

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 dicembre 2021, in Modena

tra

l'Azienda BPER Banca S.p.A. in veste di Azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, "BPER")

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

- FABI nelle persone di Antonella Sboro, Daniele Cherubini, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Anna Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Patera Antonio, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Salvatore Pizzocchia, Stefano Simeone, Giacomina Taddei, Giorgio Piano, Giuseppina Bussa Gianluca Sardu, Roberta Turilli;
- FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Filippo Antonio Roberto Fiori, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Giulio Olivieri, Sabrina Schieri, Raffaele Ugolini, Elisabetta Artusio, Marco Militerno, Michele Fiscarelli, Patrizia Severi, Antonio Polcaro, Luca Mellano, Salvatore Porcu, Alberto Staffa, Andrea Pisu, Alberto Broggi, Mario Raimondi, Andrea Anguissola, Gianpietro Spigone, Eva Pellegrini, Antonella Manca, Roberto Simonazzi, Efisio Paulis;
- FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Antonello Desario, Anna Trovato, Alessandro Lobina, Andrea Matteuzzi, Maria Agueci, Gianfranco Bruschi, Giuseppe Serafino Carrus, Federica Carta, Marco Del Brocco, Massimiliano Deplano, Bruno Pasquale Lorenzo, Antonio Mantovanelli, Vincenzo Marino, Eleonora Orlandi, Samuel Paganini, Stefano Parini, Francesco Petulla', Paolo Salati, Grazia Carla Scarpa, Glorita Unida;
- UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Alessandra Piccoli, Paolo Tassi, Luca Cremonini, Antonio Continolo, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Calogero Tramuto, Claudia Dabbene, Lorenzo Colapietro;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Patrizio Zucca, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Bruni Matteo, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Alberto Carloni, Paolo Bellotti;

premessi che

- tra le attività del Piano Industriale 2019 – 2021 "Best Way" deliberato il 27 febbraio 2019, era previsto un programma di razionalizzazione delle strutture di Gruppo con riduzione delle entità legali, tra le quali Unipol Banca S.p.A. (di seguito, per brevità, Unipol Banca);
- l'informativa sindacale del 3 ottobre 2019 conteneva i termini di tale razionalizzazione con l'operazione di fusione per incorporazione di Unipol Banca in BPER e di cessione di nr. 10 filiali Unipol Banca al Banco di Sardegna S.p.A. dal 25 novembre 2019;
- nelle more della sottoscrizione, ad opera delle Parti, di un contratto di armonizzazione dei trattamenti di secondo livello riguardante i colleghi ex Unipol Banca, in data 29 ottobre 2019 è stato sottoscritto un accordo di Gruppo contenente le previsioni di secondo livello applicabili in via transitoria per il personale Unipol Banca inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi, con decorrenza dal 25 novembre 2019 e scadenza al 31 dicembre 2020, poi prorogato con accordo del 27 novembre 2020 fino al 31 dicembre 2021 limitatamente ai contenuti ancora

applicabili;

- in data 13 novembre 2020 i Gruppi ISP e BPER, anche in qualità di Capogruppo, hanno inviato alle OO.SS. la comunicazione di avvio delle procedure ai sensi dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 (e successive modifiche/integrazioni) e delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria avente ad oggetto il trasferimento per cessione dal Gruppo Intesa Sanpaolo ("Gruppo ISP") a BPER dei rami di Azienda Intesa Sanpaolo ("ISP"), UBI Banca S.p.A. ("UBI") e UBI Sistemi e Servizi S.c.p.A ("UBIS") come specificatamente definito nel richiamato Accordo 30.12.2020;
- In data 30 dicembre 2020 BPER, ISP, le Segreterie Nazionali, le Delegazioni Sindacali del Gruppo BPER Banca e del Gruppo ISP, gli Organismi Sindacali Aziendali di UBI, UBIS e ISP hanno sottoscritto un accordo attraverso il quale hanno condiviso:
 - i. la volontà di ricercare un'armonizzazione, nel corso del 2021, dei trattamenti economico/normativi anche afferenti ad accordi di secondo livello ed impegni a latere previgenti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: inquadramenti, indennità, mobilità, permessi, ecc.;
 - ii. le tempistiche al fine di avviare sin dalla data di integrazione un confronto da realizzare entro il 30 settembre 2021 per negoziare un percorso di armonizzazione complessivo, da applicare dal 1° gennaio 2022 o da data diversa parimenti definita in accordo, anche in considerazione del prossimo Piano Industriale di BPER. Nel caso in cui non si fosse raggiunto l'accordo di armonizzazione entro il 30 settembre 2021, fermo restando quanto concordato nel richiamato accordo che avrà scadenza il 31 dicembre 2021, le Parti si sarebbero incontrate, entro il 15 dicembre 2021, per ricercare un'ulteriore soluzione condivisa, ferma restando l'applicazione di quanto stabilito ai punti 3), 3 bis), 3 ter) dell'Accordo 30/12/2020 anche successivamente alla predetta scadenza del 31 dicembre 2021;
- in data 31 gennaio 2021 è stato sottoscritto l'accordo sindacale relativo all'operazione di fusione per incorporazione di CR Bra e CR Saluzzo in BPER Banca, in cui si prevede che continueranno ad essere applicati, sino al 31.12.2022 e salvo successivi accordi di Gruppo, i trattamenti di secondo livello in tema di permessi;
- in data 21 febbraio 2021 ha avuto efficacia giuridica l'operazione straordinaria relativa al trasferimento del ramo d'Azienda UBI/UBIS a BPER Banca e in data 21 giugno 2021 è stato perfezionato il trasferimento del ramo d'Azienda da ISP a BPER Banca;
- le Parti hanno attivato delle Commissioni Tecniche in ambito di assistenza sanitaria, previdenziale e welfare per esaminare compiutamente lo scenario attuale e definire possibili soluzioni percorribili da portare alla disamina del tavolo unitario ai fini delle determinazioni di cui ai successivi articoli;
- resta fermo quanto già disciplinato nell'accordo del 30.12.2020, qui integralmente richiamato;
- le parti si sono confrontate in diverse date per ricercare un accordo di armonizzazione nei termini indicati nell'accordo 30.12.2020;
- le parti hanno definito di posticipare il termine ultimo previsto nell'accordo 30.12.2020, originariamente indicato al 30.9.2021 e come data ultima al 15.12.2021;
- in relazione alla mutazione degli scenari intervenuta e della complessità della gestione delle operazioni straordinarie, le parti hanno concordemente proseguito il confronto in data successiva al 15.12.21;

