

- ✿ **CGIL: la periferia del lavoro**
- ✿ **LEGGE 104: manuale per richiederne le tutele.**
- ✿ **Certificato di Malattia, obbligatorio rettificarlo se si guarisce prima.**
- ✿ **Bonus Mamma da 800€ aperte le domande per 2017**
- ✿ **La situazione del Gruppo BPER**
- ✿ **Continua il Confronto in Capogruppo**
- ✿ **STRA ... ordinario!!!**
- ✿ **UNIPOL in rotta verso BPER**

CGIL: la periferia del lavoro

Sabato scorso la Cgil è tornata a Roma. Stavolta in una piazza della periferia sud perché anche i luoghi hanno significato. Il nuovo diritto del lavoro che serve al paese non può prescindere dalle condizioni materiali delle donne e degli uomini, dei giovani. Le periferie sono il simbolo della crisi in cui versa il paese dopo anni in cui la politica ha scelto di non occuparsi di chi qui vive ma di banche e imprese. A piazza San Giovanni Bosco, quartiere Tuscolano, hanno sventolato le bandiere rosse di chi ha ripreso a vincere e dare fiducia alle persone in carne e ossa.

Dopo l'abrogazione dei voucher e il ripristino della responsabilità solidale negli appalti, la Cgil è andata nella periferia fatta di senza-lavoro, di immigrati, di ampie fasce di disagio sociale, a impegnarsi perché la sua Carta dei diritti possa diventare legge per i diritti di tutte e tutti. Sia di quelli che un lavoro ce l'hanno, sia di chi non ce l'ha, sia di quanti hanno un lavoro precario e che non dà sicurezza di futuro.

L'impegno di non accontentarsi di un primo importante risultato ottenuto da un parlamento che ha voluto evitare un'altra figuraccia referendaria. Dopo quella incassata il 4 dicembre scorso sulla legge costituzionale che, proprio nelle periferie delle grandi città, ha registrato il giudizio più inappellabile di chi è stanco di arrivare sempre dopo o non arrivare affatto nella agenda di chi governa.



Lavoro e diritti sono le facce della stessa medaglia di un paese che chiede cambiamenti veri in favore degli ultimi, diventati maggioranza nel paese. Con la Carta dei diritti universali del lavoro, il Piano per il lavoro presentato dalla Cgil nel 2013 deve diventare impegno politico concreto del governo in carica e di chi si candida a sostituirlo. Partendo dalla stabilizzazione dei precari della pubblica amministrazione.

LEGGE 104: manuale per richiederne le tutele.



Per ottenere i benefici della **Legge 104**, si deve innanzitutto fare domanda all'Inps per il riconoscimento dell'**handicap grave** in capo al familiare da assistere. La procedura è piuttosto articolata e termina con il verbale dell'apposita commissione medica: se la commissione riconosce il possesso dell'handicap grave, rilascia un **certificato** valido per il riconoscimento delle agevolazioni collegate alla Legge 104.

Per ottenere i **permessi Legge 104** per l'assistenza del proprio familiare disabile grave, poi, è necessario inoltrare, successivamente, una domanda all'**Inps** e al proprio **datore di lavoro**.

Certificato medico

Per poter inviare domanda all'Inps per il riconoscimento della Legge 104, è necessario innanzitutto richiedere un **certificato**, dal quale emerga l'esistenza di un handicap al proprio medico curante (nel certificato è indicata anche la sussistenza d'invalidità e l'eventuale non autosufficienza). L'attestazione, detta **Certificato SS3**, deve essere inoltrata direttamente per via telematica, dal medico all'Istituto; il medico dovrà poi consegnare una ricevuta, col protocollo d'invio, all'interessato.

È importante conservare la ricevuta col numero di protocollo, o codice univoco, in quanto questo viene richiesto al momento della presentazione della domanda all'Inps.

Domanda all'Inps

L'interessato, entro 30 giorni dal rilascio del certificato, deve inviare **domanda all'Inps** utilizzando le seguenti modalità:

- **sito web dell'Inps**, all'interno della sezione "Servizi per il cittadino", qualora si disponga del codice Pin;
- **Contact Center Inps Inail**, raggiungibile al numero 803.164: è ugualmente necessario il possesso del Pin;
- recandosi presso il **Patronato CGIL (che si chiama INCA)**.

All'interno del modulo di domanda deve essere obbligatoriamente inserito il **codice univoco** del certificato medico, diversamente non è possibile abbinarlo alla richiesta e attenzione, il termine è perentorio, poiché dopo **30 giorni** il certificato medico scade e deve essere rifatto.

Accertamenti Sanitari

Una volta terminata la compilazione della domanda, l'interessato potrà scegliere la **data della visita** medica; l'INPS invia anche una raccomandata, per notificare l'appuntamento.

In caso di impedimenti o imprevisti, l'interessato ha facoltà di richiedere un **nuovo appuntamento**; la domanda diventa, però, inefficace, qualora non ci si presenti a due convocazioni.

Se, invece, l'interessato non è in grado di presentarsi alla visita (ad esempio se il trasporto comporta rischi per l'incolumità e per la salute), può richiedere un **accertamento sanitario domiciliare**: la richiesta deve essere inviata prima di 5 giorni dalla data già fissata, assieme a un apposito certificato medico.

