



## ***Armonizzazione, esodi e assunzioni.... aspettando il piano industriale!***

Nella giornata del 28 Dicembre 2021 la UILCA, insieme alle altre OO.SS, ha sottoscritto gli accordi che riguardano i primi capitoli dell'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi dei dipendenti BPER e l'accordo sulla "manovra del personale" che prevede l'uscita nel Gruppo di 1.100 colleghe e colleghi attraverso l'accesso volontario alla pensione o al Fondo di solidarietà di settore. È stato compiuto il primo passo verso l'integrazione di tutte le colleghe e i colleghi attraverso l'armonizzazione e si è conclusa solo prima parte di una negoziazione che si presenta complessa e articolata e che comporta la necessità di trovare soluzioni per "costruire" un percorso che permetta una armonizzazione complessiva.

La trattativa è stata lunga, complessa e dall'esito non scontato e ha permesso di definire e regolamentare molteplici aspetti che illustriamo in comunicato, ovvero:

1. pensionamenti incentivati;
2. piano incentivazione all'esodo volontario;
3. tutela dei livelli occupazionali;
4. assunzioni e stabilizzazioni;
5. part time;
6. mobilità e pendolarismo;
7. previdenza complementare;
8. assistenza sanitaria;
9. erogazione 40%, buoni Cadhoc e Banca del Tempo Solidale.

### ***Manovra sul personale***

Sarà attivato un piano di uscite volontarie di 1.100 lavoratrici e lavoratori che matureranno i requisiti pensionistici entro il 01.01.2030 e che sarà attuato mediante pensionamenti (vecchiaia, anticipata, quota 100 e opzione donna) e per la parte residuale con accesso al Fondo di Solidarietà di settore.

#### **1. PENSIONAMENTI INCENTIVATI**

L'Accordo contempla i seguenti incentivi per coloro i quali hanno maturato o matureranno i requisiti relativi alla pensione di vecchiaia, anticipata, quota 100 e opzione donna.

Lavoratrici e lavoratori che hanno maturato o matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica **"anticipata" entro il 1° gennaio 2025** e che manifesteranno all'Azienda la volontà di risolvere il rapporto di lavoro entro il 31 Marzo 2022 riceveranno, a titolo di incentivo in aggiunta al TFR, l'importo di 5 mensilità incrementate di ulteriori 2 mensilità cd. premio di tempestività, nel caso in cui la comunicazione di risoluzione sia inviata entro 28

febbraio 2022. L'uscita è il 30 giugno 2022 (ultimo giorno di servizio) per coloro che avranno maturato la decorrenza entro il 1° luglio 2022, se la decorrenza è successiva l'uscita corrisponderà all'ultimo giorno del mese precedente la maturazione del diritto. È prevista la facoltà agli aderenti che maturano i requisiti entro il 1° luglio 2022 di concordare con l'Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione della prestazione. Sarà possibile per coloro che maturano la prestazione dal 1° febbraio 2023 al 1° gennaio 2025 di scegliere se andare direttamente in pensione anticipata o aderire al fondo di solidarietà (che spiegheremo di seguito).

Lavoratrici e lavoratori che matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica di **"vecchiaia" dal 1° gennaio 2022 al 1° gennaio 2025** e che manifesteranno all'Azienda la volontà di risolvere il rapporto di lavoro entro il 31 Marzo 2022 riceveranno, a titolo di incentivo in aggiunta al TFR mensilità aggiuntive secondo i seguenti criteri:

- dirigenti: 6 mensilità incrementate di 1, cd. premio di tempestività, nel caso in cui la comunicazione di risoluzione sia inviata entro 28 febbraio 2022;
- quadri direttivi: 4 mensilità incrementate di 1, cd. premio di tempestività, nel caso in cui la comunicazione di risoluzione sia inviata entro 28 febbraio 2022;
- aree professionali 2 mensilità incrementate di 1, cd. premio di tempestività, nel caso in cui la comunicazione di risoluzione sia inviata entro 28 febbraio 2022.