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Percorso di armonizzazione

Le parti, BPER e le rispettive OO.SS., si impegnano a proseguire da gennaio 2022 il confronto da realizzare entro il 31.05.2022 per completare la negoziazione di un percorso di armonizzazione complessivo relativo alle previsioni di secondo livello per i lavoratori ex UBI/UBIS/ISP in BPER sulle materie non ancora armonizzate con specifiche intese tra le parti, da applicare con decorrenza 01.01.2023 o da data diversa parimenti definita in Accordo.

Nel caso non si raggiungesse il completamento dell'accordo di armonizzazione entro il 31.05.2022, fermo quanto disciplinato nel presente accordo e ferma la scadenza della presente previsione al 31.12.2022, le Parti si incontreranno, entro il 30.09.2022, per ricercare una soluzione condivisa, ferma la scadenza della presente previsione al 31.12.2022.

Conseguentemente nei confronti del personale trasferito dal Gruppo ISP (UBI/UBIS/ISP), BPER Banca manterrà e conserverà in via transitoria e comunque non oltre il 31.12.2022, salvo non intervenga una diversa pattuizione nell'ambito del percorso di armonizzazione, le previsioni economico/normative collettive applicate presso le aziende cedenti alla data del trasferimento, senza applicazione delle normative in essere in BPER, salvo quanto già disciplinato nell'accordo 30.12.2020 [lettera i) circoli ricreativi, lettera m) agibilità sindacali] e quanto definito nel presente accordo sulle seguenti materie:

- a) previdenza complementare;
- b) assistenza sanitaria e coperture accessorie;
- c) mobilità territoriale.

Parimenti anche per il personale incorporato da Unipol Banca in BPER Banca o ceduto al BDS per effetto della cessione avvenuta tra Unipol Banca e BDS, viene prorogato al 31.12.2022 l'accordo 27.11.2020 limitatamente agli artt. 15 (Familiari portatori di Handicap), 16 (Premio di Anzianità), 23 (Borse di studio) dell'ex Testo Unico e Coordinato Unipol Banca 05.12.2017, con esclusione di analoghe previsioni previste in BPER agli articoli del CIA BPER 14.07.2011, artt. 29 (Premio di anzianità), 38 (Provvidenze ai lavoratori studenti), 50 (Provvidenze portatori di handicap) e in BDS accordo 21.04.2011 (Borse di studio), accordo 18.04.1985, aggiornato il 21.04.2011 (Contributo figli disabili), accordo 26.06.1992 (Premi di anzianità). In relazione alle Previsioni di cui al Testo Unico e Coordinato Unipol Banca 05.12.2017 non espressamente richiamate nel presente Accordo, non già oggetto di Armonizzazione, si precisa che saranno parte della prosecuzione nel confronto sull'Armonizzazione.

Nel caso non si raggiungesse il completamento dell'accordo di armonizzazione anche per i dipendenti ex Unipol Banca entro il 31.05.2022, fermo quanto disciplinato nel presente accordo e ferma la scadenza della presente previsione al 31.12.2022, le Parti si incontreranno, entro il 30.09.2022, per ricercare una soluzione condivisa, ferma la scadenza della presente previsione al 31.12.2022.

Art. 3 - Previdenza Complementare

1. Risorse ex UBI/UBIS/ISP precedentemente iscritte a fondi a prestazione definita

Per tutte le risorse di provenienza UBI/UBIS/ISP iscritte a fondi di previdenza complementare a prestazione definita, si richiama integralmente quanto convenuto nell'accordo del 30.12.2020 - "VERBALE DI ACCORDO TRASFERIMENTO DI RAMI DI AZIENDE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO A BPER BANCA" - in materia di previdenza complementare.