Esito della visita della commissione

In seguito alla visita, dato che la procedura degli accertamenti sanitari è unica, la commissione medica può riconoscere, oltre al **possesso dell'handicap** (non grave, in situazione di gravità o superiore ai 2/3), anche una determinata **percentuale d'invalidità**, o l'**inabilità** (cioè l'assoluta incapacità a svolgere qualsiasi attività lavorativa) o, ancora, la non autosufficienza e la conseguente necessità di **accompagnamento**.

L'handicap, come anticipato, può essere riconosciuto **non grave**, in situazione di **gravità**, o **superiore ai 2/3**.

Il possesso dell'handicap in situazione di **gravità**, di per sé, non dà diritto a una pensione, ma dà diritto alle seguenti **agevolazioni**, per il disabile, o per i familiari che lo assistono:

AGEVOLAZIONI LEGGE 104



- **permessi lavorativi retribuiti**, per sé stesso o per i familiari che lo assistono, pari a 3 giorni al mese, frazionabili anche in modalità oraria;
- rifiuto al **trasferimento** e al **lavoro notturno**;
- **priorità di scelta** nella sede, se dipendente pubblico;
- **congedo straordinario** retribuito, per un massimo di due anni nella vita lavorativa;
- **agevolazioni fiscali** per l'acquisto di sussidi ed attrezzature, per le spese mediche e di assistenza specifica.

Se il disabile (invalido al 100%) ha difficoltà a deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore, o difficoltà persistenti nello svolgimento degli atti ordinari della vita, ha diritto a un **assegno di accompagnamento**.

Se al disabile viene riconosciuta anche l'**inabilità** per assoluta e permanente impossibilità a svolgere **qualsiasi attività lavorativa**, ottiene il diritto alla **pensione d'inabilità**, se possiede almeno **5 anni di contributi** versati, di cui **3 anni** nell'ultimo quinquennio e **5 anni di anzianità** assicurativa; in mancanza, ha diritto alla sola pensione per **invalidi civili** totali, qualora non superi un determinato limite di reddito.

Se gli viene riconosciuta un'invalidità superiore ai 2/3, può invece aver diritto all'**assegno ordinario d'invalidità**, in presenza dei requisiti contributivi minimi; in loro assenza, ha diritto all'**assegno d'invalidità civile**, ma deve superare la percentuale d'invalidità del **74%**, e non oltrepassare **4.800,38 euro** annui di reddito.

Verbale

Una volta terminati gli accertamenti sanitari presso la Commissione medica, il personale redige un **verbale elettronico**, contenente l'esito dell'accertamento.

Il verbale può essere:

- **approvato all'unanimità**: in tal caso, dopo essere stato convalidato dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'Inps, diverrà definitivo, e potrà attivarsi la procedura per il riconoscimento dei benefici richiesti;
- **approvato senza unanimità**: in questo caso, il Responsabile del Centro Medico Legale dell'Inps potrà convalidarlo entro **10 giorni**, o effettuare una nuova visita entro 20 giorni, anche avvalendosi della consulenza di uno specialista della patologia da verificare.

Lo **stato di handicap** e/o d'**invalidità** o **inabilità** risultante dal verbale può, inoltre, essere:

- **soggetto a revisione**: in tale ipotesi, l'interessato dovrà sottoporsi a un nuovo accertamento entro una data indicata nel verbale;
- **soggetto ad aggravamento**: in questo caso, l'interessato potrà richiedere l'aggravamento, seguendo lo stesso procedimento per il riconoscimento dell'handicap.

Ricorso contro il verbale



Se l'handicap non viene riconosciuto, o è riconosciuto in misura minore rispetto alle aspettative (ad esempio non in connotazione di gravità), è possibile **ricorrere** contro il verbale: prima di avviare il **ricorso giudiziario**, però, l'interessato deve sottoporsi a un **accertamento tecnico sanitario** preventivo, pena l'improcedibilità del giudizio.

Certificato Medico

Una volta che l'interessato ha ottenuto il verbale di certificazione dell'handicap grave, è possibile che il lavoratore che lo assiste richieda i permessi (se il disabile è lavoratore, può chiedere i permessi per sé stesso).

Se la **Commissione Asl**, che deve pronunciarsi entro **90 giorni** dalla data di presentazione della domanda, non si pronuncia, possono essere effettuati degli accertamenti provvisori, da un medico specialista nella patologia denunciata: la **certificazione provvisoria** ha effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione medica ed è utile per fruire dei permessi.

La stessa Commissione Asl, previa richiesta motivata dell'interessato, può rilasciare un **certificato provvisorio** al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Domanda

Una volta ottenuta la certificazione, anche provvisoria, della disabilità, è necessario inoltrare un'apposita **domanda all'Inps**, per la fruizione dei permessi, in quanto è l'Istituto a pagare l'indennità relativa.

La domanda può essere inviata:

- tramite i **Servizi online** per il cittadino, all'interno del portale web dell'Ente (è necessario il codice Pin);
- chiamando il numero 803.164 (**Contact Center Inps-Inail**: è ugualmente necessario il codice Pin);
- tramite il **Patronato CGII (INCA)**.



È comunque necessario inviare una domanda anche al **datore di lavoro**, anche se questi non può sindacare sulla spettanza dei permessi.

Tuttavia, il datore di lavoro ha la possibilità di domandare al dipendente una **programmazione** dei 3 giorni di permesso, se non è compromesso il diritto di assistenza del disabile, le giornate di assenza sono individuabili ed i criteri di programmazione sono condivisi.

