



Tra i mezzi utilizzati per comunicare in tempo reale le notizie che ci riguardano, i messaggini Whatsapp sono sicuramente il più rapido ed efficace. Non a caso ne abbiamo fatto e ne facciamo un ampio uso.

Abbiamo pensato di raccogliere i più significativi inviati negli ultimi mesi: ne è venuta fuori una specie di manuale che, per quanto incompleto e disordinato, può rappresentare una fonte da consultare per trovare risposte alle domande più frequenti.

Se l'idea sarà gradita, possiamo pensare di espanderlo ed aggiornarlo nel tempo.

Sommario

1. [Coperture sanitarie specifiche COVID](#)
2. [Nuovo riferimento dedicato per segnalazioni Covid](#)
3. [Scadenza ex-festività](#)
4. [Sanificazioni](#)
5. [Tamponi e quarantene](#)
6. [Esenzioni ticket per i ricoverati causa Covid](#)
7. [Rientro in servizio post positività](#)
8. [Tutele Unisalute per vaccinazioni](#)
9. [Lo "Smart Learning" come eredità dell'emergenza sanitaria](#)
10. [E-learning: fruizione dei corsi online, Mifid, Ivass e corsi Abi](#)
11. [Ferie e piano ferie](#)
12. [Malattia durante le ferie](#)
13. [Ferie e banca ore](#)
14. [Banca ore e semifestivi](#)
15. [Riduzione Oraria Lavoro \(ROL\) annuale](#)
16. [Straordinario ed orario di lavoro](#)
17. [Straordinario e banca ore](#)
18. [Promemoria: permessi per assistenza familiari](#)
19. [Welfare e buoni spesa](#)
20. [Finanziamenti+ polizze e abilitazione IVASS](#)
21. [Addebiti in Busta Paga](#)
22. [Legge 104: trasferimenti e scelta sede di lavoro](#)
23. [Invalidità e aumento contributo previdenziale](#)
24. [Disability Card: da oggi possibile richiederla online su sito INPS](#)

25. [Part time verticali o misti con orario maggiore del 50% del tempo pieno e Legge 104](#)
26. [Il congedo biennale retribuito](#)
27. [Polizza Long Term Care](#)
28. [Permessi spettanti per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%](#)
29. [ANF Assegno per il Nucleo Familiare](#)
30. [Guida all'Assegno Unico](#)
31. [Assegno Unico: attenti alla scadenza!](#)
32. [Borse di studio per i figli](#)
33. [Guida al Welfare e novità](#)
34. **!! Bonus di 200 €**
35. [Buoni benzina addizionali](#)
36. [Bonus 550€ per i part time verticali](#)
37. [Bonus Psicologo](#)
38. [Rimborso degli abbonamenti ai mezzi pubblici](#)
39. [Cos'è la voce in busta paga "Erogazione 40%"](#)
40. [come utilizzare la Tessera FITEL](#)
41. [al Cinema con FITEL \(perché abbiamo tutti bisogno di un po' di svago...\)](#)
42. [Rimborsi e reclami Unisalute](#)
43. [Familiari a Carico e Polizza Sanitaria](#)
44. [Tuteliamo gli Interinali](#)
45. [Cambia il Congedo Parentale, sale a 9 mesi e fino ai 12 anni di età](#)
46. [Infortuni e malattie sul lavoro](#)
47. [Permessi elettorali](#)
48. [Cure termali e permessi aziendali](#)
49. [Trasferimenti e Indennità di Pendolarismo](#)
50. [Ecocert a carico dipendenti](#)
51. [Riscatto laurea agevolato: ma attenti al ricalcolo pensionistico](#)
52. [Come iscriversi al Registro delle Opposizioni per eliminare telefonate moleste](#)
53. [La prevalenza del business](#)
54. [BCM \(BPER Credit Management\): lo "Stato delle cose"](#)
55. [Il Piano Industriale e CariGE](#)
56. [Pillole di Accordo: una notizia al giorno](#)
57. [Contattaci](#)

Coperture sanitarie specifiche COVID

Le garanzie di specialistica extra-ricovero ("Accertamenti diagnostici") contenute nei Piani Sanitari, coprono sia i **tamponi molecolari che i test sierologici**, in caso di patologia Covid conclamata o sospetta.

Le richieste dovranno essere quindi sempre accompagnate da **prescrizione medica** contenente la patologia conclamata o sospetta.

La **Centrale Medica di Unisalute**, (☎verde 800-212477), potrà essere contattata in caso di sintomi sospetti (es. febbre, tosse, problemi respiratori) e i medici completeranno l'indagine telefonica per capire il livello di difficoltà e urgenza e dare le conseguenti informazioni operative.

☐UniSalute ha anche attivato il nuovo servizio di **videoconsulto** specialistico nelle varie discipline mediche. Questo garantisce un confronto diretto con lo specialista in tutti i casi in cui non sia necessario un contatto fisico, ad esempio per condividere i risultati di esami o referti, avere risposte a dubbi e domande sulle terapie, dialogare con il medico per

eventuali approfondimenti, invio di documenti.

Il servizio si attiva chiamando il numero verde del proprio piano sanitario, è completamente gratuito ed è rivolto esclusivamente agli assicurati che hanno già nel proprio piano sanitario la garanzia "visite specialistiche".

informazioni più dettagliate ci si può rivolgere alla collega Rita Pagliuca allo 02/72749207.

▣ nuovo riferimento dedicato per SEGNALAZIONI COVID ▣

A partire da oggi, tutte le segnalazioni e le richieste di informazioni sul tema COVID hanno un canale dedicato funzionante sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dello stesso:

➔ covid@bper.it ➔

▣ scadenza Ex-Festività ▣

14 dicembre - Festività soppresse (ma con estensione di fatto fino al 31/12)

Le festività soppresse possono essere fruite come permesso retribuito "ex festività" dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno, altrimenti verranno monetizzate. Da contratto queste giornate andrebbero fruite entro il 14/12, anche se è prassi per la BPER consentirne l'utilizzo fino alla fine dell'anno. Ricordiamo che le disposizioni aziendali prevedono che, nei limiti del possibile, tali giornate debbano essere fruite entro l'anno.

Per approfondire:

[Ex Festività - Festività Soppresse 2022](#)

▣ SANIFICAZIONI

La circolare 5443 del 22 Febbraio 2020 del Ministero della Salute riporta:

"A causa della possibile sopravvivenza del virus nell'ambiente per diverso tempo, i luoghi e le aree potenzialmente

contaminati da SARS-CoV-2 devono essere sottoposti a completa pulizia con acqua e detersivi comuni **prima** di essere nuovamente utilizzati.”

□ Tamponi e Quarantene □

“Le quarantene vengono interrotte qualora i colleghi si sottopongano a tampone naso-faringeo e risultino negativi salvo diverse indicazioni da certificato delle autorità sanitarie” (vedi FAQ, punto D6).

“Le quarantene amministrative possono essere o meno trasformate in quarantene sanitarie dalle autorità <sanitarie (ASL, Sindaco) alle quali i colleghi posti in quarantena amministrativa d’ufficio vengono invitati a rivolgersi tramite i propri medici di famiglia.” (FAQ, punto D19).