2. Risorse ex UBI/UBIS/ISP/CrBRA/CrSALUZZO precedentemente iscritte a fondi a contribuzione definita

Per tutte le risorse di provenienza UBI/UBIS/ISP/CRBRA/CRSALUZZO iscritte a fondi di previdenza complementare a contribuzione definita, si richiama integralmente quanto convenuto negli accordi del 30.12.2020 e del 21.01.2021 in materia di previdenza complementare.

In particolare, gli accordi citati prevedono che a far data dal 1° gennaio 2022 la contribuzione aziendale complessiva, già riconosciuta presso le aziende cedenti, sia mantenuta nelle medesime misure (intese come percentuale, base di calcolo e dinamiche previste) solo a coloro che avranno aderito alle forme di previdenza complementare definite tra le Parti.

Le parti convengono che ai fondi destinatari della contribuzione aziendale attualmente previsti in BPER Banca - Arca e Previbank - si aggiunga a far data dal 1° gennaio 2022 il Fondo Pensione Previp, cui potranno rimanere aderenti tutti e i soli lavoratori di BPER Banca provenienti dalle aziende sopra riportate che già vi aderissero alla data di cessione/incorporazione. Per coloro cui attualmente l'Azienda stia già effettuando versamenti a Previp, la contribuzione (conferimento TFR se previsto, contribuzione carico dipendente, contribuzione aziendale) è mantenuta e proseguirà senza soluzione di continuità.

Con il presente accordo le Parti convengono inoltre di posticipare i termini per aderire ad uno dei fondi presenti in BPER Banca (Arca, Previbank o Previp, per chi già fosse aderente e attualmente non vi conferisse contribuzione aziendale, individuale e TFR); pertanto le risorse ex UBI/UBIS/ISP/CrBRA/CrSaluzzo potranno effettuare la suddetta adesione entro il 31/05/2022, ferme restando le prerogative relative alla contribuzione aziendale già citate, intese come percentuale, base di calcolo e dinamiche previste di cui al secondo comma del presente punto.

Al fine di tutelare e garantire il più conveniente utilizzo del credito Welfare si conviene per i dipendenti ex UBI/UBIS/ISP/CrBRA/CrSaluzzo con crediti in scadenza al 30.11.2021 di posticiparne il termine per l'utilizzo al 31.05.2022; per i dipendenti ex UBI/UBIS/ISP con crediti in scadenza nel periodo 01.01.2022 -30.06.2022, di posticiparne il termine per l'utilizzo al 30.11.2022.

Il posticipo dei termini per l'adesione ad un nuovo fondo potrebbe determinare, nel periodo transitorio come di seguito definito, i seguenti effetti per i dipendenti precedentemente iscritti ai fondi di previdenza complementare:

a - in caso di adesione in data successiva al 31.12.2021 ed entro il 31.5.2022, le somme relative al periodo ove non sia stato possibile versare il contributo datoriale (calcolate come esposto al precedente comma 2), individuale e TFR di competenza, verranno temporaneamente accantonate

in attesa della ricezione della scelta da parte del lavoratore; tali somme verranno versate al fondo prescelto il mese successivo alla data di ricezione della domanda di adesione, nelle misure precedentemente riconosciute;

b - in caso di mancata scelta entro il 31/05/2022, a decorrere dal 01/06/2022 il TFR della risorsa tenuto in sospeso - e quello tempo per tempo maturato - confluiranno nel fondo BPER cui risulta iscritta la maggior parte dei lavoratori, nella misura precedentemente versata. Contestualmente, la quota a carico dipendente, tenuta sospesa fino al 31/05/2022, verrà riaccreditata allo stesso nella prima busta paga utile; si considererà pertanto perso il contributo aziendale;

c - saranno liquidate al dipendente che non abbia effettuato la scelta e che cessi dal rapporto di lavoro, per qualunque motivo, entro il 31/05/2022, la quota di TFR maturata e sospesa nel periodo transitorio e la quota a carico dipendente trattenuta; si considererà pertanto perso il contributo aziendale;

d - per gli iscritti al 31/12/2021 ad un fondo di previdenza complementare senza versamento di TFR (0%) o con conferimento al fondo Tesoreria di quote percentuali, continuerà il versamento dello stesso nelle percentuali prescelte al fondo Tesoreria INPS anche nel periodo 01/01/2022 - 31/05/2022;

Qualora tali risorse si iscrivano ad uno dei fondi BPER entro il 31/05/2022, il contributo datoriale (calcolato come esposto al precedente comma 2) e quello a carico dipendente eventualmente accantonati nonché l'eventuale TFR - o quota parte dello stesso - non conferita al fondo Tesoreria, verranno versati al fondo pensione prescelto.