Inoltre, il datore ha il dovere di verificare in concreto l'esistenza dei **presupposti di legge** per la concessione dei permessi.

Resta ad ogni modo ferma la facoltà, in capo al dipendente, di modificare unilateralmente le giornate di permesso, in base alle concrete esigenze del disabile, che prevalgono sulle esigenze aziendali.

Certificato di Malattia, obbligatorio rettificarlo se si guarisce prima.

Precisazioni dall'Inps in tema di certificato di malattia che va obbligatoriamente rettificato in caso di rientro anticipato al lavoro. La procedura invece non viene quasi mai rispettata dai lavoratori.

L'Istituto ha infatti precisato nella circolare n. 79 del 2 maggio 2017 che, in caso di guarigione anticipata rispetto alla data della prognosi riportata nel certificato, il lavoratore, per rientrare al lavoro, deve chiedere una rettifica del certificato di malattia in corso. La circolare ricorda che in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, **il datore di lavoro non può consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa**; inoltre **va rispettato l'obbligo di correttezza nei confronti dell'Inps che, in caso di mancata rettifica, liquiderebbe prestazioni di malattia non necessarie**.



La rettifica va effettuata con **richiesta allo stesso medico che ha stilato il primo certificato**, prima del rientro anticipato al lavoro del soggetto, "anche se il medico si trovi nella condizione di dover utilizzare il servizio alternativo di Contact Center per la presentazione dei certificati di malattia on line", specifica l'INPS.

L'INPS ricorda infine che se a seguito di visite fiscali si registra l'assenza del lavoratore per ripresa dell'attività lavorativa senza la rettifica del certificato, verranno applicate, nei confronti del lavoratore, **le stesse sanzioni già previste per ogni altro caso di casi di assenza ingiustificata**, fino al giorno precedente la ripresa dell'attività lavorativa.

Bonus Mamma da 800€ aperte le domande per 2017

Dal 4 maggio è possibile presentare le domande per il “premio alla nascita” o “bonus mamma domani” che debutta quest’anno e ha un importo di 800 euro per ogni figlio nato o adottato. La richiesta dovrà essere presentata all’Inps tramite il sito internet dell’istituto di previdenza (accesso con Pin individuale), il call center (numero 803.164.164 da rete fissa o 06.164.164 da rete mobile) o i patronati. Le madri o le gestanti devono avere la residenza in Italia, la cittadinanza italiana o comunitaria (ammesse le rifugiate politiche e chi ha protezione sussidiaria), oppure un permesso di soggiorno Ue di lungo periodo o una carta di soggiorno per familiari di cittadini Ue. Non sono previsti limiti di reddito e non è necessario essere mamme lavoratrici.

L’accredito

Gli 800 euro sono erogati per ogni bambino nato o adottato, quindi per esempio nel caso di un parto di due gemelli, verranno riconosciuti 1.600 euro. Gli importi in tutti i casi non concorrono alla formazione del reddito e quindi sono “netti”.

La somma viene pagata tramite bonifico domiciliato (lo si riscuote in contanti presso un ufficio postale), tramite accredito su un conto corrente bancario o postale, oppure su un libretto postale o una carta prepagata che ha anche un codice Iban, secondo la modalità prescelta dal richiedente.



Nei fatti il contributo viene riconosciuto anche prima della nascita o dell’adozione, perché è sufficiente che si verifichi, in alternativa, una di queste quattro situazioni:

- compimento del 7° mese di gravidanza (inizio dell’ottavo mese)
- nascita, anche prima dell’ottavo mese
- adozione nazionale o internazionale con sentenza definitiva
- affidamento preadottivo nazionale o internazionale.

Dati e documenti

La domanda può essere presentata già dall’ottavo mese di gravidanza e comunque entro un anno dalla nascita o dall’adozione. Poiché il bonus sarebbe dovuto essere disponibile già dall’inizio dell’anno, per gli eventi che si sono verificati dal 1° gennaio al 4 maggio il periodo utile decorre da quest’ultima data.

Tramite l’area personale del sito internet dell’Inps sarà possibile controllare se la richiesta è stata accettata o rifiutata. Durante la compilazione della stessa è necessario fare attenzione alla documentazione da allegare in base all’evento che dà diritto al bonus (in particolare se si “gioca d’anticipo” all’ottavo mese), alla cittadinanza della mamma che lo richiede, alla modalità di pagamento scelta.



La situazione del Gruppo BPER

Il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER, riunitosi in data odierna, ha svolto una lunga, articolata e partecipata discussione in merito, soprattutto,

- alla trattativa in corso da mesi su Footprint e pendolarismo;
- al progetto MBO;
- alle pressioni commerciali.

“La” trattativa

Da oltre un anno in Capogruppo e da mesi nelle altre banche, BPER NON applica alcune parti dei contratti integrativi aziendali. La nostra forte opposizione ha finalmente determinato

- la conferma dell'applicazione dei contratti: BPER ha infatti dichiarato che “con lo stipendio del mese di maggio verranno riconosciuti inquadramenti maturati, indennità e relativi arretrati”;
- la presentazione da parte di BPER di una proposta sugli inquadramenti per i ruoli derivanti dal nuovo modello distributivo (Footprint).

Purtroppo però tale proposta contiene la riduzione generalizzata degli inquadramenti previsti nei contratti integrativi delle diverse banche e in tali casi, addirittura, rispetto al contratto nazionale. Con la scusa dell'armonizzazione fra tutte le banche del gruppo, la vera volontà di BPER pare essere di penalizzare tutti i lavoratori, mortificandone di fatto le conoscenze tecniche, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale.