□ ESENZIONI TICKET per i RICOVERATI causa COVID □

La Regione Emilia-Romagna mette a disposizione di tutti i ricoverati in ospedale per Covid **l’esenzione dal ticket fino a maggio 2023** su un totale di 27 prestazioni sanitarie utili al monitoraggio delle conseguenze dell’infezione da Coronavirus.

Per ottenere l’esenzione, occorre fare richiesta alla ASL -> sportelli di anagrafe aziendale, esibendo la lettera di dimissione ospedaliera con la diagnosi di Covid.

L’esenzione resta valida fino al 25 maggio 2023.

□ RIENTRO in servizio post positività □

1) per il rientro al lavoro a seguito di contagio Covid, **non è più sufficiente il certificato di fine isolamento domiciliare**; occorre anche il **tampone negativo** (molecolare o antigenico immunocromatografico).

2) chi è in quarantena per convivenza con positivi, se non è positivo lui stesso e se disposto in quarantena Amministrativa, se abilitato, può lavorare in smart working;

3) chi riceve il certificato di fine isolamento domiciliare per lunga positività, ma non ha ancora un esito negativo del tampone (che, come detto al punto 1 è necessario per il rientro), deve produrre un **certificato medico di malattia**.

Per ogni chiarimento/approfondimento tutti i rappresentanti sindacali FISAC/CGIL rimangono a vostra disposizione.

▣ Tutele UNISALUTE per Vaccinazioni ▣

Nel caso subentrino effetti collaterali a seguito della vaccinazione ed entro 30 giorni dalla somministrazione del vaccino si rendesse necessario un ricovero medico a causa di reazioni avverse, UniSalute provvederà a corrispondere un importo giornaliero di 100€ euro fino a un massimo di 30gg.

Tale importo verrà raddoppiato nel caso in cui si rendesse necessario l'accesso alla terapia intensiva.

È ricompreso anche il trasporto in ambulanza fino a un massimo di 1.000€

▣▣▣Lo "SMART LEARNING" come eredità dell'emergenza sanitaria▣▣▣

Pubblicata la Circolare sulla Formazione da Casa.

Si tratta di un'autentica novità che riguarda tutti i colleghi non abilitati allo Smart Working Ordinario (per i quali ci sono apposite circolari).

I colleghi che durante questa lunga pandemia hanno avuto la possibilità di fruire da casa dei corsi on line per necessità, possono scegliere anche per i prossimi corsi on line di continuare questa esperienza.

In modalità "Smart Learning" è possibile svolgere i corsi che il lavoratore è chiamato ad effettuare su richiesta dell'azienda e disponibili al link www.gruppobperelearning.it/esterni.

Si tratta di corsi asincroni (registrati) che comprendono le seguenti sessioni:

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

Tale possibilità si aggiunge a quelle della formazione in aula, on line sincrona (con presenza in diretta del docente, es. i Webinar), on line asincrona in filiale/ufficio (in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive, in altra postazione appartata presso altri locali/unità dell'azienda).

I colleghi abilitati allo Smart Working Ordinario hanno già tale possibilità e non modificano il loro giustificativo quando fanno formazione (fino al 30 giugno Smart Learning Semplificato).

Per Smart Learning si intende la possibilità di fruire della formazione obbligatoria "asincrona" dalla propria

residenza/domicilio o da altro luogo esterno ai locali aziendali (con autorizzazione del proprio Responsabile), con l'utilizzo di un device sia personale che aziendale collegato a Internet. Va richiesto e autorizzato, il responsabile che autorizza inserisce il relativo giustificativo. Tale attività si svolge durante l'orario di lavoro. In caso di imprevisti, difficoltà, ecc., 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 e il pendolarismo, in caso di mezze giornate resta il pendolarismo.

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

La piattaforma BLearning consente 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 accedervi alle piattaforme sopra indicate è necessario utilizzare il seguente link e poi accedere con u+matricola e password. Per crearla è necessario che il primo accesso sia fatto da un PC aziendale.

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

Per informazioni e per le modalità di creazione delle proprie credenziali sono disponibili le pagine dedicate in BLink/Servizi per il Personale/Formazione Gestione e Sviluppo/Formazione.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla circolare in pubblicazione.

□E-Learning: fruizione dei corsi online, Mifid, Ivass e corsi Abi

I corsi **Mifid** ed **Ivass** sono fruibili dalla piattaforma BLearning, alla quale si può accedere da casa utilizzando il seguente link ed accedendo con u+matricola e password. Per crearla è necessario che il primo accesso sia fatto da un PC aziendale.

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

La piattaforma Profinanza (già utilizzata in primavera per i **corsi ABI**) dal 30/11 sarà accessibile da rete esterna anche per chi non è abilitato allo SW).

□FERIE e Piano Ferie□

Così come previsto dall'art. 55 del CCNL (Ferie):

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici

disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale **si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.**

Ne discende che il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore, realizzando un equo contemperamento.

Il datore di lavoro nel fissare le ferie deve:

- tenere conto degli interessi del lavoratore (art.2109 c.c.);
- rispettare il principio per cui le ferie debbono essere godute entro l'anno e non successivamente (art.2109 c.c. e Corte Cost. 19/12/90, n. 543).

Pertanto, **è illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro** allorché:

non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali;

non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche.

Parimenti, **non sussiste un diritto incondizionato del lavoratore alla determinazione del proprio periodo di ferie.** Pertanto, è giustificato il comportamento del datore di lavoro che, nel rispetto delle previsioni del CCNL ed in presenza di effettive esigenze di servizio, accolga solo parzialmente le richieste del dipendente in merito al periodo di fruizione del riposo feriale.

Sempre da CCNL, resta l'obbligo di fruirle nel corso di tutto l'anno, possono essere divise anche in 2 tranches di cui una **almeno di 2 settimane consecutive.**

Infine, come normativa interna, la circolare #278 in sintesi prevede che il piano ferie venga inserito entro il 31/3 per la successiva approvazione entro il 30/4, con l'intera definizione delle ferie spettanti **eccezion fatta per le ore di Banca Ore.**

□ **Malattia durante le Ferie** □

I lavoratori in malattia devono comunicare l'assenza all'azienda, ottenere Certificato Medico di Malattia con i giorni di prognosi (ricordiamo anche che è policy aziendale non richiedere, di norma, il Certificato entro 3gg.di calendario), accertarsi che il certificato sia stato spedito in via telematica all'INPS

In caso di sovrapposizione tra malattia e ferie prevale la prima : **l'assenza si converte da ferie a malattia;** le ferie non godute potranno essere utilizzate in un momento successivo.

Visita Fiscale□□□: comunicate sempre all'azienda e all'INPS il luogo ove si trascorre la convalescenza; il medico che la certifica può apporre direttamente un campo ove si specifica la reperibilità, in caso non avvenisse inviate comunicazione

formale alla banca (basta una semplice email) e all'INPS al Numero Verde 803164 o nella pagina www.inps.it "sportello al cittadino per le VMC".

ATTENZIONE>span>! La malattia che sopraggiunge durante il periodo obbligatorio della due settimane consecutive all'anno ne interrompe la fruizione, per cui occorrerà controllare il Piano ferie per verificare che durante l'anno si riesca a rispettare questo dettato.