Qualora invece non effettuino alcuna iscrizione entro il 31/05/2022 si potranno verificare le seguenti situazioni:

d.1 agli aderenti che abbiano l'intero TFR versato al Fondo Tesoreria verrà riaccreditata la quota a loro carico tenuta sospesa per il periodo 01/01/2022 - 31/05/2022 e proseguirà il versamento del TFR al fondo Tesoreria INPS; si considererà pertanto perso il contributo aziendale;

d.2 agli aderenti che abbiano solo quota parte del TFR al fondo tesoreria, a decorrere dal 01/06/2022 il TFR (quota parte) della risorsa tenuto in sospeso - e quello tempo per tempo maturato - confluiranno nel fondo BPER cui risulta iscritta la maggior parte dei lavoratori, nella misura precedentemente versata, ferma restando la misura percentuale precedentemente versata al Fondo Tesoreria che continuerà tempo per tempo a confluirci. Contestualmente, la quota a carico dipendente, tenuta sospesa fino al 31/05/2022, verrà riaccreditata allo stesso nella prima busta paga utile; si considererà pertanto perso il contributo aziendale.

Si specifica inoltre quanto segue:

- in caso di scelta successiva al 31/05/2022, la contribuzione aziendale, nelle misure applicate dall'Azienda di provenienza, sarà riconosciuta dal mese successivo all'iscrizione ad uno dei fondi di BPER Banca;
- a coloro che, anticipatamente rispetto alla data di adesione ad uno dei Fondi individuati in BPER Banca, abbiano riscattato o procederanno a riscattare totalmente (con riferimento al momento in cui viene presentata la domanda di riscatto al fondo) la propria posizione

accantonata presso i fondi pensione di provenienza, in caso di successiva iscrizione ai fondi presenti in BPER Banca verrà applicata la contribuzione aziendale prevista tempo per tempo presso BPER Banca a partire dal mese successivo all'iscrizione;

- le risorse manterranno la quota di contribuzione a loro carico e la percentuale di conferimento del TFR presenti al 31/12/2021; a far data dal 01/01/2022, qualora le risorse iscritte ad uno dei fondi di BPER Banca decidessero di variare la percentuale di contribuzione a loro carico, potranno farlo nei termini tempo per tempo previsti dalle normative vigenti in BPER Banca;
- le Parti prevedono inoltre di mantenere agli attuali beneficiari e secondo le previsioni, di cui all'accordo UBI 26 luglio 2017 art 3.3 (c.d. pacchetto giovani con riferimento alle risorse ex UBIS/UBI) e di cui all'accordo 14.04.2021 art. 4 lett. F (con riferimento alle risorse ex ISP), la maggiorazione prevista in tema di previdenza complementare fino alla loro scadenza.

Le previsioni riportate al presente punto 2 si intendono integrate da quanto di seguito rappresentato al punto 4, applicabile anche ai dipendenti ex UBI/UBIS/ISP/CrBra/CrSaluzzo.

3. Risorse ex Unipol Banca

Per le risorse ex Unipol Banca, con accordo del 10 novembre 2020, le Parti hanno definito di dar corso al trasferimento, su base collettiva, del Fondo pensione dei Lavoratori di Unipol Banca al Fondo Pensione Interaziendale Multifond e, con successivo accordo del 27 novembre 2020, è stato definito, tra gli altri temi, anche il mantenimento, fino a tutto il 2021, delle previsioni di secondo livello applicate dalla cedente in materia di previdenza complementare. Le Parti convengono che, a far data dal 1° gennaio 2022, ai lavoratori ex Unipol Banca inquadrati come Aree professionali o Quadri direttivi, che non abbiano proceduto a riscattare la loro posizione previdenziale presso il Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca e abbiano deciso di trasferire la propria posizione a Multifond o ad uno dei fondi di previdenza complementare previsti in BPER Banca o in Banco di Sardegna, verranno mantenute le contribuzioni aziendali attualmente applicate.

Le previsioni riportate al presente punto 3 si intendono integrate da quanto di seguito rappresentato al punto 4, applicabile anche ai dipendenti ex Unipol Banca confluiti in BPER Banca.

4. Previsioni per la generalità delle risorse BPER Banca iscritte ai fondi presenti in BPER Banca e ulteriori previsioni

A decorrere dal 1.1.2022 per tutti i dipendenti di BPER Banca iscritti ai fondi presenti in BPER Banca a contribuzione definita (che non abbiano risolto il rapporto di lavoro, salvo accordi individuali o collettivi che disciplinino la garanzia del mantenimento delle contribuzioni tempo per tempo vigenti) le contribuzioni ordinarie a carico Azienda verranno aumentate di uno 0,25 % come di seguito specificato:

- a) l'aumento dello 0,25% sopra richiamato si applicherà fino al raggiungimento del limite massimo, comprensivo di detto aumento, della contribuzione ordinaria a carico Azienda pari al 5%;
- b) la contribuzione minima ordinaria a carico Azienda per tutte le risorse in servizio sarà del 3,9% (già comprensiva dell'aumento di cui sopra);
- c) verranno mantenute le contribuzioni aggiuntive ad oggi già in essere;
- d) verranno mantenute le attuali basi di calcolo e dinamicità in essere;

e) l'aumento percentuale dello 0,25%, o comunque l'aumento percentuale utile al raggiungimento del contributo del 3,9% avrà come base imponibile quella tempo per tempo prevista dal CCNL per il calcolo del TFR.

