS, incontro nel quale chiederemo a tutte e tutti l'approvazione di tale ipotesi di accordo.

Alleghiamo copia dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta.

Nei prossimi giorni invieremo il link per la partecipazione all'assemblea.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Reale Mutua Assicurazioni, Reale Immobili, Reale ITES)
FISAC/CGIL – FIRST/CISL – UILCA – FNA –
SNFIA

Scarica l'ipotesi d'intesa

BPER: accordo per il versamento del TFR al Fondo Pensione



Modena, 25/09/2020

TFR AL FONDO PENSIONE

Da questo mese sarà possibile conferire alla previdenza complementare anche il TFR maturato fino al 31/12/2006.

L'importante Accordo sottoscritto unitariamente dai Coordinamenti Sindacali Aziendali di BPER Banca stabilisce infatti la possibilità, per tutte/i le/i Lavoratrici/ri che cesseranno dal servizio entro il 31/12/2021, di versare nei

fondi pensione previsti dalla negoziazione collettiva il proprio TFR maturato fino al 31/12/2006 e ancora nella disponibilità dell'Azienda.

Il preavviso per coloro che cesseranno entro il 30/9/2020 è stato azzerato mentre per chi terminerà il rapporto di lavoro in date successive è previsto: un preavviso minimo di 15 gg di calendario per coloro cesseranno entro il 31/12/2020 e di 60 gg di calendario per coloro che cesseranno entro il 31/12/2021.

E' previsto inoltre che, a partire dall'1/10/2021, l'Accordo venga esteso a tutte/i le/i Colleghe/i, titolari di TFR maturato fino al 31/12/2006 ancora nelle disponibilità aziendali, che non rientrano nelle casistiche suddette.

L'Azienda invierà a breve apposita comunicazione per l'inoltro delle domande, in particolare per chi andrà in esodo/pensionamento nei prossimi giorni.

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER BANCA

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

AdER: firmato accordo per il VAP. Continua la lotta per il fondo pensione

Ieri mattina si è svolto il presidio sindacale davanti alla sede del Ministero del Lavoro per chiedere la corretta attuazione del Decreto Ministeriale di riforma del fondo nazionale di previdenza di settore n. 55 dell'8 maggio 2018.

Nel corso della manifestazione le Segreterie Nazionali sono state ricevute da una delegazione del Ministero del Lavoro composta da dirigenti del Ministero fra i quali il capo della segreteria tecnica, il responsabile dell'ufficio legislativo e il vicecapo di Gabinetto del Ministro. I componenti della Delegazione Ministeriale hanno argomentato le ragioni per le quali al momento non è ancora stato possibile effettuare le modifiche legislative che ritengono necessarie per la completa attuazione della riforma del nostro fondo.

Al termine della discussione che ne è seguita, la delegazione ministeriale ha preso un forte impegno ad individuare, nel più breve tempo possibile, lo strumento idoneo.

Allo stesso scopo, le Segreterie Nazionali nel tardo pomeriggio del giorno precedente avevano incontrato la Sottosegretaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze, professoressa Maria Cecilia Guerra che si è impegnata ad approfondire la problematica con l'intento di favorirne rapidamente la soluzione.

L'iniziativa sindacale proseguirà fino alla completa e corretta attuazione della riforma del fondo.

Sottoscritto l'accordo sul VAP 2020 per A.d.E. -R.

Nella serata odierna le Segreterie Nazionali hanno sottoscritto l'accordo sul premio di produttività per l'anno 2020 che sarà erogato nel 2021. Nel confermare gli importi previsti dal CIA 28 marzo 2018 sono stati fissati i nuovi parametri.