L'Accordo, inoltre, stabilisce i seguenti incentivi per coloro i quali matureranno i requisiti entro il 1° aprile 2022 relativi all'opzione **"quota 100"** che manifesteranno all'Azienda la volontà di risolvere il rapporto di lavoro entro il 31 Marzo 2022 l'importo di 5 mensilità in aggiunta al TFR, oltre alle mensilità indicate nella tabella secondo il tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica A.G.O.:

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	Numero di mensilità incentivo (importo mensilità netto)
Fino a 6 mesi	1
Da 6 mesi e 1 giorno a 12 mesi	2
Da 12 mesi e 1 giorno a 18 mesi	3
Da 18 mesi e 1 giorno a 24 mesi	5
Da 24 mesi e 1 giorno a 30 mesi	6
Da 30 mesi e 1 giorno a 36 mesi	7
Da 36 mesi e 1 giorno a 42 mesi	8
Da 42 mesi e 1 giorno a 48 mesi	9
Da 48 mesi e 1 giorno a 54 mesi	10
Da 54 mesi e 1 giorno a 60 mesi	11
Oltre 60 mesi e 1 giorno	12

Anche per questa casistica è previsto l'incremento di due mensilità se la comunicazione di risoluzione sarà inviata entro 28 febbraio 2022, cd. premio di tempestività.

Se sarà approvata nella legge di bilancio 2022 la c.d. **"quota 102"** gli aderenti saranno destinatari delle incentivazioni stabilite per quota 100.

Lavoratrici che eserciteranno l'opzione per il conseguimento del diritto alla pensione con **"opzione donna"** e che manifesteranno all'Azienda la volontà entro il 31 marzo 2022 riceveranno a titolo di incentivo, in aggiunta al TFR, una erogazione pari a 16 mensilità,

maggiorata di 2 se la comunicazione di risoluzione sarà inviata entro il 28 febbraio 2022, cd. premio di tempestività.

## 2. PIANO DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO VOLONTARIO

Coloro che matureranno il diritto tra il **1° febbraio 2023 ed il 1° gennaio 2030** potranno accedere al **Fondo di Solidarietà** secondo le seguenti finestre di uscita concordate:

- Uscita al 30 giugno 2022 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2023 fino al 1° gennaio 2026;
- Uscita al 31 dicembre 2022 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2026 fino al 1° gennaio 2027;
- Uscita al 30 giugno 2023 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2027 fino al 1° gennaio 2028;
- Uscita al 31 dicembre 2023 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2028 fino al 1° gennaio 2029;
- Uscita al 30 giugno 2024 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2029 fino al 1° luglio 2029;
- Uscita al 31 dicembre 2024 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° agosto 2029 fino al 1° gennaio 2030.

Sarà inoltre facoltà del lavoratore optare, al momento dell'adesione, tra le seguenti modalità di incentivazione:

- incentivo economico pari al valore attualizzato dei contributi aziendali alla previdenza complementare che maturerebbero nel periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- mantenimento della contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo della posizione personale) sino alla percezione del trattamento pensionistico.

Le colleghe/i che presenteranno adesione all'esodo entro 28 Febbraio 2022 riceveranno, a titolo di premio di tempestività, l'importo netto pari ad 1 mensilità.

Nota: le mensilità di incentivo a qualsiasi titolo corrispondono ad 1/12 della RAL

*A T T E N Z I O N E: coloro i quali intendono aderire all' accordo dovranno presentare ECOCERT secondo le modalità che saranno indicate nella circolare aziendale.*

*Vi invitiamo a contattare il vostro sindacalista Uilca di fiducia per avere chiarimenti per ottenere ECOCERT e per ricevere tutte le informazioni necessarie specificate nell' accordo per potere effettuare consapevolmente questa importante scelta.*

## 3. ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

A fronte del conseguimento delle 1.100 uscite previste, il Gruppo si è impegnato all'assunzione di **550** risorse a tempo indeterminato.

Le Aziende firmatarie e destinatarie dell'accordo si sono impegnate inoltre ad assumere entro il 31 dicembre 2024, con contratto a tempo indeterminato, complessivamente **300** colleghe/i che hanno prestato o prestano attività lavorativa con contratto di somministrazione nel periodo del Piano Industriale 2019/2021.

