

Indice

- Considerazioni su alcuni aspetti dell'Accordo Quadro di Gruppo
- ECOCERT: aggiornamenti e nuove acquisizioni
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- RICHIESTA DEL CONGEDO PARENTALE IN MODALITA' ORARIA
- Congedo parentale nel lavoro dipendente
- Congedo di maternità nel lavoro dipendente
- Congedo di Paternità
- SPECIALE PROMOZIONI o... PROMOZIONI SPECIALI ?

Considerazioni su alcuni aspetti dell'Accordo Quadro di Gruppo

Il piano industriale del gruppo BPER è improntato ad una generale riorganizzazione aziendale finalizzata anche ad una riduzione dei costi del personale. In quest'ottica vengono interessati anche istituti quali ferie, banca ore, ex festività, ecc. (capitolo 2 dell'accordo, anche su "Fisac.it").

Ferie. Già nell'anno scorso l'azienda ci aveva coinvolto in merito al rilevante effetto accumulo delle ferie arretrate, in parte determinato anche dalle riorganizzazioni e fusioni dello scorso piano. L'azienda aveva sottolineato il peso degli accantonamenti sostenuti. Noi avevamo rappresentato l'assenza di gestione degli anni pregressi, la carenza di organici, i ritmi frenetici e l'aggravio operativo ad ogni riorganizzazione aziendale. Da questione aziendale è divenuta questione di gruppo e inserita nel piano industriale. Nell'accordo l'azienda si impegna a consentire la fruizione dell'intero periodo di ferie in corso d'anno. Le variazioni vengono collegate a nuovi riposizionamenti del piano ferie. Si prevede il recupero del 50% delle ferie residue al 31.12.2015 entro il 2016. Già il CCNL norma il diritto alle ferie, a cui rimandiamo integralmente, c'è da considerare che anche il dipendente laddove accantoni le ferie di anno in anno viene penalizzato con un incremento della tassazione, recuperata al momento della fruizione.

Banca Ore. Oltre alla dotazione annuale è incrementata dallo straordinario. Anche qui c'è l'impegno aziendale a permettere la completa fruizione. Si prevede il recupero del totale accumulato fino al 2014 entro il 2015.



Anche tale istituto è normato dal CCNL: trascorsi sei mesi dalla maturazione il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto previo preavviso di almeno: 1 giorno lavorativo, per il recupero orario; 5 giorni lavorativi, per recupero tra 1 e 2 giorni; 10 giorni lavorativi, per recupero superiore a 2 giorni.

Ex festività. Fermo l'impegno aziendale alla fruizione in corso d'anno e alle previsioni del vigente CCNL, dal 2016 si chiederà l'inserimento delle ex festività anche nel piano ferie se in aggiunta alla ferie e/o se di un periodo da tre giorni consecutivi in poi. Per questo istituto il risparmio per l'azienda consiste nella fruizione anziché l'ulteriore pagamento di 1/360° della paga annua. Per il dipendente l'evidente vantaggio consiste nel recupero psico-fisico (retribuito come se avesse lavorato).



Nell'accordo sono stati da noi proposti, e dall'azienda condivisi, due ulteriori forme di riduzione di costi per l'azienda e di orario di lavoro per il dipendente. La prima è la "riduzione/sospensione dell'attività lavorativa volontaria per un ammontare pari a 11.000 giorni nell'anno 2016 e 11.000 giorni nell'anno 2017 con accesso al Fondo di Solidarietà" (si viene remunerati al 60%), le cui regole sono da definire entro il 31 dicembre 2015 con un accordo ad hoc. La seconda è la *SOCIAL HOUR*, riduzione volontaria della prestazione lavorativa non retribuita (settimane/giorni/ore), istituto attivato previo apposito accordo, se durante il piano industriale non si dovessero raggiungere gli obiettivi di risparmio perseguiti.

Da quanto finora espresso emerge con chiarezza che per ogni aggravio di costo, ogni eccezione concessa, l'azienda poi chiederà a tutti i colleghi solidalmente di partecipare al processo di risparmio sul costo individuale sostenuto.

Infine un invito: **in occasione di autorizzazioni negate** di richieste ferie, banca ore, ex festività, **contattateci**. Rendiamo esigibile l'impegno che l'azienda si è assunta ad organizzarsi per permettere l'intera fruizione dei periodi di recupero psicofisico che ci spettano!

Anna Trovato, coordinamento BPER

ECOCERT: aggiornamenti e nuove acquisizioni



L'accordo quadro del piano industriale in corso regola diversi aspetti della nostra sfera lavorativa e di vita. Di seguito una nota inerente l'articolo 4 di tale accordo.