□ FERIE e BANCA ORE □

Così come previsto dal dettato del CCNL, che afferma, all'Art.55: - Ferie

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

Ne discende che il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore, realizzando un equo contemperamento.

Il potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie è infatti tenuto a:

- tenere conto degli interessi del lavoratore (art.2109 c.c.);
- rispettare il principio per cui le ferie debbono essere godute entro l'anno e non successivamente (art.2109 c.c. e Corte Cost. 19/12/90, n. 543).

Pertanto, è illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché:

non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali;

non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche.

Parimenti, non sussiste un diritto incondizionato del lavoratore alla determinazione del proprio periodo di ferie. Pertanto, è giustificato il comportamento del datore di lavoro che, nel rispetto delle previsioni del CCNL ed in presenza di effettive esigenze di servizio, accolga solo parzialmente le richieste del dipendente in merito al periodo di fruizione del riposo feriale.

Sempre da CCNL, resta l'obbligo di fruirle nel corso di tutto l'anno, possono essere divise anche in 2 tranches di cui una almeno di 2 settimane consecutive.

Infine, come normativa interna, la Circolare in sintesi prevede che il piano ferie venga inserito entro il 31/3 per la successiva approvazione entro il 30/4, con l'intera definizione delle ferie spettanti eccezion fatta per le ore di Banca Ore: a tal proposito eventuali dotazioni presenti nel contatore "Banca ore da pianificare", potranno essere fuiti entro 24 mesi

dalla data di maturazione, così come previsto dall'art. 106 del Contratto Nazionale.

□ Banca Ore e Semifestivi □

Informiamo che nelle mezze giornate lavorative (p.es. la vigilia di Natale o Ferragosto) **E' CONSENTITO l'utilizzo della Banca Ore.**

Quindi affermazioni del tipo: *"Non si può prendere Banca Ore per fare mezza giornata di assenza"* sono destituite di ogni fondamento.

Attenzione: non è corretto sostituire una giornata semifestiva già □pianificata in Piano Ferie a giorni interi con Banca Ore. Mentre per mezze giornate NON ancora pianificate si può usufruire della Banca Ore.

□Infine: ogni lavoratore deve effettuare entro ogni anno un **periodo di ferie continuativo di almeno 10gg lavorativi**; le Banca Ore NON sono utili per raggiungere questo limite minimo.

□ Riduzione Oraria Lavoro (ROL) Annuale

Ogni anno viene riconosciuta ai lavoratori delle aree professionali una riduzione oraria di 7 ore e 30 minuti.

QUANDO SCADE? Questo monte ore è da utilizzare inderogabilmente nell'arco dell'anno medesimo, e quindi entro il 31/12, sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.

COSA FARE PER CHIEDERNE L'UTILIZZO? L'utilizzo va comunicato previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, ed inserito nella procedura delle assenze/ferie.

DOVE LA TROVO? le 7,30 sono caricate nella posizione individuale di ogni lavoratore, ma non nella schermata pianificazione in quanto quella giornata o ore vanno inserite nel momento in cui se ne usufruisce.

SE NON NE FRUISCO ENTRO IL 31/12 COSA SUCCEDE ? La riduzione oraria annuale se non fruita entro il 31/12 viene cancellata e irrimediabilmente persa.

□ Straordinario ed orario di lavoro □

Nel richiamare l'articolo 104 del nuovo CCNL, ricordiamo che per le aree professionali □ l'orario di lavoro giornaliero è

fissato di norma in 7 ore e 30 minuti (salvo alcune eccezioni previste).

Al successivo articolo 110 è previsto che l'Azienda ha facoltà di richiedere una prestazione di lavoro aggiuntiva (c.d. straordinario) nel limite massimo di 2 ore giornaliere (con un massimo di 10 ore settimanali e 100 ore annuali).

□ Le prime 50 ore vengono considerate flessibilità e danno diritto al recupero in banca ore, □ le ulteriori 50 danno diritto al compenso per lavoro straordinario.

La richiesta di lavoro straordinario da parte del diretto superiore va preventivamente approvata ed inserita come giustificativo in procedura Zucchetti, al tal proposito si ricorda che:

□ è assolutamente vietato intrattenersi all'interno dei locali aziendali senza autorizzazione preventiva scritta (in Zucchetti);

□ sono vietati il lavoro straordinario e la formazione durante la pausa pranzo;

□ in caso di infortunio, rapina, ecc. il lavoratore può incorrere in un provvedimento disciplinare.

La FISAC vigilerà sul rispetto del CCNL ed eventuali comportamenti difformi a quanto previsto dal contratto saranno oggetto di segnalazione all'Azienda ed all'ispettorato del Lavoro .

Per approfondire:

[Bper: orario di lavoro e banca ore](#)

□ **Straordinario e BANCA ORE** □

Ricordiamo che già dal 1° gennaio 2021 l'opzione Banca ore a seguito di lavoro straordinario non potrà più essere espressa preventivamente.

Infatti per le ore eccedenti di prestazione aggiuntiva alle prime 50 effettuate nell'anno (dotazione iniziale più le ore di straordinario, da recuperare obbligatoriamente) si potrà scegliere di volta in volta se destinarle al recupero o al compenso□.

Tale opzione sarà manifestata richiedendo il giustificativo **STR. DA LIQUIDARE per il compenso** e **STR. IN BANCA ORE per il recupero**.

□□□□ promemoria: **PERMESSI per ASSISTENZA FAMILIARI** □

Ogni dipendente italiano ha diritto a TRE GIORNI di permessi RETRIBUITI previsti dalla normativa italiana secondo la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (dunque non una concessione aziendale!) che prevede congedi per il decesso o grave infermità di un familiare.

In particolare, i gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, anche se legalmente separato, e tutti i parenti entro il secondo grado, anche non conviventi), nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado, ammettendo anche la famiglia di fatto.

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause:

- necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta. La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Esiste peraltro un modulo specifico preparato dalla banca, con il quale richiedere la fruizione di questi tre giorni.

Per approfondire:

[Bper: permessi per lutto o grave infermità di un familiare](#)

□ **Welfare e Buoni Spesa**

Con il Credito Welfare a disposizione di ogni dipendente (sia quello che viene caricato per gli assunti ante 2016, sia quello originato dal VAP) è possibile acquistare **Buoni Benzina** e **Buoni Spesa** (tipo Amazon o CadHoc). Tutti i buoni sono

acquistabili fino al 30 novembre di ogni anno.

Per approfondire:

[Gruppo Bper: guida sintetica al welfare aziendale 2022](#)

!!FINANZIAMENTI+POLIZZE e abilitazione IVASS

In questi giorni stanno arrivando diverse segnalazioni da parte di colleghi relative a disposizioni da parte alcuni superiori gerarchici in merito a:

- “pressioni” ai colleghi che si occupano di mutui/prestiti per comunicare al cliente che la linea di credito non può essere erogata se non abbinando una polizza assicurativa (soprattutto polizze danni che nulla hanno a che vedere con il finanziamento);
- disposizioni date a lavoratori “Interinali” per proporre a clienti (telefonicamente o de visu) polizze assicurative. Attività non consentita senza l’abilitazione IVASS.