Inoltre è prevista la stabilizzazione di tutti i contratti di apprendistato (**122**) e di tutti i contratti a tempo determinato in essere alla data del 31 agosto 2021.

#### **4. TUTELE OCCUPAZIONALI**

Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali dei territori contenendo le ricadute derivanti dalle uscite il Gruppo si è impegnato a destinare una quota di assunzioni di residenti sui territori stessi:

- rapporto 2 uscite 1 assunzione per DR Calabria-Sicilia, Puglia-Basilicata, Abruzzo-Molise, Campania, Toscana-Umbria e in Sardegna;
- rapporto 4 uscite 1 assunzione per il resto del territorio nazionale.

#### **5. PART TIME**

Verranno prorogati di 24 mesi alla rispettiva scadenza tutti i part time in essere al 31.12.2024, senza necessità di alcuna richiesta, a meno di diverse esigenze, della risorsa, salvo un numero limitato di contratti per eccezionali esigenze tecniche, organizzative o produttive dell'Azienda. Verranno altresì favorite, al fine di contenere la mobilità sia le nuove richieste di part time, per una durata di 24 mesi, sia le ulteriori riduzioni di orario per i part time in essere, con particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate. Sono previsti incontri semestrali anche per esaminare gli elementi che hanno portato al rifiuto di richieste nuove o proroghe e per concordare soluzioni che ne consentano l'accoglimento.

#### **6. MOBILITA' E PENDOLARISMO**

Tutti i colleghi che sono stati interessati da trasferimenti aziendali dal 15.11.2021 fino al 31.12.2024, avranno diritto alla corresponsione dei seguenti indennizzi per la durata di 72 mesi a partire dalla data di trasferimento.

Esclusivamente per i dipendenti provenienti da Intesa Sanpaolo le previsioni del presente accordo si applicheranno dal 1.1.2022.

**Mobilità giornaliera** L'indennità verrà corrisposta solo per le giornate di effettiva presenza e per spostamenti superiori a 20 km a tratta (ovvero 40 km a/r) nella misura di euro 0,30 per ogni km.

Di seguito indichiamo gli indennizzi stabiliti per ogni tratta:

- 20,1 km e 24,9 km comunque il minimo sarà pari a 2 euro al giorno;
- 25 km e 30 km comunque il minimo sarà pari a 5 euro al giorno;
- 30,1 km e 40 km comunque il minimo sarà pari a 7 euro al giorno.

*Esempio di calcolo dell'indennità: se sono stato trasferito a 30 km da casa come calcolo la mia indennità giornaliera?  $0,30 \times 10 \times 2$  (sottraggo i 40 km in franchigia) quindi la mia indennità è pari a 6 euro al giorno e 120 euro al mese (se sono presente 20 giorni)*

**Mobilità non giornaliera:** rientrano nella definizione di "mobilità non giornaliera" i tragitti casa-lavoro-casa superiori a 60 km a tratta (uguali o maggiori di 120 km andata e ritorno).

Di seguito le tutele previste dalle nuove norme:

- a) lavoratrice o lavoratore trasferito ad una distanza uguale o maggiore di 120 km a/r dalla residenza che intende usufruire di un alloggio e non dell'indennità giornaliera potrà valutare se:
- accettare un alloggio a carico azienda;
  - scegliere un alloggio di proprio gradimento i cui oneri mensili non siano superiori ad euro 1400 (maggiorati del 20% se siti a Milano, Napoli o Roma).
- b) lavoratrice o lavoratore trasferito ad una distanza di almeno 160 km a/r che intende usufruire di un alloggio potrà valutare se:
- accettare un alloggio a carico azienda;
  - scegliere un alloggio di proprio gradimento i cui oneri mensili non siano superiori ad euro 1400 (maggiorati del 20% se siti a Milano, Napoli o Roma);
  - qualora il canone di affitto sia inferiore ad euro 1400 mensili (maggiorati del 20% se siti a Milano, Napoli o Roma), la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili e sarà riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza.
- c) lavoratrice o lavoratore trasferito ad una distanza si almeno 240 km a/r dalla residenza potrà decidere se:
- accettare un alloggio a carico azienda;
  - scegliere un alloggio di proprio gradimento i cui oneri mensili non siano superiori ad euro 1400 (maggiorati del 20% se siti a Milano, Napoli o Roma);
  - il canone di affitto sia inferiore ad euro 1400 mensili (maggiorati del 20% se siti a Milano, Napoli o Roma), la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e sarà riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza.
  - non usufruire di alloggio e convertire euro 1.400 mensili indennità giornaliera sulla base di 20 giorni lavorativi mensili e riconosciuto in base ai giorni di effettiva presenza.

