

# Gruppo Bper: l'accordo di armonizzazione in pillole

## Pillole di Accordo

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

Ricordiamo che un primo accordo era stato stipulato lo scorso 28 dicembre, con importanti intese su temi di grande importanza:

- Previdenza Complementare
- Rinnovo Polizze Sanitaria e Polizze accessorie: Infortuni professionali ed extra professionali, Premorienza e Inabilità Totale (per malattia o infurtuni), LTC, indennizzo in caso di malattia/infortunio che risolve il rapporto di lavoro
- Mobilità e Pendolarismo
- Part-time confermata la durata di 24 mesi per nuove richieste e rinnovi, fino al 31/12/2024
- Buoni Cadhoc
- Banca del Tempo Solidale prorogata, con aumento delle ore a favore dei colleghi.

**Qui** è possibile recuperare le informazioni e il testo dell'accordo del 28/12.

DI seguito invece riportiamo l'elenco delle pillole relative all'accordo del 1/7. Il testo completo dell'accordo si può scaricare a **questo link**

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

## **1 – Buono Pasto e Part time** □□

Dal prossimo 1° gennaio 2023 vengono uniformate le regole e gli importi del buono pasto. Pertanto i dipendenti

- a **tempo pieno** avranno un buono pasto di **7€**;
- in **Part Time** avranno un buono del valore di **5,29€** (nei giorni in cui svolgono il lavoro parziale).

## **2 – Premio Aziendale (VAP)**

A partire dal premio del 2022, erogato a luglio 2023 (con il medesimo importo riconosciuto quest'anno), non ci saranno più

differenze di trattamento tra i lavoratori derivanti da accordi precedenti, ora superati, e la base sarà uguale per tutti (per il 2023) .

### **3 – Erogazione ex 40%**

Il premio di cui all'art.27 del CIA BPER (cioè i 500€ in più di maggio) continuerà ad essere riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti già aventi diritto al 1° luglio 2022. I colleghi ex UBI, ISP, Unipol avranno in cambio un' erogazione aggiuntiva in Welfare.

### **4 – Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, equiparati e lavoratori studenti**

Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL, a partire dall'anno scolastico/accademico 2022-2023, gli importi delle borse di studio vengono così modificati e **migliorati**:

■ Scuola Primaria **127€**

■ Scuola Secondaria (media inferiore) **270€**

■ Scuola Secondaria (media superiore) **400€ +85€** se fuori Comune;

■ Università **450€** +(distanza sede <101km = **136€**; >100km = **255€**)

□ Da settembre verranno pubblicate apposite Circolari per la richiesta.

## **5 – □ Conto Welfare (Dipendenti ex-Unipol Banca)**

E' stato definito come strutturale, annuale, senza più scadenza, riconosciuto nel mese di maggio, l'importo di 200 euro. Tale importo è pari a 550 euro se in organico in BDS.

## **5b – □□ Premio di anzianità (Dipendenti ex-Unipol Banca)**

Ai destinatari di Premi di Anzianità di UnipolB, verranno liquidate entro il mese di novembre 2022 le quote dei premi maturate fino al 30/06/2022. Cesseranno le maturazioni per i periodi successivi.

## **5c – □ Speciale Erogazione Fine Rapporto (Dipendenti ex-Unipol Banca)**

Sarà calcolato a partire dall'1/7/22 e riconosciuto in misura proporzionale al periodo di permanenza in BPER secondo quanto previsto dall'art. 30 del CIA.

## **6 – Contributo monoreddito**

□□□□□□ Dal 2023 tutti i dipendenti con i seguenti requisiti:

- famiglie monoreddito
- inquadramento fino a QD2
- reddito imponibile fino a 60.000 euro
- con almeno un figlio (anche adottivo, affidato, affiliato e/o equiparato)

beneficeranno di un contributo annuo pari a 250 euro (per ciascun figlio con i requisiti di "figlio fiscalmente a carico" fino a 24 anni di età) e fino a 500 euro complessivi.