Nell'ambito dell'accordo quadro del 14 agosto scorso sono previsti alcuni adempimenti aziendali che coinvolgeranno una precisa platea di colleghi: si tratta dell'acquisizione/aggiornamento dell'estratto conto previdenziale (ECO).

I colleghi interessati sono, per l'acquisizione dell'Ecocert, quelli nati tra il 1°/01/1959 e il 31/12/1961 (e chi, nato prima di tale periodo, non ha presentato alcun certificato previdenziale durante il precedente piano industriale) e avranno l'onere di fornire all'azienda tale modello, mentre quelli interessati per il solo aggiornamento dell'Ecocert, sono quelli nati entro il 31/12/1958, che hanno già presentato il certificato con data di maturazione ai fini pensionistici entro il 30/06/2021. In questo caso si fornirà all'azienda il relativo aggiornamento della posizione previdenziale.

Occorrerà decidere, in entrambi i casi ed entro il 20/09/2015 se:

- delegare l'azienda per la produzione/aggiornamento dell'Ecocert: sarà cura dell'azienda trasmetterne una copia al collega;
- rivolgersi direttamente al Patronato per acquisire e inviare copia all'azienda;
- e per chi ha già presentato il certificato e deve solo aggiornarlo, accedere all'area personale riservata del sito INPS. Per poi inoltrare l'aggiornamento all'azienda.

L'azienda diffonderà apposita circolare in merito; contattateci per ogni necessità.

Anna Trovato e Alfonso Ferrante **Fisac CGIL Bper**

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

da giugno scorso novità con Decreto Attuativo

Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul Testo Unico a tutela della maternità (n° 151 del 26 marzo 2001), e reca misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare in particolare le madri lavoratrici. Il decreto interviene, innanzitutto, sul congedo obbligatorio di maternità, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di **parto prematuro** o di **ricovero del neonato**. Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del



congedo parentale **dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12**. Quello parzialmente retribuito (30%) viene portato **dai 3 anni di età a 6 anni**; per le famiglie meno abbienti tale beneficio può arrivare sino ad 8 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

In materia di **congedi di paternità**, viene **estesa a tutte le categorie di lavoratori**, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti. Sono inoltre state introdotte norme volte a tutelare la **genitorialità** in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali.

Importante l'estensione dell'istituto della automaticità delle prestazioni (ovvero l'**erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi**) anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95 non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Il decreto contiene due **disposizioni innovative in materia di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere**. La norma sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti. La seconda norma introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Si prevede la possibilità per le lavoratrici dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, nonché per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata o continuativa di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo loro la retribuzione e gli altri istituti connessi.

Contattateci.

RICHIESTA DEL CONGEDO PARENTALE IN MODALITA' ORARIA

Il congedo parentale in modalità oraria, se non diversamente stabilito dalla contrattazione, è pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello di inizio del congedo stesso.

Con l'introduzione della nuova modalità, non si modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa

Il decreto prevede che il congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal Testo Unico maternità/paternità.

Pertanto il congedo ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei ³riposi orari ex art. 33 del T.U. 151/2001 per assistenza ai figli

disabili che sono i riposi e permessi per figli con handicap che i genitori possono usufruire in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

E' compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

La domanda è on line ed è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile. se il genitore intende fruire il congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed in modalità oraria nello stesso arco di tempo dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on line.

Di seguito le indicazioni che trovate sul portale dell'Inps:

.....Il sistema permette di acquisire domande di congedo parentale su base oraria per i genitori lavoratori dipendenti. In particolare il/la richiedente nella domanda dovrà:

- ❖ *specificare il numero di giorni di congedo parentale da fruire ad ore; esempio: voglio fruire di ore di congedo parentale nelle seguenti 4 giornate: 20, 22, 24 e 28 luglio 2015, per un totale di 2 giorni di congedo parentale. Nella domanda devo indicare n. 2 giorni di congedo parentale; non va invece indicato il numero delle giornate di calendario (nell'esempio 4 giornate) in cui si verifica l'assenza oraria.*
- ❖ *indicare il periodo entro il quale intende fruire del congedo parentale frazionato ad ore; nell'esempio quindi il periodo da indicare è dal 20 al 28 luglio 2015. Per ogni mese solare occorre presentare apposita domanda; quindi se si vuole fruire di congedo parentale orario in due mesi, esempio nel mese di luglio e nel mese di agosto, è necessario presentare una domanda per luglio ed una per agosto.....*

Laura Cavicchi - **PATRONATO INCA CGIL**

Congedo parentale nel lavoro dipendente: il testo unico 151/2001 e le modifiche apportate dal DLGS 80/2015

La scheda tiene conto delle seguenti prassi Inps: Circolare INPS 139/2015, messaggio Inps 4805/2015, messaggio Inps 4576/2015. Le novità si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015, dal 25 giugno 2015 (entrata in vigore del decreto) al 31 dicembre 2015.