Dal 1.1.2022 per i neo assunti in BPER Banca la contribuzione datoriale viene fissata al 3.9% (da calcolarsi sull'imponibile TFR tempo per tempo stabilito dal CCNL) fermo restando la misura minima dello 0.5% di contribuzione a carico dipendente, che si intende confermata per la generalità dei lavoratori BPER Banca.

Il personale di età inferiore a 35 anni e con RAL inferiore o pari a 38.000 euro¹ assunto a far data dal 01/01/2022 e fino al 31/12/2024 nelle aziende BPER Banca, Banco di Sardegna, Bibanca, Bper Credit Management, Emilro Factor, Numera, Optima e Sardaleasing, beneficerà, 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.

A partire dal 01.01.2023 per tutte le risorse dipendenti delle aziende BPER Banca, Banco di Sardegna, Bibanca, Bper Credit Management, Emilro Factor, Numera, Optima e Sardaleasing iscritte o che si iscriveranno ad uno dei fondi presenti nelle rispettive aziende indipendentemente dalla provenienza pregressa, sarà possibile rivedere periodicamente le percentuali del TFR da destinare al finanziamento della propria posizione individuale secondo le seguenti misure: 0%, 25%, 50%, 75% o 100%, ferme restando le percentuali di contribuzione minima a carico dipendente eventualmente previste presso ciascuna Azienda. Tale possibilità è invece mantenuta senza soluzione di continuità a far data dal 01/01/2022 per le risorse cedute da Intesa San Paolo a BPER Banca, che ne risultassero già beneficiarie.

Dal 1.1.2022 a tutto il personale dipendente nelle aziende BPER Banca, Banco di Sardegna, Bibanca, Bper Credit Management, Emilro Factor, Numera, Optima e Sardaleasing, con disabilità certificata pari o superiore al 70% sarà riconosciuta, dal mese successivo a quello della presentazione della relativa certificazione, la maggiorazione della contribuzione di 1 punto percentuale rispetto alla contribuzione normativamente prevista; per i dipendenti già beneficiari di tale previsione, l'Azienda proseguirà ad effettuare il versamento della maggiorazione; al venire meno della predetta percentuale di disabilità, che dovrà essere comunicata tempestivamente dal lavoratore, dal mese successivo verrà meno tale maggiorazione.

¹ La rilevazione della RAL si intende annuale e avverrà nei seguenti momenti:

1. all'atto dell'assunzione, con riferimento alla prima mensilità di assunzione – con effetto sui conteggi dell'aliquota applicabile per il primo anno di assunzione (o frazione di esso);
2. a gennaio di ogni anno, con riferimento alla mensilità di dicembre dell'anno precedente, con effetto sull'aliquota applicabile per ogni annualità successiva.

(es. assunzione a Maggio 2022: rilevamento RAL teorica a Maggio 2022 e eventuale applicazione dell'aliquota maggiorata fino a dicembre 2022; a Gennaio 2023 rilevazione della RAL sulla base dati di dicembre 2022 e eventuale applicazione dell'aliquota maggiorata fino a dicembre 2023 etc).

Per RAL si intende la somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa (mensile o annuale) con esclusione di quelle variabili, riferita alla mensilità di assunzione o di dicembre come sopra dettagliato.

5. Impegni delle parti

Le parti si impegnano, con riferimento alle risorse ex UBI/UBIS/ISP, ad incontrarsi per ricercare l'armonizzazione, entro il 30/06/2022, delle basi imponibili e contribuzioni a carico Azienda, ferme restando le misure complessivamente previste, che sono state mantenute in caso di iscrizione ai fondi BPER Banca nei termini sopra citati. Le parti si danno atto fin d'ora che l'obiettivo dell'armonizzazione consisterà nella semplificazione della gestione amministrativa, con salvaguardia, in ogni caso, sia delle misure che delle dinamiche di contribuzione di cui agli accordi in essere ed a quanto qui convenuto.

Nell'ambito del più ampio accordo di armonizzazione le parti si sono confrontate altresì in materia di polizze accessorie tenendo conto anche delle situazioni pregresse dei lavoratori connesse alla previdenza complementare.

6. Comunicazione alle lavoratrici e i lavoratori in situazione di lunga assenza

La Banca si impegna a comunicare a tutte le lavoratrici/lavoratori impossibilitati ad accedere agli strumenti aziendali, a causa dello stato di lunga assenza, le nuove disposizioni operative aziendali per effettuare le scelte nei termini sopra descritti.

Art. 4 - Assistenza Sanitaria e Coperture accessorie

Premessa: le previsioni relative ai punti seguenti (nonché agli artt. 7 e 8), laddove soggette a scadenza, saranno oggetto di incontro dedicato per definire nuove intese almeno 6 mesi prima della scadenza stessa.

A - Assistenza Sanitaria

Il 31.12.2021 scadranno le convenzioni assicurative vigenti in BPER Banca nonché le previsioni derivanti dall'accordo sindacale del 30.12.2020 e l'accordo del Gruppo BPER del 29.10.2019 riferito all'incorporazione di Unipol Banca, prorogato il 27 novembre 2020 e le relative previsioni in scadenza il 31.12.2021 (quale trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni del CCNL).