□ Occorrerà presentare apposita richiesta e si potrà optare per

il versamento della somma presso il proprio fondo pensione.

□ Il riconoscimento avverrà a gennaio dell'anno successivo a quello di competenza.

□ I dettagli saranno esplicitati anche tramite apposita circolare.

## □□□□ 7 – Assegno per familiari portatori di handicap

Dal 2023 ai dipendenti con **familiare convivente (\*) portatore di handicap grave** (coniuge/unito civilmente, figlio anche adottivo/affidato/affiliato), fiscalmente a carico e con certificazione medica di non autosufficienza, viene riconosciuto il **rimborso delle spese sostenute** per i servizi di assistenza per un importo massimo di euro 5.000.

In caso di:

- indisponibilità della dichiarazione di non autosufficienza;
- indisponibilità della documentazione delle spese sostenute di cui sopra;
- convivente di fatto o figlio (anche adottivo/affidato/affiliato) a carico del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia del richiedente;

□ il lavoratore potrà richiedere **l'accredito del contributo in busta paga**, con assoggettamento alla relativa tassazione.

Dal 2023, inoltre, su richiesta scritta degli interessati, per ciascun figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato, fiscalmente a carico del dipendente, che per minorazione fisica o psichica risulti **portatore di handicap ai sensi della Legge 104/92 e non rientri in una delle casistiche di cui sopra**, sarà erogato un contributo pari a 2.500 euro annui

lordi.

Tali previsioni superano quanto normato all'art.50 del CIA aziendale.

Saranno pubblicate apposite circolari aziendali.

*(\*) Convivenza non richiesta in caso di figlio del richiedente.*

## 8 – **Permessi retribuiti annui**

E' possibile richiedere:

- **2 giorni, frazionabili ad ore, per assistenza ad intervento chirurgico e per assistenza domiciliare post intervento.**  
2 giorni per **assistenza in caso di ricovero per genitori e figli**, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia.
- 3 giorni, per **nascita/adozione/affido del figlio**, aggiuntivi rispetto alla norma di legge vigente e da fruire nei termini previsti dalla normativa sul congedo di paternità
- 3 giorni aggiuntivi alla L.53/2000 per le casistiche dalla stessa tempo per tempo previste (**congedi per gravi motivi familiari**).
- **Permessi pari a complessive 22 ore e 30 minuti, frazionabili in mezz'ora e proporzionati all'orario di lavoro per chi è in part-time, da utilizzare per le seguenti motivazioni:**
  - **inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna**, con presentazione a consuntivo del certificato di presenza rilasciato dalla struttura;

- assistenza a **figli minorenni con patologie e/o disagi comportamentali** quali ad es. tossicodipendenza, bulimia, anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
- **visite mediche documentate**, compresa l'effettuazione di diverse prestazioni sanitarie e per il tempo di percorrenza del tragitto;
- accompagnamento al pronto soccorso\* o in struttura vaccinale del figlio minore o del coniuge/unito civilmente o dei conviventi di fatto risultanti dallo stato di famiglia.
- Ai **lavoratori studenti** viene riconosciuto:
  - 1 giorno lavorativo aggiuntivo a quanto previsto nel CCNL per ciascun esame universitario;
  - 5 giorni lavorativi aggiuntivi come sopra, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

La decorrenza è il **1° ottobre 2022** (la dotazione sarà di un quarto di quanto riconosciuto per l'anno intero). Le previsioni suindicate si intendono come aggiuntive rispetto a quanto indicato nella normativa di legge e contrattuale e sostituiscono quanto riportato all'art.38 del CIA. Nella definizione di figli sono compresi gli adottivi, gli affidati, gli affiliati e gli equiparati. Nel prossimo messaggio si tratteranno i permessi non retribuiti.

Prima di tale data l'azienda emanerà apposita circolare sull'argomento.

## → **9 – Permessi non retribuiti**

Ferma la decorrenza dal 1° ottobre 2022 e in misura pro quota per il trimestre, il lavoratore potrà richiedere **un'aspettativa non retribuita per un periodo fino a 6 mesi**,

frazionabile in due periodi nei seguenti casi:

- lutto o grave malattia del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, dei figli;
- scopi umanitari per azioni di soccorso in caso di calamità;
- fino a compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali.