Anche sulla necessità di adottare un regolamento sul "pendolarismo", cioè una serie di norme per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa, la discussione fatica a decollare soprattutto per la scarsa disponibilità economica di BPER (che, per il “popolo” offre 2 centesimi al km e intende, però, mantenere discrezionalità per continuare a pagare quanto vuole a chi vuole): la disponibilità aziendale per norme trasparenti, che riguardano tutti e non creino discriminazioni è pertanto, al momento, solo a parole.

BPER, inoltre, propone di “recuperare” questa minima spesa riducendo quanto attualmente pagato per l'indennità di cassa saltuaria senza tenere conto che, spesso, il “rischio” non è direttamente proporzionale alle giornate di adibizione: anche in questo caso siamo davanti alla volontà di un'“armonizzazione” a perdere ... per i colleghi.

Nel frattempo BPER ha individuato una nuova modalità con cui “impiegare” i risparmi derivanti dalle operazioni di ristrutturazione della rete (Footprint) e delle Sedi Centrali, Aree Territoriali etc. (Delaying).

Si tratta di MBO (Management by objectiv), nome “moderno” per definire il cosiddetto sistema incentivante.

In seguito all'illustrazione del progetto, abbiamo tentato di dare il nostro contributo con l'obiettivo di non trasformarlo in uno strumento con un nome ancora più antico: il “cottimo” (un tanto al pezzo).

Abbiamo infatti evidenziato che il sistema incentivante predisposto da BPER

- in violazione del contratto nazionale, esclude quasi il 40% dei colleghi del Gruppo, cioè tantissimi colleghi che “forniscono contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi”;
- nella dichiarata volontà di favorire il “lavoro di gruppo” non tiene conto che, molto spesso, i modelli di servizio sono riferiti ad una sola persona per filiale e trasforma, di fatto, gli obiettivi formalmente di squadra, in obiettivi individuali;
- individua quali “obiettivi di qualità” (indispensabili secondo il contratto nazionale) il risultato del sistema di gestione della performance, che contiene chiari obiettivi quantitativi;
- inserisce, fra i “correttivi di conformità” che possono decurtare l'erogazione, elementi quali la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria ed il rispetto del piano ferie che, come noto a tutti i lavoratori, non sono nella disponibilità dei colleghi;

- non definisce chiaramente quanto potrà essere pagato ai colleghi

Alle nostre considerazioni e alla volontà di coinvolgimento su questo importante tema delle Segreterie sindacali nazionali, BPER

- non ha nemmeno predisposto una bozza di accordo;
- si è appellata a "scadenze tecniche";
- ha, quindi, "inondato" Blink del progetto e iniziato le riunioni informative con i colleghi.

La volontà di BPER di non voler condividere alcunché sull'argomento e, pertanto, di "tirare dritto" rischia, fra l'altro, di determinare un sistema

- con forti disequaglianze (con un rapporto anche di 1 a 10 fra premio ai collaboratori e ai responsabili)
- spinto all'estrema individualizzazione del lavoro (con le ovvie distorsioni);
- che accentui le pressioni commerciali con continue ed esasperanti richieste di dati e report di vendita e produzione da parte di responsabili e strutture sia commerciali che territoriali;
- non prevedendo certezza nell'erogazione, rischia di vedere tutti i colleghi correre dietro una carota per scoprire l'anno successivo che il risultato ammonta a poche decine di euro.

Alla luce di questa situazione, il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER richiede alla banca, anziché di "stringere la borsa" sulle indennità di cassa, un adeguato stanziamento economico per un accordo che

- relativamente a Fooprint, valorizzi le conoscenze tecniche, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale delle colleghe e dei colleghi;
- relativamente al "pendolarismo" ordinario
 - o preveda un sostegno economico VERO per i colleghi che vivono nella condizione di pendolare;
 - o abbia caratteristiche di tutela generale;
 - o rappresenti un deterrente per i trasferimenti selvaggi e senza motivazione produttiva, nonché uno stimolo per le Aziende ad accogliere le richieste di riavvicinamento finalizzate a migliorare la qualità della vita, elemento – questo – indispensabile anche per migliorare la produttività;

Il Comitato Direttivo richiede inoltre che "trovi dimora" anche nel Gruppo BPER il recente "Accordo sulle politiche commerciali e sull'organizzazione del lavoro" a partire dalla rapida istituzione della commissione, per la quale BPER ha già dato parere positivo, che avrà il compito, fra l'altro, di analizzare le segnalazioni provenienti dai lavoratori tramite il Sindacato al fine di rimuovere, tramite intervento aziendale, i comportamenti difformi o anomali.

Il Gruppo BPER

- fa parte del Comitato esecutivo di ABI;
- partecipa alle trattative sugli accordi nazionali;
- riconosce le organizzazioni sindacali come espressione e rappresentanza delle esigenze dei lavoratori e ha l'obiettivo di instaurare con queste ultime un rapporto partecipativo e collaborativo, in un contesto di sistema in cui i processi di cambiamento dell'azienda sono sempre più serrati, rapidi e pervasivi, che impongono un confronto sistematico e complesso.

Che alle parole seguano i fatti!!!