Vi ricordiamo invece che:

-entrambi i casi comportano la **violazione, formale e sostanziale, delle regole emanate da IVASS e Banca d’Italia**, oltre a comportare l’applicazione delle sanzioni e misure di rimedio previste per la violazione degli obblighi di condotta verso la clientela ed espone direttamente i colleghi a significativi rischi legali e di reputazione.

A questo si aggiunge che in caso di condotta scorretta, al di là di eventuali risvolti legali, il collega resta esposto ad eventuali provvedimenti disciplinari da parte dell’azienda.

☞☞ Infine, segnaliamo come siano partite a marzo le prime visite dei **Mystery Shoppers IVASS**.

Sono operatori specializzati che operano “in incognito” per verificare dal vivo le concrete modalità di vendita delle polizze assicurative da parte degli intermediari.

Le visite “in incognito”, che al momento sono sperimentali, riguarderanno non solo agenzie, banche e sportelli postali ma anche la vendita “on line”: “acquirenti misteriosi” infatti navigheranno su piattaforme e broker di distribuzione digitale.

Vi invitiamo a segnalare al vostro referente FISAC sul territorio eventuali richieste in contrasto con la normativa, al fine di poter intervenire prontamente.

□ Addebiti in Busta Paga □

Nel caso vi fosse sfuggito, tra le infinite comunicazioni che la banca ci invia quotidianamente, vi ricordiamo che nel cedolino di aprile è stata addebitata la prima delle 9 rate della polizza sanitaria estesa ai familiari.

Per cui, se vedete in Busta Paga un addebito che non avevate mai avuto, è dovuto al pagamento della Polizza Unisalute.

La voce di addebito la troverete nella colonna trattenute: cassa sanitaria c/dip.

Infine, la voce pacc agg sanitari welf è un addebito solo figurativo che compare se si ha acquistato uno zainetto sanitario nel mese precedente, non comporta un effettivo addebito contabile nello stipendio e quindi non riguarda la polizza sanitaria.

□ Legge 104: trasferimenti e scelta sede di lavoro □□□

Per i lavoratori disabili o che assistono familiari disabili la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento e il rifiuto al trasferimento sono tutelati dalla Legge 104/1992.

La scelta della sede

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, "ove possibile", la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Attenzione: quel "ove possibile" non lo configura come un diritto soggettivo insindacabile e di fatto l'azienda può rifiutare adducendo ragioni di organizzazione del lavoro.

Il rifiuto al trasferimento

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Diversamente da quanto sopra, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

Per approfondire:

[Gruppo Bper. Legge 104: trasferimenti e scelta sede di lavoro](#)

☐☐☐ INVALIDITA' e Aumento Contributo Previdenziale ☐

Uno degli effetti meno conosciuti degli [Accordi del 28/12/2021](#) è l'aumento del versamento al Fondo Pensione Integrativo per i lavoratori con invalidità =>70%.

Dietro presentazione di idonea certificazione (che troverete nella circolare Personale #37) la banca incrementerà del +1% il versamento a suo carico.

Occorrono:

- Percentuale Invalidità rilasciata da Commissione ASL o INPS
- Modulo di Richiesta

ATTENZIONE! Fatelo subito per DUE motivi:

- 1☐ l'aumento della contribuzione scatta solo il mese successivo alla comunicazione
- 2☐ l'invio della richiesta è necessario anche per chi avesse precedentemente inviato la documentazione per altre richieste, (p.es. per benefici legge 104).

☐ Disability Card: da oggi possibile richiederla online su sito INPS ☐

Vi informiamo che è richiedibile la Carta Europea della Disabilità, ovvero la Disability Card.

E' uno strumento che sostituisce a tutti gli effetti i certificati e i verbali attestanti la condizione di disabilità, e consente l'accesso a beni e servizi pubblici e privati dedicati alle persone con disabilità, in modo gratuito o agevolato a seconda di quanto previsto dalla normativa vigente.

Potete effettuare la domanda direttamente tramite SPID sul sito dell'INPS <https://www.inps.it/> oppure avvalendosi delle Associazioni abilitate (ANMIC, ENS, UIC, ANFFAS), mentre al momento non è presentabile tramite patronato.

Per approfondimenti siamo a disposizione, e nel frattempo potete consultare la circolare INPS di riferimento al link <https://disabilita.governo.it/>

□ **PART TIME verticali o misti con orario maggiore del 50% del Tempo Pieno e Legge 104**

La nuova circolare INPS n. 45/2021 stabilisce che nel caso di fruizione dei permessi per Legge 104 a giornate intere i tre giorni di permesso mensile spettano interamente.

Rimane invece immutato il criterio della riduzione in proporzione all'orario per i PT verticali o misti nel caso di orario fino al 50%, nonché tutti i casi di fruizione a ore.

□ *definizione di PT orizzontale e verticale*: in quello orizzontale il dipendente lavora tutta la settimana ma non per tutte le ore della giornata, mentre in quello verticale lavora tutte le ore della giornata ma non tutti i giorni. Il part time misto, invece, prevede entrambe le modalità.

□□□ **Il Congedo biennale Retribuito**□□□

il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

■ lavoratori dipendenti

■ La persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della Legge 104.

Per approfondire:

[Bper: il congedo biennale retribuito](#)

□ **Polizza LONG TERM CARE**

Nel portale welfare è stata inserita, per tutti i colleghi, la possibilità di sottoscrivere una polizza Long Term Care.

Tale polizza si sovrappone ad analogha copertura della quale tutti dipendenti bancari già beneficiano, prevista dal CCNL ABI e sottoscritta da Bper con costo a carico dell'azienda.

È bene tener presente che per le polizze di specie vale il principio indennitario: in caso di sinistro, anche in presenza di più polizze a copertura dello stesso rischio, il danno verrebbe *indennizzato una sola volta*, in quanto un doppio indennizzo rappresenterebbe un illecito arricchimento.

La sottoscrizione della nuova polizza va quindi valutata attentamente.

Per approfondire:

<https://www.fisaccgilq.it/banche/banche-la-copertura-assicurativa-long-term-care-per-dipendenti-esodati-pensionati.html>

□ **Permessi spettanti per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** □

Relativamente alla fruizione di questi permessi:

- sono previsti 30 giorni all'anno, per coloro che hanno invalidità superiore al 50% e che devono sottoporsi a cicli di cure (per esempio fisioterapiche ecc..)
- la fruizione è a giornate intere (non ad ore)
- i 30 giorni sono frazionabili in più periodi (sempre a giornate intere, non ad ore)
- deve essere presentata idonea certificazione (documentazione da cui si evince la percentuale di invalidità; disposizione del ciclo di terapie da parte del medico che certifica che trattasi di cure legate alla patologia per cui è riconosciuta l'invalidità; documentazione a consuntivo della presenza, presso la struttura in cui vengono effettuate le terapie, nella data in cui si è assente)

Il Congedo per Cure nasce a "giornate intere", pertanto non può essere usufruito a ore o a mezza giornata (nella medesima giornata non vi deve essere prestazione lavorativa): quello che viene richiesto è un certificato generico che riporti solo l'assenza delle giornate.

A fronte di questa documentazione l'azienda giustifica l'assenza dell'intera giornata: non è necessario specificare fasce orarie od orari, per evitare che la certificazione rientri nelle 15 ore di Permessi aziendali per Visite Mediche. Ciò comporta che anche il periodo di viaggio andate e ritorno verso la struttura medica è ricompreso nell'intera giornata di assenza.