Tale periodo è in aggiunta a quanto previsto dalle norme di Legge e di CCNL.

Sarà possibile assentarsi durante il **periodo di malattia del figlio, senza limite, fino al compimento del 5° anno di età**. Tale previsione supera quella contenuta all'art.47 del CIA.

## **Permessi – Ulteriori Previsioni**

□□ Il dipendente **genitore “non riconosciuto”** in base alle norme di legge o di CCNL potrà beneficiare dei permessi o congedi sottoelencati considerati a carico dell'Azienda:

- congedo di paternità (dlgs 151/2001);
- congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore (L.92/2012 come modificato dalla L.234/2021);
- congedo parentale-ex astensione facoltativa (dlgs151/2001);
- permessi giornalieri per allattamento (dlgs151/2001);
- permessi per malattia del figlio (dlgs151/2001).

□ Apposite circolari saranno dedicate all'argomento.

## **□□□ 10 – Pacchetto Giovani**

I dipendenti assunti a tempo indeterminato a partire dal 2 luglio 2022, di età inferiore ai 36 anni al momento dell'assunzione, e con inquadramento fino alla 3^ area 4° livello professionale saranno destinatari di alcune specifiche



previsioni per i successivi 7 anni dalla data di assunzione o fino a promozione oltre tale inquadramento, se antecedente:

- contribuzione al **fondo pensione pari al 6%** della retribuzione;
- **contributo** di euro 1.750 al fondo pensione o in conto welfare in occasione di **acquisto prima casa**;
- **incremento del Premio Aziendale**, se erogato ai dipendenti, pari a 150 euro in welfare o con versamento al fondo pensione.

Per poter beneficiare delle previsioni inerenti il fondo pensione è indispensabile che il lavoratore aderisca allo stesso con una contribuzione variabile dallo 0,5% al 15% della retribuzione lorda.

## → □ **11 – Sospensione Volontaria**

Conosciuta come “giornate di solidarietà” e “social day” diviene uno strumento strutturale per i lavoratori.

□ □ Dall’1/01/2023 tutti i dipendenti Bper potranno richiedere fino a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell’anno;

- senza necessità di motivarne l’utilizzo;
- per giornate intere non frazionabili;
- in assenza di residui ferie degli anni precedenti;
- in aggiunta alle ferie, ex festività e banca ore dell’anno in corso;
- di norma attraverso la programmazione nel piano ferie annuale.

Per ogni giornata di sospensione volontaria sarà effettuata una trattenuta pari a 1/360 della Retribuzione Annua Lorda. L’Azienda riconoscerà un trattamento economico pari al 35% alla RAL/360 con relativi contributi previdenziali.

□ La sospensione volontaria fruita nelle date che danno

diritto alle ex festività (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), ne comporta la relativa riduzione.

In caso di più richieste sono previsti criteri di priorità.

□L'azienda predisporrà apposite circolari che regolamenteranno l'istituto.

## □ 12 – Flessibilità orarie

Le previsioni che seguono integrano quanto normato dal vigente CCNL.

### Utilizzo ad ore dei permessi ex festività

Dall'1/01/2023 le giornate di permesso per ex festività potranno essere utilizzate anche in maniera frazionata, con frazione minima di un'ora.

### Flessibilità strutturali

1. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in **strutture di centro e semicentro** potranno chiedere una riduzione fino a un massimo di un'ora al giorno. La riduzione di ogni giornata andrà recuperata durante la settimana, in altre giornate, fermo restando che l'orario giornaliero non potrà superare le 9 ore.

Es. : riduzione di 1/2 ora il Lunedì e il Venerdì e correlato recupero di un'ora complessiva il martedì con 8 ore e 30 minuti di lavoro.