**A T T E N Z I O N E:** *al fine del riconoscimento delle indennità occorre comunicare/aggiornare il tuo indirizzo di residenza in Azienda.*

### **Raccordo con la pregressa normativa in tema mobilità**

Al fine di mantenere ed estendere le previsioni pregresse sono state individuate le seguenti soluzioni:

- colleghe/i provenienti da **ISP**: mantenimento delle attuali indennità, sino alla scadenza, se originariamente prevista dall'accordo ISP, ivi compresi eventuali trasferimenti intervenuti nel periodo 15.11.2021 - 31.12.2021;
- colleghe/i provenienti da **UBI/UBISS**: mantenimento del trattamento c.d. di Grande mobilità sino alla scadenza, se originariamente prevista dall'accordo. I dipendenti provenienti da Ubi Banca/Ubis la cui sede di lavoro, ad esclusione dei trasferimenti decorrenti dal 15.11.2021, è oltre 35 km e fino a 50 km dalla residenza/domicilio e che hanno percepito l'indennità una tantum da almeno due anni, possono avanzare richiesta di avvicinamento alla residenza/domicilio se prestano servizio da almeno due anni nella medesima unità organizzativa. I dipendenti in tale condizione possono chiedere l'avvicinamento a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo; in caso di mancato avvicinamento entro 24 mesi dalla richiesta ed entro 35 km dalla residenza/domicilio, l'Azienda riconoscerà un'ulteriore indennità una tantum (euro 1.800,00 lordi per tragitto oltre 70 km e fino a 85 km A/R o euro 2.000,00 lordi per tragitto oltre 85 km e fino a 100 km A/R), in analogia a quanto previsto dalla ex normativa Ubi Banca in tema di mobilità. La predetta indennità non verrà corrisposta

qualora il lavoratore, ove sia previsto il suo consenso (con riferimento alle tutele diverse da quelle tempo per tempo previste dalle norme di legge e dal CCNL), non accetti il trasferimento all'unità organizzativa in avvicinamento (entro i 35 km) individuata dall'Azienda, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

- colleghe /i provenienti da **Unipol Banca**: mantenimento del precedente trattamento sino alla scadenza, se originariamente prevista;
- colleghe/i **BPER**: mantenimento del precedente trattamento sino alla scadenza, se originariamente prevista. Per i beneficiari di trattamenti di mobilità in corso o scaduti, derivanti da accordi collettivi che scadranno nel triennio 2022/2024 è previsto, qualora permanessero ancora le condizioni che hanno originato il trattamento economico, quanto segue:
  - a favore di coloro che stanno percependo trattamenti di mobilità di Piano Industriale Gruppo BPER 2019/2021 che avranno scadenza durante il triennio 2022/2024 è prevista una proroga di 24 mesi della scadenza dello stesso trattamento;
  - a favore di coloro che stanno percependo trattamenti di mobilità di Pendolarismo Ordinario Gruppo BPER che avranno scadenza durante il triennio 2022/2024 è prevista una proroga di 18 mesi della scadenza dello stesso trattamento;
  - Per chi ha beneficiato di trattamenti di mobilità derivanti dall'accordo di Piano Industriale Gruppo BPER del 14/08/2015, inclusi eventuali successivi trattamenti di pendolarismo ordinario ai sensi dell'accordo Gruppo BPER 15/12/2017, già scaduti alla data di sottoscrizione del presente accordo e che sono ancora nelle condizioni che hanno giustificato l'attribuzione del trattamento a suo tempo, è prevista l'erogazione del nuovo trattamento di mobilità, così come previsto dal presente accordo, trascorsi 24 mesi dalla richiesta di trasferimento da parte del dipendente, nel caso in cui ricorrano le seguenti condizioni:
    - a) distanza dalla residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia comunicato all'Azienda antecedentemente al trasferimento) di almeno 50 km;
    - b) richiesta di avvicinamento/rientro alla propria residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia comunicato all'Azienda antecedentemente al trasferimento) inoltrata dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
    - c) mancato rientro/avvicinamento entro 24 mesi dalla richiesta ed entro 35 km dalla residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia comunicato all'Azienda antecedentemente al trasferimento). La predetta indennità non verrà corrisposta qualora il lavoratore, ove sia previsto il suo consenso (con riferimento alle tutele diverse da quelle tempo per tempo previste dalle norme di legge e dal CCNL), non accetti il trasferimento all'unità organizzativa in avvicinamento (entro i 35 km) individuata dall'Azienda, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