□□□□ **ANF Assegno per il Nucleo Familiare**

L'INPS ha comunicato l'avvio della procedura per la presentazione delle domande per l'ANF (Assegno per il Nucleo Familiare) con i nuovi livelli reddituali.

E' confermato che la domanda di rinnovo ANF **deve essere presentata**

□ Guida all'ASSEGNO UNICO □□□□

Come ogni anno, siamo a disposizione di tutti gli iscritti col servizio FISAC TUTELE per la domanda.

Ricordiamo che, per ottenere l'assegno in tempi rapidi, si può agire autonomamente sul portale INPS, previo possesso delle credenziali SPID o CIE.

Per coloro che necessitano di assistenza nella compilazione, gli uffici della Cgil sono a disposizione. Contattate i vostri rappresentanti Fisac per essere correttamente indirizzati.

Ricordo a tutti che l'Assegno Unico per i figli a carico è partito dal 1° marzo 2022 ed ha sostituito una serie di prestazioni e bonus percepiti fino ad oggi dai lavoratori.

La domanda va presentata entro il mese di giugno.

Per le domande presentate successivamente facciamo attenzione perché in caso di ritardo della domanda è possibile recuperare gli arretrati da marzo fino al 30/06/2022.

Dal 01/07/2022 non saranno più riconosciuti gli arretrati.

L'assegno spetta per ogni figlio minorenni a carico e per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento del ventunesimo anno di età.

Per figli a carico si intendono quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE nel quale è presente il beneficiario della prestazione.

Per chi avesse GIA' fatto domanda, dopo essere stata approvata (si vede da sito INPS), comparirà un messaggio su APP IO quando INPS dispone pagamento con importo e data di accredito, di norma la settimana successiva alla ricezione del messaggio.

□□□□ ASSEGNO UNICO: attenti alla SCADENZA! □

Ricordo a tutti che l'Assegno Unico per i figli a carico è partito dal 1° marzo 2022 ed ha sostituito una serie di prestazioni e bonus percepiti fino ad oggi dai lavoratori.

L'assegno spetta per ogni figlio minorenni a carico (quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE nel quale è presente il beneficiario della prestazione) e per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento del ventunesimo anno di età.

Il 30 giugno scade il termine per fare richiesta dell'Assegno Unico con tutti gli arretrati, che dal 1° di luglio non saranno più riconosciuti; l'erogazione dell'Assegno avverrà il mese successivo alla presentazione della domanda e sarà determinato sulla base dell'Isee.

Il 30 giugno scade anche il termine per presentare l'attestazione dell'ISEE per tutti coloro che al momento della presentazione della domanda non erano in possesso della dichiarazione e si sono visti riconoscere l'assegno in misura minima.

Precisazione, dato che lo state chiedendo. La domanda va effettuata SOLO SE non avete ancora chiesto gli arretrati di 5 anni o SOLO SE non avete presentato un ISEE aggiornato.

Gli iscritti che volessero presentare domanda possono rivolgersi ai patronati INCA, anche per il tramite dei loro rappresentanti Fisac.

Per la sola Provincia di Bologna, è possibile scrivere a: fisactutele.bo@er.cgil.it

▣ Borse di Studio per i figli ▣

E' stata pubblicata la Circolare per ottenere il riconoscimento, a partire dal mese di ottobre, della borsa di studio per i figli dei dipendenti che abbiano superato l'anno scolastico 2021/2022.

Potete trovare la la quantificazione degli importi a pagg.1 e 2 della Circolare Personale BORSE di STUDIO, reperibile su BLink.

La domanda va inviata, *per ogni figlio*, con modulo allegato alla Circolare tramite la procedura **Amministrazione Personale -> HR comunicazioni**, unitamente alla documentazione richiesta.

Per i figli iscritti all'Università è prevista una comunicazione successiva.

▣ Guida al Welfare e novità ▣

Viste le tantissime variazioni apportate al Welfare e al suo Portale, vi abbiamo inviato via mail una Guida pratica e completa.

Potrete anche leggerla e stamparla da questo link

[Gruppo Bper: guida sintetica al welfare aziendale 2022](#)

Qualche anticipazione:

☐ Buoni Acquisto e buoni benzina: incremento degli esercizi ove utilizzarli, reperibili a questo sito: dovecompro.edenred.it

☐ Diminuzione importo massimo Buoni Spesa a causa della riduzione della deducibilità dei Fringe Benefits

☐ Zainetto Sanitario: acquisto pacchetto da 1/3 a 30/11 di ogni anno (che non scade MAI)

☐ Acquisto Fondo Pensione: le somme non saranno soggette a tassazione al momento della prestazione finale.

Infine, ecco il riferimento per l'assistenza agli utenti del Welfare:

Numero di assistenza di Endered: ☐ **800 893 501**

con orario 9/13 - 14/18

!!Bonus di 200 €☐

☐ In merito al bonus di 200 €, introdotto dal cosiddetto Decreto Aiuti (D.L. n. 50/2022) a favore dei redditi più bassi e su cui ci arrivano richieste di chiarimento, forniamo alcune informazioni essenziali, che come sempre integreremo appena possibile.

Il bonus spetta a coloro che hanno un reddito mensile fino a 2.692 € lordi (pari a 35.000 € annui) e che pertanto hanno fruito nei primi mesi dell'anno della decontribuzione dello 0,80% prevista dalla legge finanziaria (in Bper pertanto dovrebbero rientrare nella platea dei beneficiari coloro che nel mese di aprile hanno avuto la voce in busta paga D01CNG Esonero dip. L. 234/-c/DIP 2022).

Ricordiamo, come già scritto, che il bonus spetta a coloro che in uno dei mesi del 1° quadrimestre del 2022 hanno avuto un reddito mensile (inteso come imponibile previdenziale) fino a 2.692 € lordi e che pertanto hanno fruito della decontribuzione (cioè di un risparmio dei contributi pensionistici a proprio carico) dello 0,80% prevista dalla legge finanziaria.

In Bper l'operazione di conguaglio di tale 'decontribuzione' dei primi 3 mesi dell'anno è stata effettuata ad aprile con la voce in busta paga D01CNG Esonero dip. L. 234/-c/DIP 2022: pertanto in caso di dubbi può essere opportuno verificare se nel listino di aprile compare tale voce.

Per coloro assunti in corso d'anno è invece necessario fare riferimento anche alle eventuali retribuzioni precedenti per verificare se si abbia diritto o meno al bonus.

Rimaniamo come sempre a disposizione per necessità e chiarimenti.

□ **BUONI BENZINA** **addizionali** □

Quest'anno il Decreto Legge 21/2022 prevede la possibilità di acquistare dal proprio credito Welfare altri 200€ di SOLI Buoni Carburante in aggiunta ai 110€ di Buoni Spesa già previsti come opzione di acquisto.

Quindi: 110€ in Buoni Spesa (anche Carburante)+ 200€ solo Carburante, il tutto dal Credito Welfare.

Come acquistarli: Welfare -> Utilizzo Credito -> Buoni Acquisto

□ **BONUS 550€ per i Part Time Verticali** □

In questi giorni si dà attuazione alla norma della Legge di Stabilità 2022 che istituisce, per gli anni 2022 e 2023, un fondo per il sostegno al reddito per i lavoratori e le lavoratrici in Part Time ciclico verticale.