Le parti hanno condiviso di definire un nuovo accordo che disciplini l'assistenza sanitaria, superando qualsiasi altra pattuizione in materia.

Pertanto dal 1.1.2022 al 31.12.2024, la Banca garantirà, tramite cassa di assistenza, una copertura sanitaria a beneficio di tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali e Quadri Direttivi di Bper Banca, alle condizioni che verranno richiamate in un successivo accordo specifico da sottoscrivere entro il 1° febbraio 2022 con validità dal 1° gennaio 2022 e con le specifiche di seguito riportate.

In particolare l'Azienda si impegna ad attivare nei termini e nelle modalità meglio descritti di seguito, coperture assicurative tramite Casdic, con la compagnia Unisalute, riconoscendo una contribuzione proprio carico.

- 1) contributo annuo a carico Azienda di euro 1.250,00 per ogni dipendente di BPER Banca, salvo quanto previsto ai successivi punti 2) e 3), per la sottoscrizione di una convenzione sanitaria, i cui piani proseguono, mantenendo le medesime coperture, fatte salve le

condizioni migliorative illustrate che saranno meglio dettagliate e consegnate alle OO.SS. per la verifica di merito;

- 2) contributo annuo a carico Azienda di euro 1.770,00 per ogni dipendente ex Unipol Banca confluito in Bper Banca, il cui piano sanitario prosegue mantenendo le medesime coperture in essere per le Aree Professionali e Quadri Direttivi di primo e secondo livello, e il medesimo perimetro di beneficiari; ciascun dipendente contribuirà con una quota aggiuntiva obbligatoria di euro 80,00 annui.
- 3) agli aderenti alla manovra di cui all'accordo 29.09.2020 del Gruppo ISP verrà mantenuta la copertura secondo le previsioni dell'accordo 30.12.2020.

Dall'esame congiunto in materia di coperture, al fine di valorizzare le prestazioni sanitarie, le Organizzazioni Sindacali hanno avanzato la richiesta di poter sottoscrivere un pacchetto aggiuntivo con prestazioni migliorative opzionabile dai dipendenti di cui al precedente punto 1) e di ridurre le quotazioni per la copertura dei componenti del nucleo familiare.

L'Azienda, preso atto della richiesta, tramite la Cassa di Assistenza Casdic e Unisalute, metterà a disposizione:

- un piano sanitario aggiuntivo ad adesione volontaria per i dipendenti di cui al precedente punto 1), 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 1) 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 lavoratrice/lavoratore riferito alla copertura sanitaria per il dipendente o per i familiari ed al pacchetto aggiuntivo riferito alla quota per il dipendente e/o per i familiari verrà trattenuto in numero 9 quote mensili nei cedolini degli aderenti da aprile a dicembre di ciascun anno (2022-2023-2024). In caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla data di cessazione verrà addebitata la quota di contributo dovuta per l'anno in corso in unica soluzione.

Si specifica che le convenzioni sanitarie prevedono la possibilità di recesso reciproco da parte delle parti stipulanti entro il termine del secondo anno di vigenza del contratto. In tale ipotesi le parti si incontreranno per ricercare una ulteriore soluzione.

E' previsto per la seconda annualità (01.01.2023 – 31.12.2023) e per la terza annualità (01.01.2024 – 31.12.2024) un eventuale incremento massimo del 5% annuo del premio, in presenza di un andamento tecnico di chiusura (rapporto sinistri/premi) delle annualità superiore all'80% ovvero una riduzione massima del 5% del premio in presenza di un andamento tecnico di chiusura (rapporto sinistri/premi) delle annualità minore al 75 %; gli andamenti saranno rilevati alla data del 30.10.2022 e del 30.10.2023.

Eventuali variazioni del premio per effetto di quanto sopra, si intendono riferite ai soli premi a carico Azienda.

Rispetto al contributo riconosciuto dall'Azienda e alle conseguenti modifiche dei piani sanitari che interverranno dal 01.01.2022 e sino alla scadenza del contratto assicurativo, le parti hanno definito - per i dipendenti che beneficeranno delle coperture di cui ai punti 1) e 2) del terzo capoverso del presente articolo - quanto segue.

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 200,00 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 550,00 annui;
- c) ex ISP e già iscritto al Fondo Sanitario Integrativo alla data di ingresso in Bper Banca e non aderente al Protocollo ISP 29.09.2020 una erogazione in conto welfare di euro 480,00 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 aderente al Protocollo ISP 29.09.2020 una erogazione in conto welfare di euro 480,00 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 aderente al Protocollo ISP 29.09.2020 una erogazione in conto welfare di euro 300,00 annui.

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

Per i dipendenti provenienti da Unipol Banca e per i dipendenti di provenienza UBI/ UBIS e ISP eventualmente destinatari, per effetto delle previsioni di cui sopra, di somme welfare e non più in servizio, alla data di attribuzione della somma nella posizione welfare, il corrispondente valore, solo per l'anno di cessazione e riproporzionato al periodo di permanenza in servizio, fatto salvo quanto diversamente disciplinato tra le Parti, verrà versato presso la forma di Previdenza Aziendale cui l'interessato aderisce, ove presente, e se non iscritto alla previdenza aziendale al momento dell'erogazione l'importo spettante verrà riconosciuto in denaro, con tassazione piena e nel limite del costo aziendale suddetto (resta inteso che l'importo eventualmente erogato sarà escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione); detta erogazione avverrà entro il 31 dicembre di ogni anno.