Norme	Prima (T.U. 151/2001)	Dopo (DLgs 80/2015)
Aventi diritto	Per ogni bambino ciascun genitore ha diritto: <ul style="list-style-type: none">• La madre- dopo il congedo obbligatorio, per un massimo di 6 mesi, continuativi o frazionati• Il padre (diritto autonomo anche se la madre non e lavoratrice) dopo la nascita del figlio, per un massimo di 6 mesi, continuativi o frazionati, elevabili a 7 mesi a condizione che ne usufruisca almeno per tre mesi.• Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.	Nessuna modifica

Periodo massimo usufruibile	Il periodo massimo usufruibile tra i due genitori è di 10 o 11 mesi nel caso il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi.	Nessuna modifica
Arco temporale di utilizzo del periodo massimo usufruibile	Entro gli 8 anni di vita del figlio	Entro i 12 anni di vita del figlio
Periodi indennizzati al 30%	Periodo complessivo massimo indennizzato pari 6 mesi. <ul style="list-style-type: none"> Entro i primi tre anni di vita del figlio 	Periodo complessivo massimo indennizzato pari 6 mesi. <ul style="list-style-type: none"> Entro i primi 6 anni di vita del figlio
Periodi indennizzati al 30% a condizione del reddito	Per gli ulteriori periodi successivi ai sei mesi entro i tre anni del bambino e per i periodi usufruiti dai tre agli otto anni di età del figlio/a (compreso i primi 6 mesi), l'indennità spetta se il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. 2015= 16.327,67	Nessuna modifica
Periodi non indennizzati	Periodi di cui al punto precedente se il reddito individuale è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.	Nessuna modifica se i periodi sono usufruiti entro gli 8 anni di età del figlio/a. Non sono indennizzati i periodi fruiti nell'arco temporale dagli 8 ai 12 anni di età del figlio/a.
Modalità di utilizzo del congedo	<ul style="list-style-type: none"> Giornaliera Oraria solo se lo prevede la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale Preavviso di 15 gg 	<ul style="list-style-type: none"> Giornaliera Oraria anche se non prevista dalla contrattazione collettiva, e/o aziendale e in misura pari al 50% del normale orario giornaliero di lavoro. Non è cumulabile con altri permessi previsti dal TU151/2001 Preavviso al datore di lavoro di 5 giorni per la fruizione giornaliera e di 2 giorni per quella oraria <p>Il congedo parentale orario non si applica al personale del comparto sicurezza e difesa, e a quello dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico.</p>
Adozione e affidamento	Il congedo parentale può essere fruito entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e fino al raggiungimento della maggiore età. L'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per il periodo complessivo di sei mesi tra i genitori, è erogata fino a tre anni dall'ingresso in famiglia del minore.	Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia, e fino al raggiungimento della maggiore età. L'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per il periodo complessivo di sei mesi tra i genitori, è erogata fino a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore
Prolungamento congedo per figli disabili gravi naturali, adottati (adozione, nazionale e internazionale) e affidati.	La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo fino al compimento degli 8 anni del figlio/a o di ingresso in famiglia del minore, e di un ulteriore anno se il minore è disabile in	La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo fino al compimento dei 12 anni del figlio/a o di ingresso in famiglia del minore disabile in situazione di gravità, fruibile in misura

	<p>situazione di gravità, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo anche del congedo parentale ordinario, non superiore a 36 mesi.</p> <p>Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30 per cento della retribuzione così come per il congedo parentale retribuito.</p>	<p>continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo anche del congedo parentale ordinario, non superiore a 36 mesi.</p> <p>Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30 per cento della retribuzione così come per il congedo parentale retribuito.</p>
--	--	--

Part-time e congedo parentale :

non è disciplinato dal decreto 80, ma dall' art. 8, comma 7, decreto 81/2015. 7.

“Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.”

Questo comma dovrà essere approfondito con successive circolari applicative.