2. Dall'1/10/2022 i colleghi che lavorano in **strutture di centro, semicentro e rete** potranno chiedere:

- un posticipo dell'orario di entrata fino a 30 minuti, una modifica della durata della pausa pranzo fino a un minimo di mezz'ora, con relativo spostamento dell'orario di pausa pranzo o dell'orario di uscita;

- una riduzione della pausa pranzo, fino a una durata minima di mezz'ora, con relativo anticipo dell'orario di uscita.

### **Flessibilità orarie non strutturali o occasionali**

I lavoratori delle **strutture di centro e semicentro appartenenti alle Aree Professionali** potranno chiedere le seguenti flessibilità:

- Ingresso al mattino anticipo fino a 15 minuti o posticipo fino a 45 minuti rispetto all'orario dell'unità organizzativa;
- Pausa pranzo, modifica della durata, fermo restando il minimo di 30 minuti anche in base all'ora di ingresso;
- Uscita serale dopo 7 ore e 30 minuti di lavoro. L'orario di uscita serale potrà essere rimodulato secondo anticipo o posticipo dell'ingresso e la durata della pausa pranzo.

### **Norme comuni**

La platea dei lavoratori potenziali beneficiari è quella che svolge un orario standard e di 7 ore e 30 minuti giornalieri.

Le richieste sono soggette ad approvazione e sono subordinate all'esigenze tecniche organizzative e produttive dell'Azienda (es. rispetto delle norme di sicurezza, presidio delle attività della propria struttura, presidio continuativo dei modelli di servizio).

Non si potrà variare l'orario di lavoro della struttura.

La flessibilità avrà una durata fino a 12 mesi, prorogabili.

**In caso di più richieste** si considererà di norma un rapporto di una richiesta ogni 5 dipendenti, con il seguente ordine di priorità:

- titolari di L 104 per sé stessi in situazione di

- gravità;
- titolari di L 104 per assistenza a famigliari in situazione di gravità o familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica quali portatori di handicap;
  - con figli di età inferiore ai 3 anni;
  - con figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni;
  - con figli di età compresa tra gli 8 e 12 anni;
  - con figli di età superiore ai 12 anni;
  - con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta;
  - titolari di L 104 per se stessi non in situazione di gravità;
  - restanti dipendenti considerando la situazione familiare e l'anzianità di servizio.

Ulteriori dettagli e modalità operative saranno comunicate anche tramite apposite circolari.

## ► **13 – Inquadramenti nei Centri Imprese**

Considerati segmento specialistico della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint. Da novembre 2020, periodo di costituzione, o dal momento dell'assegnazione, se successiva, sono previsti i seguenti inquadramenti:

- **Relationship Manager** dopo 18 mesi 3A4L, dopo ulteriori 18 mesi QD1, dopo ulteriori 24 mesi QD2;
- **Assistant C.I.** dopo 18m 3A3L, ult. 18m 3A4L, ult. 36m indennità mensile euro 100.

Fermo che l'azienda non effettuerà riconoscimenti di arretrati, ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in **percorsi professionali progressi di filiale**. In caso di percorso nel segmento imprese tale periodo viene

considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento privati la percentuale è pari al 75%.

Per i colleghi che provengono da Ubi e Isp, **vengono considerati equivalenti i seguenti ruoli:**

- *Consulente Premium* = Referente Personal/Coordinatore Personal
- *Consulente Business/Consulente Business (S)* = Referente PMI/Coordinatore Imprese
- *Coordinatore Commerciale* = Coordinatore Family-Poe
- *Sviluppatore Imprese* = Coordinatore Family-Poe/Coordinatore Imprese
- *Responsabile Centri Private* = Referente Private
- *Top Private Banker* = Referente Private
- *Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base* = Collaboratore Family-Poe.

Il percorso professionale di quest'ultimi viene preso in considerazione limitatamente agli ultimi 12 mesi antecedenti all'ingresso in Bper.