Roma, 30 gennaio 2020

Le Segreterie Nazionali

ALLEGATI:

- Comunicato stampa del Ministero
- Verbale di accordo VAP

Scarica il volantino

Pop. Bari: “chiusura” della solidarietà e ripristino contribuzione ai fondi pensione

Il giorno 7 febbraio 2019, presso l’Hotel Palace di Bari, si è tenuta l’Assemblea Generale delle Lavoratrici e dei Lavoratori delle Filiali e Uffici della Banca Popolare di Bari presenti in Bari e Provincia di Bari.

La numerosa affluenza e l’accurato contributo fornito dai partecipanti, hanno connotato questo incontro come una pagina importante della storia sindacale della Banca.

L’evento ha rivelato una piena presa di coscienza e consapevolezza, da parte di tutti, del ruolo che ciascuno può assumere in questo momento critico, innegabilmente **tra i più bui nella vita dell’Azienda**.

La riunione si è svolta con l’illustrazione unitaria, da parte dei massimi rappresentanti delle sigle sindacali presenti nel Gruppo BPB, di quanto discusso e definito negli ultimi incontri sindacali tenuti con la controparte aziendale.

In premessa è stato ricordato come l’azienda, di fronte al senso di responsabilità manifestato dalle parti sociali con l’adesione all’accordo dell’agosto 2017, e di fronte al reale sacrificio assolto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti,

abbia fatto emergere tutti i suoi limiti organizzativi manifestando, nei comportamenti e nei risultati, **livelli di inadeguatezza manageriale probabilmente tra i peggiori registrati nel mondo bancario**. Stigmatizzando, poi, come il non rispetto degli impegni assunti sui tavoli sindacali costituisca un fattore recidivante da parte dell'azienda, infatti **anche i precedenti accordi sono stati disattesi per unilaterale inerzia manageriale**.

Con particolare riguardo all'accordo di agosto 2017, anche su sollecitazione di alcuni specifici interventi dei presenti, volti ad ottenere riscontri puntuali sull'argomento, è stato precisato che i lavori svolti dalla "commissione tecnica", incaricata di vigilare sul rispetto dell'accordo, hanno permesso il **primo aumento del contributo aziendale al fondo pensione** (25%), collegato ad una prima ripresa dell'indice del cost income registrata nel primo trimestre 2018.

Con i dati pervenuti in occasione della semestrale di giugno 2018, si è dovuto prendere atto dell'evidente scostamento da quelli che erano gli obiettivi pattuiti, verosimilmente attribuibili al perdurare dell'adozione di bad practices da parte dell'azienda in materia di cost saving. Ed infine la **contraddittoria assunzione di personale, in particolare di quello già cessato dal servizio; le pressioni commerciali e il metodo, a dir poco discutibile, imposto per la fruizione delle giornate di solidarietà**. Ultima strabiliante "performance" negli ultimi incontri sindacali è stata l'affermazione, da parte della delegazione aziendale, che *"non è stato ancora formulato il piano industriale per il quinquennio 2019 – 2023"*, e che *"è stato compiuto esclusivamente il primo step: l'approvazione delle linee guida" !*

Durante l'ultimo incontro la delegazione aziendale, finalmente presieduta dal Direttore Generale (responsabile del personale secondo regolamento banca), ha finanche asserito che è stato riformulato l'organigramma aziendale, ma che il nuovo assetto *"non è collegato al prossimo piano industriale"* e che *"non*

presenta ricadute sul personale dipendente”.

Di contro la delegazione aziendale ha espresso, a parziale modifica dell'Accordo 2017, la “sospensione del regime di solidarietà” a partire dal 2019 e “l'incremento al 50% della quota aziendale di contribuzione ai fondi pensione”.

La delegazione sindacale, unitariamente, ha proposto, invece, la “chiusura” della solidarietà così come già effettuata e l'impegno della Banca di ripristinare integralmente la quota di contribuzione ai fondi pensione entro il 31 dicembre 2019, ed a condizione che quest'ultimo punto non possa più essere preso in considerazione per eventuali e future negoziazioni per la riduzione dei costi, vedi lo sconosciuto nuovo piano industriale.