*Esempi per comprendere la normativa:*

- a) *Sono un collega **UBI** trasferito nel 2019 e percepisco il trattamento di Grande Mobilità continuerò a mantenere il trattamento sino a quando continuerò a percorrere la stessa tratta chilometrica.*

- b) Sono un collega **UBI** trasferito prima del 15 novembre 2021 e ho percepito indennità “una tantum” posso chiedere l'avvicinamento a casa e se la nuova assegnazione non sarà compresa nelle fasce sopra indicate entro 24 mesi percepirò una altra erogazione dell'indennità.
- c) Sono un collega **UNIPOL** trasferito nel 2020 manterrò il mio trattamento di mobilità fino alla scadenza se prevista dagli accordi.
- d) Sono un collega di **BPER** trasferito nel 2019 e la mia indennità di “pendolarismo straordinario” scadrà nel 2023 percepirò ancora il trattamento per 24 mesi se permarrà la mia condizione di pendolarismo.
- e) Sono un collega **BPER** trasferito nel 2016 e voglio lavorare più vicino a casa. Dovrò formulare la richiesta di trasferimento e se entro 24 mesi l'azienda non mi assegnerà a nuova sede, secondo le regole sopra riportate, beneficerò dei nuovi trattamenti di mobilità.
- f) Sono un collega **BPER** e sono stato trasferito nel 2020 e la mia indennità di pendolarismo ordinario scadrà nel 2024 percepirò ancora per 18 mesi il trattamento se permarrà la mia condizione di pendolarismo.

## 7. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per permettere a tutti i colleghi provenienti dai rami ceduti UBI, UBISS, ISP, CR Bra, CR Saluzzo di effettuare la scelta del nuovo Fondo di Previdenza complementare con consapevolezza, le Parti hanno concordato di posticipare alla data del 31/05/2022 il termine per effettuare l'iscrizione.

Entro tale data ciascuno dovrà decidere iscriversi al Fondo Arca o al Fondo Previbank per ricevere la contribuzione aziendale.

I colleghi, che alla data odierna, risultano iscritti al Fondo Previp potranno mantenere la loro iscrizione e ricevere comunque la contribuzione aziendale.

*A T T E N Z I O N E: come anticipato nella mail aziendale del 26.11.2021 ricorda che le scadenze di utilizzo del **credito Welfare** per le colleghe/i ex UBI/UBIS/ISP/CrBRA/CrSaluzzo al 30.11.2021 sono state prorogate al 31.05.2022; mentre le scadenze delle somme welfare comprese 01.01.2022 - 30.06.2022 per i colleghi ex UBI, UBISS e ISP sono state prorogate al 30.11.2022.*

**Per tutti i dipendenti Bper**, a prescindere dalla provenienza, a partire dal 1° gennaio ci sarà un incremento dello 0.25% del contributo aziendale:

- La contribuzione minima a carico azienda sarà del 3,9% (già comprensiva dell'incremento);
- L'incremento verrà applicato sino al raggiungimento di un contributo a carico azienda del 5%, pertanto coloro che hanno un contributo maggiore non beneficeranno dell'aumento;
- Verranno mantenute le contribuzioni aggiuntive ad oggi già in essere;
- Verranno mantenute le attuali basi di calcolo e le dinamicità in essere;
- L'aumento dello 0,25% o quello utile al raggiungimento della soglia minima del 3,9% avrà come base imponibile quella tempo per tempo prevista dal CCNL per il calcolo del TFR.