Congedo di maternità nel lavoro dipendente: il T.U. 151/2001 e le modifiche apportate dal Dlgs 80/2015

Le novità si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 (salvo le eccezioni indicate) e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015, dal 25 giugno 2015 (entrata in vigore del decreto) al 31 dicembre 2015.

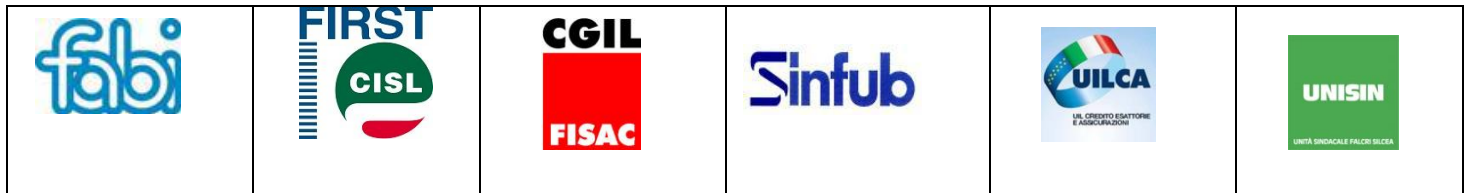
Norme	Prima (T.U. 151/2001)	Dopo (DLgs 80/2015)
Aventi diritto	<p>Per ogni figlia/o la madre ha diritto :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 mesi precedenti la data presunta del parto • In caso di parto ritardato anche il periodo che intercorre fra la data presunta e quella effettiva • 3 mesi successivi al parto <p>In caso di parto prematuro l'ulteriore periodo corrispondente ai giorni non fruiti prima del parto (max. sempre 5 mesi e 1 giorno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 mesi precedenti la data presunta del parto • In caso di parto ritardato anche il periodo che intercorre fra la data presunta e quella effettiva • 3 mesi successivi al parto • In caso di parto prematuro, i giorni non utilizzati prima del parto vanno aggiunti al periodo dopo il parto anche superando il limite di 5 mesi e 1 giorno
Periodo massimo usufruibile	Il periodo massimo usufruibile è di 5 mesi e 1 giorno .	Non è previsto un limite ? da definire
Sospensione congedo di maternità	<p>non prevista nel T.U.</p> <p>Sentenza CC 116/2011 ha permesso la sospensione del congedo solo per ricovero del neonato in caso di parto prematuro</p> <p>Il congedo è ripristinato per la parte residua dalla data delle dimissioni del neonato.</p> <p>La madre deve presentare certificazione medica che ne attesti l'idoneità</p>	<p>Introduce l'art.16 bis al T.U.</p> <p>La madre ha il diritto di sospendere e rinviare il congedo nel caso il figlio/a, sia ricoverato in struttura pubblica o privata riprendendo l'attività lavorativa. Il congedo è ripristinato per la parte residua dalla data delle dimissioni del neonato.</p> <p>Può essere esercitato una sola volta per figlio.</p> <p>Il ricovero non deve essere</p>

	<p>lavorativa.</p>	<p>necessariamente collegato al parto prematuro.</p> <p>La madre deve presentare certificazione medica che ne attesti l'idoneità lavorativa.</p>
Adozione e affidamento	<p>La madre che adotta un minore ha diritto a 5 mesi di congedo dall'ingresso in famiglia del figlio/a.</p> <p>Se è adozione internazionale il congedo può essere usufruito anche prima dell'ingresso in Italia del minore, nei casi in cui la lavoratrice si rechi all'estero per espletare le pratiche relative all'adozione.</p> <p>La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo per maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.</p> <p>In caso di affidamento la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo pari a tre mesi da usufruire entro i cinque mesi dalla data di affidamento del minore.</p>	<p>Nessuna modifica</p>
Sospensione congedo di maternità in caso di adozione e affidamento	<p>Non prevista</p>	<p>Introduce il comma 6bis all'art. 26 del T.U.</p> <p>La madre ha il diritto di sospendere e rinviare il congedo nel caso il figlio/a, sia ricoverato in struttura pubblica o privata riprendendo l'attività lavorativa. Il congedo è ripristinato per la parte residua dalla data delle dimissioni del minore.</p> <p>Può essere esercitato una sola volta per figlio.</p> <p>Il ricovero può essere previsto per patologie varie oltre che per parto prematuro (casi molto rari)</p>
Risoluzione del rapporto di lavoro	<p>non prevista nel T.U.</p> <p>Con Sentenza CC 405/2001 viene riconosciuto il diritto all'indennità di maternità nel caso di licenziamento per giusta causa durante il periodo di divieto di licenziamento.</p> <p>(300 gg precedenti la data presunta fino ad un anno di età del bambino)</p>	<p>Assorbe il testo della sentenza modificando l'art. 24 del TU:</p> <p>L'indennità è corrisposta alle lavoratrici, in regime di divieto di licenziamento, anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cessazione dell'attività dell'azienda • ultimazione della prestazione • scadenza del contratto a termine • licenziamento per giusta causa dovuto per colpa grave