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Roma, 21 aprile 2017



Coordinamento Sindacale Unitario di Gruppo BPER

Modena, 08.05.2017

Continua il Confronto in Capogruppo

Nella scorsa settimana è proseguito a Modena il confronto di Gruppo sulle ricadute sui lavoratori derivanti dalla procedure del Footprint e sul Pendolarismo.

La trattativa è stata incentrata sugli effetti che la ristrutturazione della rete ha sugli inquadramenti e sulle indennità, previste a vario titolo dai Contratti Integrativi, che l'Azienda si ostinava a dichiarare superati e non applicabili.

L'azienda, solo dopo la sospensione del confronto e il pressing delle Organizzazioni Sindacali a qualsiasi livello, ha confermato l'applicazione dei CIA e la liquidazione di quanto dovuto nel mese di maggio e di corrispondere gli arretrati al massimo entro il mese di giugno 2017. Contemporaneamente ha fatto pervenire alle OO.SS. una proposta complessiva, riduttiva rispetto all'impianto storico dei CIA delle Banche del Gruppo.

Le OO.SS. dopo un'attenta valutazione della proposta aziendale hanno rappresentato alla stessa una posizione unitaria con le seguenti previsioni :

INQUADRAMENTI

- l'accesso immediato all'area dei Quadri Direttivi di tutti i titolari di filiali comunque denominate, con un organico minimo di 3 Addetti, compreso il responsabile, dei vicari in relazione alla dimensione di filiale e di tutti i coordinatori imprese, i coordinatori personal, e i coordinatori family Poe;
- l'accesso nell'Area Quadri Direttivi, con percorsi temporali da stabilire, per Referente Corporate, Referente Corporate PMI, Referente Personal e Referente PMI e Referente Personal/Family;
- percorsi professionali nella 3^a Area, con possibile sbocco fino al 4^o livello in funzione della complessità della mansione, per tutti i titolari di filiali comunque denominate con un organico fino a 2 Addetti compreso il responsabile, per i Vicari in relazione alla dimensione di filiale, per Collaboratore Family/Poe, Collaboratore Amministrativo e Collaboratore Family/Cassa.

INDENNITA' DI RUOLO PER PREPOSTI

- erogazione per il 2017 in regime transitorio, secondo tutte le normative aziendali attualmente vigenti, di tutte le indennità collegate alla preposizione, comunque denominate,
- applicazione dal 2018 dell'indennità di preposizione e dell'indennità del prodotto bancario a tutti i preposti per tutte le tipologie di filiale – a prescindere dall'inquadramento.

VICARIO

E' stato ribadito da parte delle OO.SS. che il Vicario è un RUOLO, considerando le responsabilità che vengono richieste soprattutto in tema di antiriciclaggio.

PENDOLARISMO

E' stato ribadito che l'accordo è uno strumento permanente per la gestione del pendolarismo ordinario,

- che dovrà prevedere un sostegno economico vero per i colleghi che vivono nella condizione di pendolare e, in quanto trattamento di nuova istituzione, esteso a tutti i pendolari compresi ex Banche del Gruppo
- che dovrà essere riconosciuto a tutti i trasferimenti disposti dall'azienda oltre i 30 km effettuati dal 01.01.2012 (data decorrenza Piani Industriali);
- che dovrà ricomprendere i trasferimenti antecedenti al 2012, qualora la domanda di avvicinamento, entro la distanza minima (km 30), prevista dall'accordo, non venga accolta entro 6 mesi ;
- che dovrà avere una durata di 48 mesi al termine dei quali l'azienda individuerà la soluzione più praticabile per il riavvicinamento (km.30) di coloro che ne faranno richiesta, in alternativa rinvierà il ristoro economico previsto;
- che dovrà individuare una soluzione per problematica isole e per i comuni metropolitani;

- che dovrà prevedere che il dipendente possa effettuare la scelta tra indennità prevista dall'accordo o abbonamento mezzi pubblici.

INDENNITÀ DI CASSA SALTUARIA

Adozione accordo vigente in Bper che prevede l'erogazione dell'indennità di cassa piena per adibizioni pari o superiori a sei giorni lavorativi nel corso dello stesso mese, oppure ridotta del 50% per adibizioni di durata inferiore. Inoltre, per ogni filiale deve essere individuato come minimo 1 cassiere effettivo e dovranno essere previsti ulteriori cassieri effettivi per ogni cassa operativa per 6 gg al mese o 70 gg. all'anno.

Inoltre le OO.SS. hanno richiesto la consegna del mansionario che espliciti in maniera dettagliata cosa devono fare i colleghi nelle filiali.

La Delegazione Aziendale nella giornata conclusiva dell'incontro del 6 maggio 2017, ha dichiarato, dopo varie resistenze, che a tutt'oggi non esiste un mansionario e ha esposto una sua prima valutazione sulla nostra proposta, definendo le proposte sindacale ed aziendali "NON TROPPO VICINE".

L'Azienda, inoltre, ha preannunciato una controproposta, che presenterà nella prossima sessione di lavori nell'obiettivo di concludere un percorso condiviso sul progetto footprint.

Per quanto ovvio l'eventuale accordo si limiterà ai temi trattati e non potrà essere in alcun modo inteso come condivisione di un progetto di ristrutturazione della rete che, come abbiamo già avuto modo di dire, ha creato, fin dall'inizio e in ogni sua fase di applicazione successiva, un clima di disagio e di sofferenza vissuto quotidianamente dai lavoratori in tema di mobilità territoriale, demansionamenti, carichi di lavoro eccessivi per l'evidente sottodimensionamento degli organici, incertezza e contraddittorietà nelle indicazioni aziendali.