Unanime e corale, di fronte a quanto riassunto ed illustrato dai rappresentanti delle sigle sindacali, l'indignazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti. Si tratta di un segnale chiaro e forte che esprime un unico significativo concetto:

BASTA !

Questo segnale importante conferisce ai sindacati la forza necessaria ed il mandato per poter affrontare con determinazione e con la certezza di compatto e nutrito sostegno, le inevitabili battaglie che il momento storico lascia presagire.

Le sigle tutte esprimono unanimemente il più sentito e accorato ringraziamento a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori per aver espresso liberamente le proprie considerazioni e vissuti e auspicano un identico spirito partecipativo da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori che saranno convocati nelle prossime imminenti assemblee che saranno tenute in tutti i territori dove ci siano i nostri iscritti.

Il calendario sarà pubblicato a breve.

Ogni sviluppo delle “questioni” aperte, sarà portato a conoscenza di tutti con tempestività e chiarezza.

Bari, li 11 febbraio 2019

**Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Gruppo Banca Popolare di Bari

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-forte-preoccupazione.html>

Popolare di Bari. Il grande cambiamento?

Avevamo richiesto un urgente incontro con il Direttore Generale, da statuto anche capo del personale della Banca, sui seguenti punti:

- relazione al bilancio semestrale e dati di bilancio,
- assunzione di personale cessato in violazione di

- accordi,
- striscianti ristrutturazioni ed esternalizzazioni,
 - intollerabili pressioni commerciali,
 - prospettive aziendali e ci siamo visti recapitare una convocazione da parte del top-management aziendale e, a seguire, la risposta alla nostra sollecitazione.

E così, nella serata dello scorso 18 dicembre, si è tenuto l'incontro tra le scriventi OOSS ed i vertici aziendali. **Il resoconto dettagliato dell'incontro si può leggere nel volantino allegato.**

Le OO.SS. hanno parlato con una voce sola, facendo sentire con forza al management aziendale la solida unità di intenti, di difesa degli interessi e dei diritti dei lavoratori e lavoratrici rappresentati da tutte le componenti sindacali.

La prima constatazione sindacale è stata sulla composizione del "nuovo" management aziendale: **un déjà-vu dagli effetti stranianti e vagamente inquietanti.**

I "nuovi" manager sono pensionati richiamati a "salvare l'Azienda".

E questa è stata la prima osservazione critica circa la violazione degli accordi presi (art. 14 accordo luglio 2016): c'era un **espresso divieto alla riassunzione dei cessati dal servizio** in BPB e la banca, non solo ha ignorato, ma sardonicamente ha affermato che lo si rifarebbe ancora perché fatto in piena buona fede ed esclusivamente nell' interesse dell' Azienda stessa!

Una dichiarazione che riteniamo irrispettosa e sprezzante nei confronti di chi, come tutti i dipendenti BPB, in ragione di quegli accordi sta pagando un prezzo salatissimo: i patti sono da osservare, da ambo le parti contraenti.

Per non parlare del tradimento di alcuni degli obiettivi del piano di riorganizzazione dell'agosto del 2017: la riduzione del rapporto costi/ricavi e la compressione delle spese

amministrative.

A dispetto di quanto di buono fatto nella parte iniziale dell'anno – tanto che la riduzione del cost/income ci aveva permesso di riprendere una parte della contribuzione aziendale al fondo pensione – già dal bilancio semestrale il cost/income risulta aumentato.

In altre parole, il costo del personale è diminuito per via della solidarietà, mentre le spese amministrative sono aumentate e si è ridotto il margine di intermediazione. Ciò vuol dire una cosa semplice: **i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB hanno fatto la loro parte, il management aziendale no!**

Lo abbiamo detto a gran voce: i lavoratori e le lavoratrici rispettano gli accordi firmati.