Congedo di Paternità: il testo unico 151/2001 e le modifiche apportate dal DLGS 80/2015

Le novità si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 (salvo le eccezioni indicate) e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015, dal 25 giugno 2015 (entrata in vigore del decreto) al 31 dicembre 2015.

Norme	Prima (T.U. 151/2001)	Dopo (DLgs 80/2015)
<p style="color: red;">Congedo di paternità</p> <p>Aventi diritto</p>	<p>Il padre lavoratore dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro nei tre mesi successivi alla nascita del figlio nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • morte o grave infermità della madre • abbandono del figlio da parte della madre • affidamento esclusivo al padre <p>La madre può essere lavoratrice dipendente o non lavoratrice.</p>	<p>Oltre alle condizione già previste, viene esteso (senza più dubbi interpretativi) il diritto di astenersi dal lavoro nei tre mesi successivi alla nascita del figlio anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma ed avente diritto alla indennità di maternità</p>
<p>Periodo massimo usufruibile</p>	<p>Il periodo massimo usufruibile è di 3 mesi .</p>	<p>Nessuna modifica</p>
<p style="color: red;">Indennità di paternità</p> <p>Aventi diritto</p>	<p>Non prevista dal T.U. per i lavoratori autonomi</p>	<p>Diritto del padre lavoratore autonomo di usufruire della indennità di paternità per il periodo di congedo obbligatorio nei casi previsti dall'art. 28 T.U. se la madre è lavoratrice autonoma</p>
<p>Periodo massimo usufruibile</p> <p style="color: red;">Indennità di paternità</p> <p>Aventi diritto</p>	<p>Non previsto</p> <p>Non prevista dal T.U. per i liberi professionisti iscritti ad ente di previdenza obbligatorio</p>	<p>Il periodo massimo usufruibile è di 3 mesi</p> <p>Diritto del padre libero professionista di usufruire della indennità di paternità in sostituzione di quella spettante alla madre libero professionista in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • morte o grave infermità della madre • abbandono del figlio da parte della madre • affidamento esclusivo al padre
<p style="color: red;">Adozione e affidamento</p> <p>Congedo di paternità</p>	<p>Il congedo di paternità può essere richiesto alternativamente al congedo di maternità della madre e alle stesse condizioni (scheda congedo di maternità)</p> <p>Entrambi devono essere lavoratori dipendenti</p>	<p>In caso di adozione internazionale, il diritto al congedo di paternità non retribuito per il periodo di permanenza all'estero è riconosciuto al padre lavoratore dipendente anche quando la madre non è una lavoratrice.</p>



SPECIALE PROMOZIONI O PROMOZIONI SPECIALI

.....L'ATTESA.....DELUSA!!!!

Il 06 agosto 2015 è uscita la circolare nr. 159 sulle promozioni di merito. Ci sono state 494 promozioni, 126 ad personam e 1.486 speciali gratificazioni su 8.113 dipendenti al 30/06/2015. Purtroppo notiamo che c'è stato un notevole calo nei riconoscimenti rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio nel 2014 sono state riconosciute 635 promozioni, 225 ad personam e 1.577 speciali gratificazioni su 8.149 dipendenti al 31/12/2014 (dati Bper incontro annuale art. 12).

La situazione generale in rete e negli uffici di Direzione (DG e BperServices), anche per quanto riguarda gli INQUADRAMENTI, è di delusione e di frustrazione; l'impegno che i lavoratori di BPER infondono quotidianamente non viene adeguatamente riconosciuto.

E come se tutto ciò non bastasse, già da molti mesi il clima lavorativo che abbiamo avuto modo di verificare direttamente con i colleghi in tante unità produttive è di disorientamento, accuse di inadeguatezza, di mancanza di riferimenti per avere risposte efficaci, di procedure farraginose in una parola di "ABBANDONO".

In più occasioni abbiamo inteso dalla DG BPER pubbliche parole di elogio; si è decantato l'impegno profuso da parte del Personale, la serietà dimostrata, la collaborazione e la professionalità, in più sono state spesso richieste ulteriori energie per affrontare i vari momenti di trasformazione e di cambiamento.