□Cos'è il Part Time Verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; ad esempio chi lavora solo per 3 giorni a settimana.

Si tratta di un intervento una tantum destinato a tutti i part time ciclici verticali che nel corso del 2021 abbiano avuto una sospensione non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane: l'importo previsto è pari a 550€ e non potrà essere erogato a chi è già titolare di altro trattamento previdenziale.

Seppure l'intervento abbia un carattere temporaneo e non strutturale, risponde a una forte rivendicazione della CGIL sul tema dei salari e del potere d'acquisto.

□□ **Bonus Psicologo**

A partire dal 25 luglio e fino al 24 ottobre è possibile presentare sul sito INPS la domanda per il "Bonus Psicologo".

Il beneficio sarà erogato nella misura massima di 600€ alle persone in possesso di ISEE inferiore a 50.000€. Al termine previsto per la presentazione delle domande, l'INPS elaborerà una graduatoria per erogare il beneficio prioritariamente alle persone con Isee più basso e in base all'ordine di arrivo della domanda.

Il beneficio si rivolge a persone "in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica legata all'emergenza pandemica e alla conseguente crisi socio-economica".

Anche nel nostro settore gli indicatori di sofferenza psicologica sono importanti perché aggravati dallo stress derivante dalle pressioni commerciali e delle crisi aziendali.

□ **Rimborso degli abbonamenti ai Mezzi Pubblici** □

L'accordo del 28 dicembre scorso prevede la possibilità di ottenere il rimborso dell'abbonamento di viaggio.

Questa possibilità, che permette di avere un importo netto maggiore a fronte di un lordo invariato, è riservata ai lavoratori che hanno diritto alle indennità di mobilità o di pendolarismo su base giornaliera e derivanti da qualunque accordo in materia vigente, ovvero il rimborso del mezzo pubblico è riservata a coloro che percepiscono, o che percepiranno, un'indennità di pendolarismo prevista dagli accordi del 28/12/2021 che ne prevede la decorrenza per i trasferimenti disposti a partire dal 15/11/2021.

Perciò chi già lavora a 20 km MA non sta ancora percependo nulla non beneficia di indennità; per tutti i nuovi trasferimenti DA oggi e DA 20km+ si ha diritto al rimborso.

L'abbonamento può essere solo mensile.

E' in corso di pubblicazione la relativa circolare con istruzioni dettagliate:

□la modalità di richiesta segue l'iter della procedura delle trasferte.

La differenza tra l'importo dell'indennità e l'importo dell'abbonamento, se in credito, viene riconosciuta in busta paga e soggetta a tassazione e contribuzione ordinaria.

Es.1 pendolarismo di 220 euro e abbonamento di 120, determina il rimborso di 120 euro e un accredito in busta paga lordo di 100 euro.

Es.2 pendolarismo di 220 euro e abbonamento di 320 euro, determina un rimborso di 220 euro.

□ **Cos'è la Voce in Busta Paga "Erogazione 40%"** □

La riga erogazione 40% acc.q 8/5/1992 che vedete in busta paga NON è un errore e c'è solo questo mese. Fa riferimento a un vecchio Accordo Sindacale del 1992 inserito nel Contratto Integrativo:

Articolo n°27 Erogazione 40% - ex accordo 18/5/1992

e si applica al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2°.
Viene riconosciuto gradualmente a tutti i dipendenti, qualunque sia l'anno di assunzione.

Quest'anno viene pagato per la prima volta agli ex-CariFE MA NON ancora agli ex-Unipol ed ex-UBI.

□ come utilizzare la Tessera FITEL □

Dato che stiamo consegnando o vi abbiamo appena portato, la nuova Tessera FITEL 2022, pensavo possa esservi utile una breve descrizione di come funziona il circolo FITEL e come accedere ai suoi servizi:

come sapete, ogni anno la FISAC CGIL BPER Bologna regala ai propri iscritti la tessera FITEL, che permette di accedere ad una vasta serie di convenzioni, sconti, promozioni legate a cinema, teatri, viaggi, turismo, benessere, ristorazione ecc.

con una rete di esercizi e strutture convenzionate che si amplia di anno in anno sia a Bologna che in provincia.

con la tessera potrete aderire a tutte le iniziative organizzate, ricevere le notizie sugli eventi culturali e su quelli proposti da tutti i circoli aderenti FITEL.

Inoltre potrete usufruire degli sconti applicati dagli oltre 200 esercizi convenzionati (fra cui tutti i teatri bolognesi, i principali cinema di Bologna, biglietti ferroviari e le principali compagnie di traghetti, parcheggi, alberghi, strutture termali e tanti esercizi commerciali).

L'elenco di tutti gli esercizi convenzionati a Bologna, in Emilia Romagna e in Italia li potete trovare all'indirizzo: www.convenzionifitel.it (lo trovate stampato anche sulla tesserina); quelli della Provincia di Bologna li ho inseriti come allegato alla mail che ho inviato contemporaneamente a questo messaggio

Quando aprirete il file, anche da cellulare, in questa nuova versione potrete utilizzare il comando "Trova".

N.B. La convenzione è valida solo in alcuni territori. Vi invitiamo a verificare con il vostro rappresentante Fisac se la vostra Provincia rientra tra quelle ricomprese

□ al CINEMA con FITEL □ (perché abbiamo tutti bisogno di un po' di svago...)

ABBONAMENTI

Con la tessera FITEL si potranno acquistare Voucher o Abbonamenti per i cinema The Space, Odeon, Rialto, Studio Europa e Roma.

□ The Space: Voucher da € 5,70 da tramutare in biglietto alle casse del cinema valido tutti i giorni della settimana, festivi e prefestivi, oltre a un codice per pre-acquistare il posto in sala tramite il sito thespececinema.it o l'app ufficiale The Space Cinema.

NON è valido per anteprime, eventi speciali, spettacoli ad invito, spettacoli extra, poltrone vip.

Per acquistare i voucher inviare mail a segreteria@crtfitelbo.it indicando il nominativo del socio Fitel e il quantitativo richiesto. I voucher verranno inviati via mail in formato PDF.

□ Odeon, Rialto, Studio Europa e Roma:

SCONTI

Direttamente alle casse con sconto di € 2,00 sulla tariffa intera del singolo ingresso + accompagnatore (lunedì, martedì, giovedì, venerdì).

ABBONAMENTO

10 ingressi validi 6 mesi anche per un accompagnatore a € 47,00 direttamente alle casse dei cinema presentando la tessera FITEL

N.B. La convenzione è valida solo in alcuni territori. Vi invitiamo a verificare con il vostro rappresentante Fisac se la vostra Provincia rientra tra quelle ricomprese

□ Rimborsi e Reclami UNISALUTE □

Dal momento che continuano le segnalazioni di disguidi e difficoltà nel riconoscimento dei rimborsi da parte di Unisalute, penso possa essere utile la lettura di questo articolo che vi abbiamo inviato:

[BPER. Polizza sanitaria: cosa fare quando la compagnia assicurativa non vuole pagare](#)

Vi segnaliamo che stiamo ricevendo riscontri che reclami effettuati con le modalità indicate stanno andando a buon fine con la ricezione degli accrediti.