☐☐A seguire un esempio di calcolo:

*Relationship manager (gestore imprese) con inquadramento 3A4L, dal 1° dicembre 2020 al centro imprese e dal 1° gennaio 2020 già referente corporate in filiale, attualmente risulta inserito nel secondo step del suo percorso per QD1, di 18 mesi scadente il 31.12.2022.*

\*☐☐Nei Centri Imprese possono essere individuati Vicari A e B, in tal caso viene riconosciuta un'indennità mensile pari rispettivamente a 60 e 35 euro complessivi.

☐Ai colleghi interessati chiediamo di verificare la loro specifica collocazione all'interno di tali percorsi, aggiungiamo che trattasi di inquadramenti minimi, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a

disposizione.

## ► 14 - Nuovi inquadramenti nei Contact Center

Considerati dall'azienda segmenti specialistici della rete vera e propria delle filiali, seguono il modello Footprint. A gennaio 2021 l'azienda aveva provveduto a modificare il profilo di ogni lavoratore assegnato al Contact da addetto di DG ad uno dei profili che oggi conosciamo, tramite procedura Leonardo e **lettera di incarico**. E da tale data decorrono i tempi per i percorsi professionali di cui a seguire:

- *Referente Commerciale* dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- *Referente Quality and Training* dopo 5 mesi 3A4L, dopo ulteriori 25 mesi QD1
- *Team Leader* dopo 5 mesi 3A3L, dopo ulteriori 25m 3A4L, dopo ult.36m QD1 se coordina almeno 8 dipendenti, se coordina fino a 7 dipendenti matura un'indennità pari a 120 euro
- *Workforce Analist* dopo 18 mesi 3A3L, dopo ult.18m 3A4L, dopo ult. 36m ind. 100 euro
- *Planning Data Specialist* dopo 18m 3A3L, dopo ult.18m 3A4L, dopo ult.36m ind.100 euro
- *Quality Training Specialist* dopo 18m 3A2L, dopo ult.18m ind. 40 euro, dopo ult.36m 3A3L.

L'azienda non riconoscerà arretrati. Ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di ogni inquadramento occorre aggiungere l'eventuale tempo trascorso in percorsi professionali pregressi di filiale. In caso di percorso nel segmento privati tale periodo viene considerato utile al 100%, in caso di percorso nel segmento imprese la percentuale è pari al 75%.

\* Sono considerati equivalenti i seguenti ruoli ex Ubi/Isp:

- *Consulente Premium* = Referente Personal/Coordinatore Personal
- *Consulente Business/Consulente Business (S)* = Referente PMI/Coordinatore Imprese
- *Coordinatore Commerciale* = Coordinatore Family-Poe
- *Sviluppatore Imprese* = Coordinatore Family-Poe/Coordinatore Imprese
- *Responsabile Centri Private* = Referente Private
- *Top Private Banker* = Referente Private
- *Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base* = Collaboratore Family-Poe.

Tale percorso professionale viene preso in considerazione limitatamente agli ultimi 12 mesi antecedenti all'ingresso in Bper.

A seguire un esempio di calcolo:

*Team Leader, di provenienza Ubi, in Contact Center con inquadramento 3A3L dal 1° marzo 2021 e dal 1° gennaio 2020 già Consulente Famiglie e Privati in Ubi, attualmente risulta inserito nel secondo step di 25 mesi scadente al 31.08.2023 a 3A4L.*

□ Ai colleghi interessati chiediamo di verificare la loro specifica collocazione all'interno di tali percorsi, ricordando che per chiarimenti, assistenza, ecc., restiamo comunque a disposizione.

## □ **15 – temi rinviati alle prossime sessioni di armonizzazione**

In conclusione ricordiamo che in Accordo e a latere sono stati elencati i temi che saranno oggetto di successive trattative:

- Condizioni bancarie riservate ai dipendenti

- Contributo lavoratori single
- Inquadramenti complessivi di ogni funzione aziendale
- Regolamento Quadri Direttivi.

A tali argomenti aggiungiamo da parte sindacale diversi ulteriori temi, alcuni anche collegati a quelli sopra elencati, altri affiancheranno la trattativa Carige appena agli esordi.

Sarà nostro compito tenervi aggiornati.

**Fisac/Cgil**  
**Gruppo Bper**