I lavoratori e le OO.SS. che li rappresentano, sono responsabili e si sacrificano giornalmente per raggiungere gli obiettivi aziendali, ed invece di essere considerati, vengono addirittura dileggiati, minacciati, offesi.

Essi si sacrificano anche economicamente, contribuendo a quello che pensavano potesse essere un risanamento e un rilancio aziendale, ma che così non è stato !

Hanno lasciato nelle casse aziendali circa **19 mln di euro**, finiti malamente nel calderone bucato di un piano industriale sbagliato nelle sue previsioni.

Abbiamo detto loro che è la Banca a non rispettare mai gli accordi che liberamente sottoscrive con le OO.SS. e, tramite essi, coi lavoratori e le lavoratrici.

Gli stessi lavoratori e lavoratrici che, in queste occasioni, la Banca dice di avere a cuore, ma nei fatti **vengono trattati con toni volgari e minacciosi** da varie figure del middle management, sicure di poterlo fare solo perché convinte di esser provviste di copertura e di avallo del top management.

E' del tutto evidente che gli accordi sono boicottati da parti

dell'Azienda, che lavorano in totale anarchia di leggi e contratti: condanniamo il comportamento inaccettabile della rete commerciale che ha osteggiato e osteggia la fruizione della solidarietà e vessa continuamente i lavoratori!

Nulla ci è stato risposto riguardo alle nostre sollecitazioni in merito al bilancio del 1° semestre 2018, sia per la parte dei dati che nel "drammatico" testo a commento.

Per tutti questi motivi, abbiamo quindi chiesto fermamente di riportare indietro le lancette dell'orologio per **ripristinare la piena contribuzione aziendale al fondo pensione e sospendere la solidarietà: è su questa base che vogliamo approcciare il piano industriale a venire!**

Per queste cose le OO.SS., a margine dell'incontro, hanno convenuto con la Direzione Generale un calendario di appuntamenti, a partire dalla prima decade di gennaio, per verificare così l'effettiva e reale "discontinuità" di comportamento e di relazione che il top management in quest'incontro ha assicurato e per definire un accordo sulle politiche commerciali per frenare le odiose condotte vessatorie delle pressioni per la vendita.

Il progetto di cambiamento è vitale per l' Azienda, ma lo è ancor di più per i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB, che hanno dimostrato la propria disponibilità ad assumere responsabilità e "pesi", non di poco conto, per il proprio "lavoro".

Le parole da noi ascoltate sul futuro della Banca sono state vaghe, contraddittorie su quale modello societario e organizzativo ci sarà prospettato ed hanno generato dubbi e domande più che chiarimenti e risposte.

Sulla base delle verifiche che andremo ad effettuare durante le prossime settimane ed i primi incontri del 2019, procederemo alle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici, momento democratico e partecipativo ineludibile in questa

delicatissima fase della storia della BPB.

Bari, il 21 dicembre 2018

Le Segreterie di Coordinamento

FABI	FIBA/CISL	FISAC/CGIL	UILCA
		UNISIN	

Intesa Sanpaolo: versamenti al Fondo Pensione oltre € 5.164,57

Versamenti al Fondo Pensione oltre i 5.164,57€: particolare attenzione per i colleghi che hanno aderito alla Capitalizzazione Cassa Previdenza San Paolo

Ti ricordiamo che i contributi che il lavoratore versa nel Fondo Pensioni sono oneri deducibili dal reddito complessivo imponibile ai fini IRPEF nel **limite massimo annuo di € 5.164,57.**

Ai fini del computo del limite di € 5.164,57 si deve tener conto di tutti i versamenti che affluiscono alle forme pensionistiche, collettive e individuali e quindi anche:

- i contributi versati dall'azienda;
- l'eventuale versamento del buono pasto;
- gli eventuali versamenti in piani previdenziali individuali;
- gli eventuali contributi versati a favore dei familiari fiscalmente a carico.