□□□ Familiari a Carico e Polizza Sanitaria □

Per definire **A Carico** o meno un Familiare, si fa riferimento all'anno precedente; quindi il familiare è a carico o non a

carico sulla base dei redditi al 31/12 dell'anno precedente.

Per cui se un familiare inizia a lavorare nel 2022, verrà considerato a carico fino alla fine dell'anno.

☐☐ **Tuteliamo gli Interinali**

In questi giorni stanno arrivando nelle filiali nuovi lavoratori con contratto di somministrazione lavoro (cd. interinali). Anche se non sono formalmente dipendenti BPER ci aiuteranno tantissimo nei mesi difficili che ci attendono. Cerchiamo insieme di tutelarli al meglio indirizzandoli ai rappresentanti FISAC per avere un supporto a tutela dei loro diritti e per accedere alla Polizza Patrimoniale. Li aiuteremo al meglio delle nostre possibilità come già facciamo con ognuno di voi.

☐☐ **cambia il Congedo Parentale, sale a 9 mesi e fino ai 12 anni di età** ☐☐☐

Il decreto 22/6/2022 varia per entrambi i genitori da 6 a 9 mesi di congedo parentale retribuiti, e si potranno fruire fino ai 12 anni del figlio; lavoratori e lavoratrici possono ricevere un'indennità fino al sesto anno di vita del figlio, pari al 30%.

Obbligatorio il congedo parentale di 10 giorni per il padre: si può usare tra i due mesi precedenti al parto fino ai cinque giorni successivi.

Siamo in attesa della pubblicazione dell'apposita Circolare INPS per i dettagli attuativi e le modalità di richiesta, che vi comunicherò appena disponibili.

Per approfondire:

[Bper: tutte le novità in tema di conciliazione vita-lavoro](#)

☐ **INFORTUNI E MALATTIE SUL LAVORO** ☐

Mi sembra davvero importante mantenere alta l'attenzione da parte di tutti, con l'occasione della pubblicazione di INAIL dei dati relativi al nostro settore.

La situazione è incomparabilmente meno drammatica rispetto ad altri ma vi sono elementi di preoccupazione anche per

noi: la crescita delle malattie legate al proprio lavoro, per esempio, coinvolge sicuramente anche l'attività bancaria visto il tasso di *disagio professionale e psicologico* che permea il comparto.

L'incremento percentuale sul totale complessivo degli infortuni "in itinere", preponderante rispetto a quella in occasione di lavoro: ciò rimanda alla forte richiesta di mobilità richiesta al Personale delle aziende di credito.

Oltre agli infortuni, quasi la metà delle denunce di malattia professionali riguarda il sistema osteomuscolare, con la restante parte riferita soprattutto al sistema nervoso e ai **disturbi psichici e comportamentali** (disturbi post-traumatici da stress e dell'adattamento, riconducibili anche al mobbing).

Come tutte le questioni complesse che investono le società moderne, anche per salvaguardare in maniera coerente ed efficace la salute di chi lavora serve un salto di qualità che accompagni le necessarie politiche di prevenzione e controllo e a tal proposito ci stiamo confrontando con l'azienda sul tema delle Politiche (o **Pressioni!**) Commerciali.

Per approfondire:

[Gruppo Bper: infortuni e malattie sul lavoro](#)

□ **Permessi Elettorali** □

Tutti i lavoratori dipendenti nominati:

- Presidente di seggio / Segretario / Scrutatore / Rappresentante di lista
- rappresentante dei promotori del Referendum

hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

I giorni di assenza di lunedì (e martedì, qualora le operazioni di scrutinio abbiano termine dopo le ore 24 del lunedì) sono considerati giorni di attività lavorativa.

Il Permesso è pari all'intera giornata anche se l'attività svolta ai seggi è stata di entità ridotta e non coincidente con il normale orario di lavoro.

Per approfondire:

[Guide Fisac Cgil: seggi elettorali e cariche pubbliche](#)

☐☐Cure Termali e Permessi Aziendali ☐

Alcune patologie prevedono la possibilità di inserire anche le terapie Termali a carico del Servizio Sanitario Nazionale.

E' necessaria una apposita prescrizione prodotta dal medico specialista della ASL, con indicata la sussistenza di effettive e tempestive esigenze terapeutiche o riabilitative.

In questo caso vi è la possibilità di beneficiare di Permessi Retribuiti ad hoc.

Il numero massimo di giorni di permesso fruibili è pari a 10, da fruire consecutivamente entro 30 giorni dalla prescrizione medica.

Al momento della richiesta il lavoratore deve avere un residuo di ferie uguale o minore al numero di giorni richiesti per le Cure Termali.

Il periodo di cure DEVE essere separato da quello delle ferie, estive o comunque dalle ferie più lunghe dell'anno, di almeno due settimane.

Questo Permesso non richiede alcuna autorizzazione da parte del Datore di lavoro, nè obbligo di preavviso a carico del Dipendente ma è consigliata la comunicazione non appena in possesso della relativa documentazione medica e della prenotazione presso la Struttura termale.

Al rientro occorre presentare documentazione di frequenza presso il Centro di cure.

☐Trasferimenti e Indennità di Pendolarismo☐

Sei stato trasferito dopo il 14/11/2021 dalla tua originaria assegnazione in BPER a più di 20Km dalla tua residenza?

Ti ricordiamo che in base agli ultimi Accordi Sindacali hai diritto all'indennità☐ chilometrica di pendolarismo.

Controlla la tua busta paga dal mese successivo al trasferimento e se non trovi riscontro contatta subito il tuo rappresentante sindacale FISAC CGIL!

□ **ECOCERT a carico dipendenti** □□□

Per tutti coloro che desiderino entrare al Fondo per le uscite anticipate potrete, per richiederne uno; chi ha lo SPID può ottenerlo in autonomia sul sito dell' INPS con questi semplici passaggi:

www.inps.it -> Prestazioni e Servizi -> Servizi -> Pensioni (menu a sx schermo) -> Andare in Pensione -> Estratto conto Certificativo(Link a centro schermo) -> Lavoratori -> Estratto Conto Certificativo.

Oppure tramite i servizi (gratuiti) della FISAC/CGIL: contattate i Vostri rappresentanti Fisac che sapranno indirizzarvi presso le strutture Cgil.

Per la sola provincia di Bologna i riferimenti sono questi:

UFFICIO TUTELE INDIVIDUALI

fisactutele.bo@er.cgil.it

051-6087477

Referenti: Andrea Arcuri, Irene Merighi, Maria Adele Mezzanotte.

□□□ **RISCATTO LAUREA AGEVOLATO: MA ATTENTI AL RICALCOLO PENSIONISTICO** □

E' possibile per tutti chiedere il riscatto laurea, anche gli anni di corso universitario pre-1996, ad un costo agevolato di circa 5.260 euro per ogni anno di contributi acquisiti. Però è necessario optare per il calcolo della pensione con il sistema interamente contributivo e rinunciare al Sistema Misto che è più favorevole.

Ricapitolando:

■ Sono compresi, ma lo erano anche prima della circolare di gennaio, coloro che hanno cominciato a lavorare dal primo gennaio 1996. Per loro la pensione resta calcolata tutta con il sistema contributivo.