Neo assunti (dal 1.1.2022 e fino al 31.12.2024) con età inferiore a 35 anni e con RAL fino a 38.000 euro beneficeranno dalla data di iscrizione alla previdenza complementare, di una maggiorazione della contribuzione dello 0,6%, per un periodo di 4 anni, rispetto alla

contribuzione minima prevista tempo per tempo dalle singole aziende. Per i già beneficiari di tale maggiorazione, questa proseguirà fino alla scadenza prevista.

Dal 1.1.2022 per tutto il personale del Gruppo che abbia una disabilità certificata pari o superiore al 70% verrà riconosciuta la maggiorazione dell'1% sulla contribuzione prevista; per coloro che ne beneficiavano già l'Azienda proseguirà nel versamento; qualora venisse meno la percentuale di disabilità, che il lavoratore avrà cura di comunicare tempestivamente, dal mese successivo verrà meno la maggiorazione.

## **8. ASSISTENZA SANITARIA**

Dal 1.1.2022 al 31.12.2024 sarà attiva una copertura sanitaria alle condizioni riportate in un successivo accordo specifico da sottoscrivere tramite Casdic, con la compagnia Unisalute, con le seguenti contribuzioni a carico azienda:

- 1) contributo annuo di euro 1,770 per ogni dipendente ex Unipol Banca confluito in Bper, con un piano sanitario che mantiene le stesse coperture in essere per le aree professionali ed i quadri direttivi di primo e secondo livello, come per la polizza in scadenza è richiesto un contributo obbligatorio di 80 euro annui;
- 2) contributo annuo di euro 1.250 per ogni dipendente Bper (tutti gli altri) per la sottoscrizione di una polizza con un piano sanitario che migliora la polizza Bper in essere in termini di prestazioni e di rete convenzionata;
- 3) per coloro che hanno aderito alla manovra del 29.09.2020 del Gruppo Isp verrà mantenuta la copertura sanitaria in essere secondo le previsioni dell'accordo del 30.12.2020.

Sempre attraverso Casdic e Unisalute, saranno disponibili:

- un piano sanitario aggiuntivo ad adesione volontaria per i dipendenti di cui al precedente punto 2), con un costo di euro 250,00 a carico del dipendente (riferito al titolare della polizza e ai familiari a carico ai quali fosse stata estesa la copertura odontoiatrica facoltativa a carico dipendente)
- un contributo di euro 50,00 per coloro, di cui al precedente punto 2) che volontariamente aderiranno all'estensione della copertura odontoiatrica a favore di familiari a carico (da intendersi come contributo aziendale riconosciuto per ciascun familiare a carico).
- un contributo di euro 25,00 per coloro, di cui ai precedenti punti 1) e 2) che volontariamente aderiranno alle coperture sanitarie per i familiari non a carico (da intendersi come contributo aziendale riconosciuto per ciascun familiare non a carico).

L'eventuale contributo a carico della lavoratrice/lavoratore verrà trattenuto in numero 9 quote mensili nei cedolini degli aderenti da aprile a dicembre di ciascun anno (2022-2023-2024).

Rispetto al contributo riconosciuto dall'Azienda e alle conseguenti modifiche dei piani sanitari, per ogni anno di vigenza della polizza verrà riconosciuta a ciascun lavoratore:

- a) ex Unipol Banca incorporato in Bper Banca una erogazione in conto welfare di **euro 200** annui;
- b) ex Unipol Banca in organico presso Banco di Sardegna - a cui a far data dal 01/01/2022 verranno riconosciute le previsioni in materia tempo per tempo applicate dal datore di lavoro - per il periodo 2022-2024 una erogazione in conto welfare pari ad **euro 550** annui;
- c) ex ISP e già iscritto al Fondo Sanitario Integrativo alla data di ingresso in Bper Banca e non esodando una erogazione in conto welfare di **euro 480** annui;
- d) ex UBI/UBIS e già iscritto, alla data di ingresso in Bper Banca, al Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche o al Fondo Assistenza di Società del Gruppo Ubi Banca e non esodando una erogazione in conto welfare di **euro 480** annui;

e) ex UBI/UBIS già aderente alla data del trasferimento alla polizza 'Cargeas' (polizza di assicurazione Rimborso spese mediche) per il tramite di Cassa di Assistenza Aziende Italia e non esodando una erogazione in conto welfare di **euro 300** annui.