I dipendenti di Emil Ro Factor, BCM, OPTIMA Sim saranno destinatari di una copertura assicurativa analoga ai dipendenti BPER Banca, con le medesime modalità e termini sopra definiti.

Ai sensi dei sotto indicati accordi e nel limite delle previsioni in materia di assistenza sanitaria richiamate continueranno a trovare applicazione le relative coperture sanitarie riferite a:

- esodati ex Unipol Banca Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1^a e 2^a livello - Accordo Unipol Banca del 16.7.2015 e del 27.9.2017;
- esodati ex Unipol Banca Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1^a e 2^a livello - accordo Unipol Banca 5.12.2017;
- esodati ex Unipol Banca Quadri Direttivi di 3^a e 4^a livello - Accordo Unipol Banca del 16.7.2015 e del 27.9.2017;
- esodati ex Unipol Banca Quadri Direttivi di 3^a e 4^a livello - Accordo Unipol Banca 5.12.2017;

- esodati ex Unipol Banca Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1^ e 2^ livello provenienti dal Gruppo Unipol esodati con Accordo Unipol Banca 5.12.2017;
- dirigenti in quiescenza ex Ugf Merchant;
- dirigenti in quiescenza ed esodati ex Unipol Banca; quiescenti ex Accordo Unipol Banca, del 16/7/2015 del 26/09/2017 e 5/12/2017).

alle condizioni che verranno richiamate in un successivo accordo specifico da sottoscrivere entro il 1° febbraio 2022 con validità dal 1° gennaio 2022.

Le Parti concordano sulla opportunità di costituire la “Commissione Aziendale Coperture Assicurative Sanitarie e Coperture Accessorie nell’interesse del personale in servizio”, con la finalità di verificare la coerenza dei contenuti del presente Accordo con gli Articolati delle Polizze, nonché col fine di monitorare l’andamento della fruizione delle coperture sanitarie e accessorie oggetto del presente accordo, delle eventuali criticità nelle erogazioni delle prestazioni - anche in relazione ai tempi di evasione delle richieste di autorizzazione/rimborso - da parte del partner Assicurativo. La Commissione potrà valutare tecnicamente soluzioni future nell’ambito dell’assistenza sanitaria, ferma la determinazione a carico degli organi aziendali deputati. Appositi incontri avverranno a richiesta di una delle Parti e comunque a frequenza almeno trimestrale.

B - Coperture accessorie

Il 31.12.2021 scadranno le coperture assicurative e/o le previsioni, degli accordi 30.12.2020 e 29.10.2019, rinnovato il 27.11.2020. Le Parti hanno definito che dal 01/01/2022 al 31/12/2024 per tutto il personale BPER Banca varranno le previsioni di seguito indicate, con superamento di qualsiasi pregressa normativa relativa a coperture Infortuni - Vita - Invalidità Permanente da malattia - Superamento del periodo di comperto.

1. Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Per tutta la durata del presente accordo l’Azienda continuerà a riconoscere a tutto il personale BPER Banca una copertura per rischi professionali ed extraprofessionali con validità annuale e con rinnovo automatico.

La polizza infortuni extraprofessionali verrà sottoscritta per il tramite Cassa di Assistenza.

La copertura assicurativa prevede i seguenti massimali sia per gli infortuni professionali sia per gli infortuni extraprofessionali:

CATEGORIA	CAPITALE MORTE	CAPITALE INVALIDITA’ PERMANENTE
Aree Professionali + Quadri direttivi	200.000,00 €	300.000,00 €

Per ulteriori elementi di dettaglio (a titolo esemplificativo franchigie, eventuali esclusioni) si rimanda al contratto di polizza tempo per tempo vigente che verrà sottoscritto e messo a disposizione dei dipendenti tramite il Portale Welfare.

La copertura di cui alla presente previsione sarà estesa anche ai dipendenti di Emil Ro Factor, BCM, OPTIMA Sim.

Ai dipendenti Banco di Sardegna di provenienza Unipol Banca, si applicheranno le previsioni tempo per tempo vigenti presso il datore di lavoro.

2. Premorienza (da malattia o infortunio) e invalidità permanente totale (da malattia o infortunio)

Si conviene che in caso di premorienza o invalidità permanente totale definitiva superiore ai due terzi sopravvenuta dal 01.01.2022 al 31.12.2024 (nei termini e nella misura previsti dal contratto di polizza tempo per tempo vigente), del dipendente Bper Banca (Aree Professionali e Quadri Direttivi), l'Azienda si impegna a fornire direttamente agli aventi diritto una erogazione di euro 100.000,00.

Per il primo anno di vigenza della previsione l'Azienda ha valutato l'opportunità di tutelarsi dal rischio di dover erogare direttamente le prestazioni previste sottoscrivendo, con una o più compagnie di assicurazione terze, apposita polizza assicurativa. Nel caso in cui per gli anni successivi l'Azienda ritenesse di modificare questa modalità operativa le Parti si incontreranno per valutare eventuali clausole di esclusione, fermo l'importo dell'indennizzo.