Tanti Colleghi hanno confermato l'attaccamento aziendale e l'impegno, incrementato gli sforzi per contribuire al positivo risultato aziendale ... ci hanno creduto, ci credono!

Ma ancora una volta ci segnalano profonda delusione: al coraggio di adulare e promettere non corrisponde il coraggio della trasparenza ...

Nella circolare non è stata resa pubblica la comunicazione nominale delle promozioni (a dispetto della trasparenza e diversamente da quanto indicato anche nel documento relativo alle "politiche di remunerazione del Personale") e come "di prassi consolidata" negli anni precedenti. Sempre nella circolare si trova scritto: " Si porta a conoscenza del Personale che le future determinazioni aziendali relative agli avanzamenti inquadramentali verranno riepilogate in un'unica comunicazione annuale".

Sottolineiamo il fatto, che ancora di più ci lascia perplessi, come questa modalità di comportamento, non sia stato applicato nelle altre Banche del Gruppo!!!!

Noi sottolineiamo che non siamo d'accordo su questo modo di comunicazione. Un tale comportamento è stato tenuto in Bper solo un'altra volta, ma speravamo che il caso isolato di qualche anno fa fosse frutto di scelte, secondo noi sbagliate, che hanno portato successivamente al ripristino della situazione "ex ante".

Questo atteggiamento non unisce e non crea armonia ma al contrario genera una maggiore distanza e frattura tra il Personale (ritenuto a parole "fondamentale" per l'Azienda) e la Direzione, inoltre risulta non coerente alle indicazioni riportate nei Codici Etici e ad un modo di operare che speravamo facesse parte dei valori (ai quali la "strategia retributiva di un gruppo ad ispirazione POPOLARE dovrebbe ispirarsi) che hanno portato la Bper al ruolo che occupa in sede nazionale ed europea.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo già rappresentato all'Azienda tutta la nostra disapprovazione per un comportamento che non è rispettoso del Lavoro e dell'Impegno del Personale Bper.

Auspichiamo inoltre che le future promozioni per merito tornino ad avere decorrenza 1 aprile!!!!

Vi terremo informati su eventuali sviluppi.

COORDINAMENTI SINDACALI BPER

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

La FISAC CGIL vicino a voi

Abruzzo

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 anna.trovato2013@libero.it

Luca Copersini, cell. 338-736.4214 – lcoper@yahoo.it

Carlo Troiani, Area l'Aquila – 347-817.5452 – Carlo.Troiani@bper.it

Alessandro Lamorgia, RSA Lanciano AlessandroLaMorgia@alice.it

Laura Rambaldi, RSA Chieti - tel.0871.552523 - laura.rambaldi@virgilio.it

Nicola Trivilino, cell. 380-411.6922 – n.trivilino@alice.it

Elena De Ioris, RSA Avezzano- tel. 0863/449846 e 349/4444544 elena.deioris@bper.it>

Basilicata

Bruno LORENZO - Potenza - pblorenzo@alice.it - 347/5338672

Giacinta AMOROSO - Matera: - cinziamoroso@gmail.com - 328/360843

Provincia di Bologna

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.54.11 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it

Alessandro Ottavi, Bologna ag.8 (BO)– 328-371.21.81 ottavi.alessandro@alice.it

Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it

Campania

Alfonso Ferrante a22031962@inwind.it

Lazio

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popaprilias.it

Paolo Amico, Latina — Paolo.Amico@BPER.it

Giuseppina Raffaeli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaeli@BPER.it

Lombardia

Vincenzo Marino; Milano -338-202.45.64 – Vincenzo.Marino@BPER.it

Provincia di Modena

Claudio Zucchi, BPER Services (MO)– 347-791.46.89 zucchi.claudio@alice.it

Roberto Giorgiucci, BPER Services (MO)– 333-856.85.50 roberto.giorgiucci@bperservices.it

Enrico Dondi, BPER Services (MD) e.f.dondi@virgilio.it

Federica Bettelli, RSA Modena 320-188.5213 fedebettelli@gmail.com

Romagna

Giovanni Gaudenzi, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – pagiange@alice.it o fisacbper.ravenna@libero.it

Laura Ugolini, RSA Ravenna, laura.ugolini@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Massimo Drudi, RSA Cervia, massimo.drudi@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Sicilia

Raffaele SANTORELLI, Messina - bpmsicilia.fisac@libero.it - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064