■ Lavoratrici che scelgono Opzione Donna: l'opzione di riscatto laurea è molto conveniente essendo già previsto il passaggio al calcolo contributivo.

■ Coloro che avevano meno di 18 anni di contributi a fine dicembre 1995

- Possono riscattare i periodi di studio successivi al 1995 mantenendo il sistema misto (contributivo-retributivo).

- Possono riscattare periodi di studio antecedenti al 1995 ma in questo caso devono optare per il calcolo tutto contributivo.

■ Rateizzabile senza interessi fino a 120 rate mensili (10 anni) e completamente deducibile dal reddito fiscalmente imponibile.

Ricordiamo che l'UFFICIO TUTELE INDIVIDUALI è a disposizione degli iscritti FISAC/CGIL per assistervi nella scelta ed effettuare le richieste in modo assolutamente gratuito.

□ Come iscriversi al Registro delle Opposizioni per eliminare telefonate moleste □

Ai lavoratori della banca viene richiesto di essere sempre più commerciali, ma è pur vero che ricevere telefonate non richieste da parte di venditori è sicuramente fastidioso.

A tal fine vi ricordo che è già attivo il Registro delle Opposizioni, istituito dal Ministero, che consente di proteggersi dal telemarketing.

L'iscrizione al Registro eliminerà i contatti telefonici inseriti dai database in possesso degli operatori di telemarketing, peraltro revocando tutti i consensi precedentemente rilasciati, anche involontariamente.

Vi sono 4 sistemi messi in campo dal Ministero, per inserire il proprio numero nel Registro: per brevità consiglio di collegarsi a [questo indirizzo](#) e compilare il Form nella pagina.

□ La Prevalenza del Business □

Durante la giornata lavorativa noi Colleghi avvertiamo la preponderanza delle funzioni di business ad ogni livello.

La sensazione è che i vari responsabili soffrano di ansia da prestazione che li spinge ad anteporre i propri obiettivi rispetto a quelli complessivi delle filiali.

Ci chiediamo che senso abbia premere per centrare il risultato senza alcuna idea o proposta sul come riuscirci.

Che la banca sia un'azienda che ha necessità di vendere ce lo hanno detto in tutti i modi, ma da troppo tempo assistiamo a Campagne e Focus che hanno l'unico scopo di esercitare pressione sui Colleghi ed aumentare la soglia di stress.

Continueremo ad impegnarci per cambiare le cose attraverso la testimonianza ed il sostegno dei lavoratori, perché siamo convinti che l'azienda deve essere sempre trasparente e realista con i suoi Dipendenti.

Siamo tutti adulti e le favole sono belle solo quando si raccontano lontano dal posto di lavoro.

□ **BCM (BPER Credit Management): lo “Stato delle Cose”**

Mercoledì 13 luglio, i Coordinatori BPER di FISAC-CGIL **Cavallini e Matteuzzi** hanno incontrato □□□due avvocati dello Studio Legale Associato di Bologna per impostare una strategia di confronto con l’azienda dopo l’annuncio, contenuto nel Piano Industriale, di voler “cedere la piattaforma del credito anomalo”.

Dopo un esame congiunto degli elementi attualmente a disposizione, si è concordato di fare il punto immediatamente dopo il 21 luglio, data in cui dovrebbe tenersi il Consiglio di Amministrazione che deliberi la partenza dell’operazione. Dopo tale data si valuterà l’opportunità di far pervenire all’azienda, tramite il sindacato, le richieste di rientro in BPER dei dipendenti in distacco in BCM.

Particolare attenzione è stata dedicata anche alla situazione delle lavoratrici/ori del settore credito anomalo, che potrebbero essere coinvolte nell’operazione. Subito dopo il 21 luglio, nella speranza di avere una situazione dai contorni più definiti, valuteremo insieme ai lavoratori i passi successivi.

□ **Il Piano Industriale e CariGE**

Il ... Piano

- Obiettivo di 600M€ Utile Netto al 2025
- Cessione di NPL e Crediti Deteriorati
- Dismissione Asset Non-Strategici
- Chiusura di altre 460 QUATTROCENTOSESSENTA (!!!) filiali.
- Calo del personale a fronte di un ricambio generazionale.

Operazione Carige

Come già preannunciato in Blink, con l’ingresso ufficiale del Gruppo Carige nel Gruppo Bper, a partire dalla settimana prossima prenderà il via quella che Bper ha denominato operazione Lanterna. Verranno infatti pubblicati i job posting relativi alla fusione di Carige per i ruoli di coach, allineatore e responsabile di filiale gemello (il tutto in analogia con l’operazione Gemini).

□ **Pillole di Accordo: una notizia al giorno**

Lo scorso 1° luglio è stato raggiunto un importante accordo che ridefinisce le previsioni economiche e integrative comuni che avrebbero riguardato tutti i dipendenti, della nuova BPERbanca dopo l’incorporazione di Unipol Banca e la cessione del ramo d’azienda UBI, Ubiss e ISP poi. Dato che le novità sono numerose e importanti, Abbiamo inviato un sintetico

messaggio ogni giorno con le principali novità.

Di seguito riportiamo l'elenco delle pillole relative all'accordo del 1/7. Il testo completo dell'accordo si può scaricare a [questo link](#)

1. [Buono pasto e part time](#)
2. [Premio Aziendale \(VAP\)](#)
3. [Erogazione ex 40%](#)
4. [Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti](#)
5. [Conto welfare, premio anzianità, speciale erogazione fine rapporto \(dipendenti ex Unipol-banca\)](#)
6. [Contributo monoreddito](#)
7. [Assegno per i familiari portatori di handicap](#)
8. [Permessi retribuiti annui](#)
9. [Permessi non retribuiti](#)
10. [Pacchetto giovani](#)
11. [Sospensione volontaria](#)
12. [Flessibilità orarie](#)
13. [Inquadramenti nei centri imprese *](#)
14. [Nuovi inquadramenti nei contact center *](#)
15. [Temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione](#)

* **INQUADRAMENTI, un chiarimento**

Ricordo a TUTTI che gli effetti dell'Accordo decorrono dalla data di assegnazione all'Ufficio, E NON dal 1° luglio!

Esempio: un lavoratore del Centro Imprese comincia a calcolare i mesi necessari per la promozione a far data dall'entrata in ruolo al Centro Imprese (p.es.2020).

Infatti, l'Accordo, all'ART.10 pag.6 e 7, recita: I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati all'art. 10 del presente accordo sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step.

Infine, anche se un lavoratore cambia mansione si terrà conto del ruolo svolto precedentemente mantenendo le anzianità maturate secondo questo schema:

- Ruoli ricompresi nella stessa filiera: 100% dei periodi di precedente adibizione
- Ruoli non ricompresi nella stessa filiera: 75% dei periodi di precedente adibizione

Per approfondire:

[Gruppo Bper: l'accordo di armonizzazione in pillole](#)



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...

CONTATTACI

Qui trovi i riferimenti a cui rivolgerti per ogni necessità relativa al Gruppo BPER e ai servizi CGIL sul territorio.

Non esitare a contattarci.

[Info & Contatti Bper Banca](#)



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...



Gruppo Bper: forse non tutti sanno che...