Sono invece escluse le eventuali quote di TFR versato al fondo pensione e l'eventuale utilizzo come Contribuzione aggiuntiva ai Fondi di previdenza complementare del PVR destinato a Conto Sociale.

Quindi, qualora vengano versati contributi superiori al limite di € 5.164,57, **la parte eccedente non sarà deducibile e di conseguenza verrà assoggettata ad imposizione fiscale progressiva (scaglioni IRPEF). Quando il lavoratore andrà in pensione, la prestazione in capitale o rendita corrispondente a questi contributi non sarà più tassata.** Per ottenere tale detassazione i lavoratori che hanno avuto una parte di contributi esclusi dalla deduzione fiscale, devono inviare al fondo pensioni, entro il 31 dicembre dell'anno successivo, un'autocertificazione (nella propria Area Riservata del sito del Fondo Pensioni è disponibile la funzione WEB) per evitare la doppia tassazione al momento dell'erogazione della prestazione. E' comunque possibile comunicare al Fondo gli eventuali contributi che hanno superato il limite di deducibilità in un particolare anno, anche successivamente, purché ciò avvenga prima della chiusura della propria iscrizione.

Alla luce di tutto quanto sopra, è importante che i colleghi che hanno aderito all'offerta di Capitalizzazione della Cassa di Previdenza San Paolo verifichino se l'incremento della contribuzione aziendale derivante da tale scelta (incremento del 4% della retribuzione mensile che si somma al 3,5% già versato precedentemente e al circa 0,50% derivante dal cosiddetto "ristoro" della Contribuzione al Fondo Sanitario) non abbia determinato lo "sforamento" del limite di deducibilità € 5.164,57. In questo caso dovranno procedere all'autocertificazione di cui sopra per il 2018 ed eventualmente valutare una riduzione della propria contribuzione volontaria, effettuabile entro il 31 dicembre.

Intesa Sanpaolo: uscite per esodo 31 dicembre 2018

Con riferimento all'avvio delle conciliazioni dei colleghi che hanno aderito all'esodo per le uscite del 31 dicembre 2018, abbiamo nuovamente chiesto all'Azienda chiarimenti.

L'Azienda ha rammentato che:

- **Le uscite per accesso al Fondo di solidarietà vengono effettuate in base alle norme di legge in materia di pensioni vigenti al momento di ingresso nel Fondo stesso (attualmente Legge Fornero);**
- **L'Accordo del 12 ottobre 2017** prevede che *“Le Parti si danno atto che il calcolo della maturazione dei requisiti pensionistici viene effettuato sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Protocollo e confermano che, qualora il computo delle aspettative di vita producesse una riduzione o un allungamento della permanenza del Fondo di solidarietà, le Parti nazionali di Settore si attiveranno affinché gli ex dipendenti che ne sono interessati non abbiano interruzione tra le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo e il percepimento della pensione, con accollo dell'eventuale relativo onere*

all'Azienda". Quindi non appena ci sarà il testo definitivo della Legge si attiverà il confronto sia in sede di gruppo che a livello nazionale per valutare eventuali ricadute;

- Non è dato ad oggi conoscere come l'attuale Governo disciplinerà la materia, ma l'Azienda ha ricordato che **nelle situazioni precedenti c'è stata la salvaguardia dei requisiti vigenti al momento dell'ingresso nel Fondo di solidarietà.** Questo è avvenuto sia nel 2008, quando l'Inps ha consentito a chi era nel Fondo di optare individualmente per la nuova normativa a seguito della riduzione del cosiddetto "scalone", sia nel 2011 quando la legge Fornero ha al contrario allungato i requisiti pensionistici.

L'Azienda ha inoltre ribadito che, qualora il collega decidesse di non aderire alla conciliazione per l'uscita al 31 dicembre 2018, tale scelta sarà considerata come rinuncia all'adesione all'esodo, così come avvenuto nelle precedenti uscite di dicembre 2017 o aprile/giugno 2018.

Milano, 24 ottobre 2018

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