A fine riunione è stato inoltre sollecitato l'incontro riguardante il tema delle **PRESSIONI COMMERCIALI** ai sensi dall'Accordo ABI dell'8 febbraio 2017.

Su questo tema l'azienda ha dichiarato la propria disponibilità a costituire una commissione paritetica per arrivare ad un Accordo con le OO.SS.

Il confronto con l'Azienda proseguirà dal 15 al 18 maggio durante il quale continueremo a respingere con forza l'evidente tentativo aziendale di chiudere la trattativa in corso, con una armonizzazione al ribasso rispetto alla storia contrattuale esistente in tutte le Aziende del Gruppo che, oltre che penalizzare i lavoratori, sarebbe del tutto ingiustificata, considerate le performance tutto sommato buone dell'intero Gruppo, grazie allo straordinario impegno quotidiano di tutti i dipendenti.

Vi terremo costantemente aggiornati nella consapevolezza che la condivisione e la sottoscrizione di un accordo – dopo oltre un anno di estenuanti incontri – dovrà rilanciare il CLIMA AZIENDALE che ha risentito dello stravolgimento organizzativo.

Le Segreterie di Coordinamento del Gruppo BPER

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL UIL C.A. UNI.SIN.



FABI



FIRST/CISL



FISAC/CGIL

Rappresentanze Sindacali Aziendali CR Bra

**Alle colleghe e ai colleghi della Cassa di Risparmio di Bra
Stra ... ordinario!!!**

In occasione dell'incontro di presentazione del progetto MBO (*Management by objectives*, nome "moderno" per definire il sistema incentivante, sui cui torneremo con uno specifico comunicato) abbiamo discusso con la banca sul tema del lavoro straordinario.

L'azienda infatti, richiamando "il personale ad utilizzare più efficacemente il proprio orario" ha richiesto ai direttori di filiale e ai responsabili di ufficio "di pianificare preventivamente le esigenze di straordinario e di comunicarle all'ufficio scrivente (Risorse Umane) con cadenza settimanale (al lunedì)."

Da parecchio tempo denunciavamo, negli incontri sindacali aziendali e di gruppo e nei comunicati, che lo straordinario nella nostra banca sia davvero troppo (nel 2016 sono state superate le 10.000 ore, per parlare solo di quelle "segnate" e, ovviamente, senza contare quelle dei quadri direttivi).

Con l'eccezione del periodo pre e post migrazione, in cui era "fisiologico" un aumento del lavoro, il permanere di quantità elevate di straordinario dopo oltre un anno mezzo ha, ovviamente, altre spiegazioni: il cambio di modello distributivo, il cambio di ruoli derivanti da Footprint, la formazione ritardata e **soprattutto, il fatto che, in 3 anni, siamo circa 25 persone in meno.**

Abbiamo chiesto e ci saremmo aspettati assunzioni (almeno pari alle 6/7 persone che "rappresentano" le 10.000 ore): sarebbe stato il modo per "dare una mano" alle persone che lavorano e anche a quelle che un lavoro non ce l'hanno.

Saremmo stati comunque nei numeri del piano industriale di BPER che prevede una riduzione del personale del 5%.

Invece l'"accanimento" è continuato con Footprint che ha particolarmente penalizzato la nostra banca stabilendo un numero di filiali spoke light o con 1 e 2 addetti superiore a quello di tutta BPER banca (che ha circa 800 filiali) e prevedendo, in definitiva, un numero di persone impiegate nella rete inferiore a quello precedente.

Proprio perché ritenevamo che tutti fossero consci di questa condizione, abbiamo detto alla banca che non ci saremmo aspettati l'**invito a un uso più efficace del tempo** e la richiesta a direttori e responsabili, già soggetti e pressioni, report, indicazioni, obiettivi, ecc. ecc. ecc., di **predire il futuro** indovinando quando mancherà la linea, quando ci sarà una differenza o quando un collega non starà bene.

E abbiamo segnalato il rischio che qualcuno, non interpretando correttamente il "messaggio", possa richiedere di proseguire come prima, tranne in una cosa: 'non segnare più' o 'segnare di meno'.

Dalla banca abbiamo appurato che non c'è alcuna indicazione di lavorare e non segnare (e non poteva essere altrimenti) **e abbiamo convenuto che se la banca chiede un impegno aggiuntivo rispetto a quello normale (a qualunque titolo, perciò anche per formazione, riunioni, ecc.) è da considerare straordinario e va segnato.**

Pertanto ogni interpretazione difforme è da considerarsi "fantasiosa".

E' opportuno ricordare, ai colleghi come alla banca, alcune norme che regolano il lavoro straordinario.

"Al personale è vietato ... entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio": pertanto, ribadiamo, se le ragioni sono di servizio è da considerarsi straordinario.

"L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. ... Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono": pertanto non è opportuno studiare le circolari ... a casa.

Ricordiamo anche che le stesse regole valgono anche per i quadri direttivi per i quali *"La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza ..."* che per la maggior parte di uffici e filiali della nostra banca termina alle 16,45.

Riteniamo propria giusta l'attenzione che la banca pone all'eccesso di straordinario e ricordiamo a noi tutti che quella per la riduzione dell'orario di lavoro è una battaglia lunga e sacrosanta volta a migliorare la qualità della vita di chi lavora e a dare opportunità a chi un lavoro non ce l'ha.