Tali erogazioni verranno riconosciute nel mese di maggio (di ogni anno e non saranno monetizzabili).

**Coperture accessorie:** valide per tutto il personale Bper Banca dal 1.1.2022 al 31.12.2024 con superamento di qualsiasi normativa pregressa:

A – polizza infortuni professionali ed extraprofessionali: per aree professionali e quadri direttivi con un capitale in caso morte di euro 200.000 e in caso di invalidità permanente di euro 300.000;

B – premorienza e invalidità permanente totale da malattia o infortunio: per aree professionali e quadri direttivi erogazione di euro 100.000 (invalidità superiore ai 2/3).

C – Long Term Care: erogazione di una rendita vitalizia pari a 500 euro mensili per le conseguenze di evento verificatosi dal 1.1.2022 a 31.12.2024

D – indennizzo in caso di malattia o infortunio che risolve il rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto: indennizzo pari a 2 RAL fino a 100.000 euro lordi. Liquidazione in sostituzione dell'indennità di preavviso prevista dal CCNL.

## 9. EROGAZIONE 40%, buoni Cadhoc e Banca del Tempo Solidale

La previsione relativa all'**erogazione cd. 40%** (in CIA Bper) continuerà a non essere applicata per ciascun anno di vigenza della polizza e limitatamente al periodo di competenza 2022-2024, nei confronti dei dipendenti provenienti da Unipol Banca e al personale proveniente da UBI/UBIS/ISP.

Relativamente ai **buoni regalo**, disciplinati con accordo del 21.12.2018 si è concordato a partire dal 2022 e fino a tutto il 2024, sulle seguenti erogazioni:

- un valore complessivo di euro 70 per il personale Bper ex Unipol Banca
- un valore complessivo di euro 110 per il personale Bper attualmente destinatario della misura (ad esclusione dei dipendenti compresi nell'alinea precedente);
- un valore complessivo di euro 110 per gli assunti Bper Banca a far data dal 01.01.2021;
- un valore complessivo di euro 110 per le risorse ex RBS;
- un valore complessivo di euro 110 per il personale Optima, BCM e Emil Ro Factor destinatario della polizza, inclusi i nuovi assunti a far data dal 01.01.2021.

I "buoni regalo" verranno erogati nel mese di aprile di ciascun anno al personale di cui sopra in servizio al 31.12 dell'anno precedente all'erogazione ed in servizio alla data del 28 febbraio di ogni anno (2022-2023-2024).

È stato prorogato l'accordo relativo alla **Banca del Tempo Solidale** per le aziende che già ne sono state destinatarie per l'anno 2021, fino al 31/12/2022. Sono state aumentate per l'anno 2022 a 7.500 le ore messe a disposizione dalle Aziende, che si sommeranno ad eventuali residui non utilizzati rivenienti dall'anno 2021. Al raggiungimento di un numero di ore donate da parte dei lavoratori pari alla dotazione di cui sopra, le Aziende incrementeranno tale dotazione in ragione di un'ora per ciascuna ulteriore ora donata dai lavoratori con un massimo di ulteriori 3000 ore annue (complessive 10500 ore annue). In considerazione dell'aumentata platea dei lavoratori che ne potranno beneficiare si procederà ad una più complessiva ricognizione dell'Accordo al fine di adeguarlo alla mutata situazione del Gruppo.

Dal mese di gennaio la Uilca e le altre OO.SS. riprenderanno le trattative per armonizzare le materie non disciplinate nel presente accordo.

*I quadri sindacali della Uilca augurano a tutte e tutti gli iscritti un 2022 sereno ed in salute all'insegna della speranza e dell'energia che ci permetteranno di partecipare e agire insieme per la rinascita del Paese.*

*La Uilca siamo noi con voi!*



**SEGRETERIA DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO BPER**