Altrettanto sacrosanta è la battaglia per uniformare l'orario di fatto a quello di diritto: proprio per questo siamo certi che la banca si adopererà per evitare frasi del tipo "ho chiamato in filiale/ufficio alle 17 e non c'era più nessuno", magari seguita da una telefonata sul cellulare (sia esso aziendale o personale).

Se vogliamo dare una prospettiva vera e collettiva

- ai colleghi che hanno "tenuto su la baracca" per tanto tempo per permetterci, come è stato ricordato nella festa degli auguri di fine anno, di raggiungere ben oltre i 150 anni che quest'anno festeggia BPER;
- ai colleghi provenienti da altre banche che hanno arricchito la professionalità complessiva;
- ai colleghi più giovani che pensiamo non possano avere un futuro fatto solo di "quante polizze?" e "ringrazia che hai un lavoro"

continuiamo a pensare che **siamo troppo pochi** per poter far fronte a impegni e obiettivi.

Con una quantità adeguata di persone ne guadagnerebbe la qualità del nostro lavoro evitando il maggior rischio di errore dovuto al fisiologico calo di concentrazione per il "super lavoro" (e non siamo certi che in caso di contestazioni l'azienda terrà conto di ciò). **E, in definitiva, ne guadagnerebbe la qualità del servizio che, quotidianamente e tutti insieme, offriamo alla clientela.**

Continuiamo ad attendere, fiduciosi, risposte.

*... e proverete la differenza di lavorare e di comandar...
(Se otto ore, Canto delle mondine)*

Rappresentanze sindacali aziendali Cr Bra
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL

Bra, aprile 2017

UNIPOL in rotta verso BPER

[*rassegna stampa*] Unipol continua a rafforzarsi nell'azionariato della Banca Popolare dell'Emilia Romagna. Il gruppo assicurativo sarebbe già ampiamente sopra il 5,01% dell'ultima comunicazione al mercato. Quota che, già di per sé, posiziona il gruppo bolognese come primo azionista dell'istituto, seguito solo dalla Fondazione di Sardegna al 3,012 per cento.



L'affondo di Unipol dell'ultimo periodo, secondo quanto riportano fonti finanziarie, avrebbe portato la partecipazione vicina al 10 per cento, soglia oltre la quale è necessaria l'autorizzazione di Banca d'Italia. Il gruppo non commenta le indiscrezioni, ma d'altra parte il numero uno di Unipol, Carlo Cimbrì, non aveva fatto mistero dei progetti relativi alla partecipazione in occasione dell'assemblea degli azionisti del 27 aprile scorso: «valuteremo» aveva risposto a margine del consesso a quanti chiedevano fosse possibile la crescita della quota in Bper al 10 per cento. Proprio in quell'occasione, poi, il direttore generale Matteo Laterza aveva spiegato che UnipolSai investe «o perché crede nel valore finanziario dell'investimento o per valorizzare tutte le attività in campo assicurativo sia con le agenzie che con il canale della bancassicurazione».

Fra Unipol e Bper al momento il legame, oltre che azionario, è di partnership nella distribuzione delle polizze della prima attraverso gli sportelli della seconda. Un accordo in scadenza nel 2019, quindi che non ha urgenza di essere rinnovato subito. Diverso il discorso dell'intesa di bancassurance con il Banco Popolare, in scadenza il prossimo 30 giugno, dopo una proroga di sei mesi, Unipol ha un'opzione put per uscire dalla partnership e se lo facesse le sarebbe anche riconosciuto un indennizzo. In questo caso la soluzione arriverà a breve.

Da più parti viene ribadito che questa mossa è un presupposto per la sempre più probabile acquisizione, da parte di Bper Banca, di un asset che il Gruppo bolognese non ritiene più strategico, vale a dire il proprio istituto di credito Unipol Banca.

Il rafforzamento della partecipazione sarebbe anche funzionale a un riassetto delle attività bancarie di Unipol, destinate a passare a Bper: secondo quanto comunicato in passato dal Gruppo bolognese, la valorizzazione di Unipol Banca sarebbe anticipata dalla creazione di una bad bank in cui confluirebbero i crediti deteriorati dell'istituto. Uno schema che evidentemente ricalca quello che ha caratterizzato il salvataggio, o riesumazione, delle quattro bad bank salite alla ribalta: Banca Marche, Etruria, Carife, Carichiati.



Evidente l'interesse reciproco dei due Gruppi per l'operazione: il Gruppo Unipol si liberebbe dei crediti deteriorati della propria banca e Bper acquisirebbe il nuovo asset depurato delle parti problematiche, oltre alla valorizzazione in misura consistente del patto parasociale su cui la governance da tempo lavora per garantirsi, nell'ambito del proprio capitale, un gruppo solidissimo di soci, granitico di fronte anche a possibili assalti esterni. Di conseguenza Bper Banca potrebbe ripetere con successo l'operazione già brillantemente portata a termine poco tempo fa riguardo la rinata Cassa di Risparmio di Ferrara. «Se i rumors fossero confermati, Bper assorbirebbe solo gli asset performanti che comunque hanno una bassa efficienza operativa - è il commento degli analisti di Banca Akros - stimiamo un valore potenziale di circa 300

milioni di euro per gli asset bancari di Unipol, che raddoppierebbe la sua quota in Bper dal 10 per cento al 20 per cento».

Il mercato, intanto, segue con interesse le mosse di Unipol nel settore finanziario: il titolo di Bper ha archiviato l'ultimo mese con un rialzo del 14%, che ha portato il saldo degli ultimi sei mesi al +33%. Nello stesso periodo Unipol ha segnato un balzo del 63 per cento.

Non è facile trasformare la latta in argento. Così Mediobanca Securities intitola una nota sulla Banca popolare Emilia Romagna. Nei giorni scorsi, ricordano gli analisti della banca d'affari, indiscrezioni di stampa hanno riferito che l'aumento nel capitale di Bper da parte di Unipol Gruppo Finanziario potrebbe essere preparatorio al conferimento di Unipol Banca a Bper. *"È nostra convinzione che Bper dovrebbe iniziare a prendere in considerazione un simile deal se, e solo se, Unipol mantenesse più del 50% delle esposizioni non performanti, Npe, di Unipol Banca"*, sottolineano gli analisti di Mediobanca.

Comunque, incorporando Unipol Banca, i ratio sulla qualità del credito di Bper peggiorerebbero. *"Calcoliamo, infatti, che l'incorporazione di Unipol Banca in Bper aumenterebbe il profilo di rischio della nuova società. Il ratio Npe lordo di Unipol Banca è pari al 35% contro il 22% di Bper, quindi il ratio Npe lordo rispetto ai prestiti lordi dell'entità combinata sarebbe pari al 24%, approssimativamente lo stesso di Banco-Bpm. Comprendendo le svalutazioni addebitate in Unipol Holding, i ratio di copertura di Unipol Banca sarebbero allineati a quelli di Bper a circa il 45%, a sua volta allineati alla media nazionale"*, precisano a Mediobanca.



Il risultato della simulazione di Mediobanca dimostra che Bper può mantenere non più del 50% delle Npe lorde di Unipol Banca prima che il suo profilo di rischio peggiori. Dal momento che i ratio di copertura di Unipol Banca sono allineati a quelli di Bper, i tassi di copertura rimarranno invariati. *"Ma data la pressione sulle banche italiane da parte dei regolatori, non possiamo immaginare un ratio Npe lordo rispetto ai prestiti lordi superiore a un già elevato 22%. Quindi, nel tentativo di abbassare il rischio di Unipol Banca e renderla più interessante, pensiamo che Unipol dovrebbe mantenere almeno il 50% dei prestiti deteriorati di Unipol banca"*, proseguono gli esperti della banca d'affari.

Soffermandosi di più su Unipol Banca, gli analisti di Mediobanca hanno stimato che i profitti della banca potrebbero raggiungere 45-50 milioni di euro nel 2020 dopo aver tagliato il 50% delle Npe, dopo 70 milioni di euro di benefici dai costi di finanziamento, dopo risparmi per 28 milioni di euro (il 9% della base di costi di Unipol Banca nel 2016, la stessa percentuale target di Banco-Bpm) e un costo del rischio di 50bps pari ai livelli pre-crisi di Unipol Banca.

Al prezzo di chiusura del titolo Bper di venerdì 5 maggio, la valutazione di Unipol Banca a circa 0,35 miliardi di euro richiederebbe l'emissione del 14% del numero di azioni, con conseguente diluizione dell'utile per azione del 5,5% nel 2019 e del 2% nel 2020. Il possibile riporto a nuovo delle perdite fiscali potrebbe mitigare tale diluizione, ma questo non è incluso nella simulazione poiché gli analisti di Mediobanca non sono sicuri se queste imposte differite attive potrebbero essere state già utilizzate a livello di Unipol Gruppo Finanziario. Mediobanca ha confermato il rating outperform e il target price a 6,30 euro sul titolo Bper che al momento in borsa segna un +0,69% a 5,125 euro.

La FISAC CGIL vicino a voi

Abruzzo

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 a.trovato@abruzzo.cgil.it
Luca Copersini, RSA l'Aquila - cell. 338-736.4214 – lcoper@yahoo.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 – info@drivingitalia.net
Angelo Riccitelli, RSA Avezzano tel 347/605.74.08 angelosognato78@hotmail.com.

Basilicata

Giacinta AMOROSO - Matera: - cinziamoroso@gmail.com - 328/360843
Bruno LORENZO - Potenza - pblorenzo@alice.it - 347/5338672

Provincia di Bologna

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.54.11 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it
Cristina Tornimparte, Bologna ag.3 (BO)– 338/207.13.64 // cristina.tornimparte@gmail.com

Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it
Andrea Imbrauglio, cell. 393/840.3866 – fisac.crotone@gmail.com

Campania

Alfonso Ferrante, cell. 339/366.68.67 – a22031962@inwind.it

Lazio

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popaprilias.it
Paolo Amico, Latina 0773/666932 — Paolo.Amico@BPER.it
Giuseppina Raffaelli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaelli@BPER.it

Lombardia

Ernesto Schiralli; Milano - 349.58.49.129 – Ernesto.schiralli@sardaleasing.it o Baywater71@gmail.com
Vincenzo Marino ; Milano - 338-202.45.64 – Vincenzo.Marino@BPER.it

Piemonte

Marco Del Brocco; Bra - 335-831.77.67 – marco.delbrocco@cgilcuneo.it o fisac.bra@cgilcuneo.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 (MO) e.f.dondi@virgilio.it
Raffaella Avallone, BPER Services (MO) 338/998.18.02 raffa_avallone@libero.it

Romagna

Giovanni Gaudenzi, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – pagianbe@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