Per tutti i dettagli (a titolo esemplificativo: esclusioni, limitazioni, dettagli relativi alla definizione per determinazione dell'invalidità totale permanente) relativi alle coperture Vita e Invalidità Permanente Totale si rimanda al contratto di polizza tempo per tempo vigente.

Le attuali previsioni e/o coperture di premorienza verranno conservate per i colleghi BPER Banca (rif. Accordo 17.01.2013) ed ex Unipol Banca (rif. TU 05/12/2017 art 7 - polizza caso morte -) confluiti nel fondo di solidarietà in base agli accordi tempo per tempo sottoscritti (Bper Banca, accordo manovra del personale del 29/10/2019; Unipol Banca, accordo 16/07/2015 del 26/09/2017 e 05/12/2017) e per il periodo di permanenza al fondo e in costanza di iscrizione al fondo pensione aziendale previsto, secondo le previsioni dei sopra menzionati accordi.

Ai dipendenti del Banco di Sardegna di provenienza Unipol Banca si applicheranno le previsioni tempo per tempo vigenti presso il datore di lavoro.

3. Long Term Care

L'Azienda, per il tramite di cassa di assistenza, riconosce a tutti i dipendenti Bper Banca una copertura Long Term Care che prevede l'erogazione di una rendita vitalizia pari ad euro 500,00 mensili quale conseguenza di evento verificatosi a far data dal 01.01.2022 al 31.12.2024.

4. Indennizzo in caso di malattia/infortunio che risolve il rapporto di lavoro (superamento periodo di comporto)

Con la presente intesa BPER Banca prevede in favore di tutti i suoi dipendenti un indennizzo in caso di malattia e/o infortunio che determinino la risoluzione del rapporto di lavoro per il superamento del periodo di comporto.

L'indennizzo previsto è pari a due (2) RAL (da calcolarsi computando le voci tabellari fisse) e comunque mai superiore a euro 100.000,00 lordi nel caso in cui la Banca risolva il rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto nei limiti previsti dal CCNL, a condizione che l'infortunio o la malattia abbia avuto inizio dopo il periodo di prova.

La liquidazione è prevista, trascorsi 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, in sostituzione dell'indennità di preavviso prevista dal CCNL per il caso di superamento del periodo di comporto per malattia e infortunio.

Nel caso in cui il lavoratore che abbia ottenuto l'indennizzo in parola, agisca stragiudizialmente o giudizialmente al fine di impugnare il licenziamento intimato dall'Azienda, dovrà restituire gli importi percepiti dall'Azienda entro il termine di 30 giorni dalla notifica alla stessa dell'impugnativa del recesso, ad esclusione dell'ammontare lordo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso prevista contrattualmente.

Sono esclusi dalla presente previsione (e quindi non beneficeranno di tale indennizzo) i dipendenti che:

- 1) al momento del recesso, abbiano già maturato i requisiti per un qualsiasi trattamento pensionistico;
- 2) siano stati oggetto, prima dello scadere del periodo di comporto, di risoluzione del rapporto di lavoro per un titolo diverso dal superamento del periodo di comporto.

La previsione ha validità dal 01.01.2022 al 31.12.2024.

Art. 5 - Mobilità territoriale

1. INDENNITÀ PER MOBILITÀ TERRITORIALE

Il 31.12.2021 scadranno i seguenti accordi che prevedevano indennità per le risorse trasferite per disposizione aziendale: accordo Gruppo BPER del 15.12.2017 in ultimo prorogato con accordo del 29/10/2019 (pendolarismo ordinario) e accordo Gruppo BPER del 29.10.2019 (che prevedeva un importo ad indennizzo delle mobilità direttamente riconducibili ad operazioni di piano industriale); pertanto le Parti hanno concordato di normare la materia come di seguito indicato.

Con riferimento a tutti i trasferimenti dal 15.11.2021 al 31.12.2024, attuati dalle Aziende destinatarie del presente Accordo, le parti convengono sull'identificazione di un unico trattamento uniforme, come definito di seguito, che verrà corrisposto 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 01.01.2022.

Le parti confermano che al fine di salvaguardare le condizioni di vita personali e familiari del personale coinvolto dalla mobilità viene individuata, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale, quella che di massima rientra in una percorrenza di andata e ritorno di 120 km.

Mobilità giornaliera

L'indennità verrà corrisposta, per ogni giorno di effettiva presenza, esclusivamente nel caso di spostamenti superiori a 20 km a tratta (40 km a/r), calcolati in ragione del numero di km effettuati superiori al predetto limite e fino a 120 km a tratta (240 km a/r) – le percorrenze superiori rientrano nella mobilità non giornaliera di cui al paragrafo che segue.

L'indennità chilometrica verrà riconosciuta per il numero di km eccedenti la franchigia di 20 km a tratta (40 km per ogni tragitto) nella misura di euro 0,30 per ogni km.

Per le tratte tra:

- 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.

Pertanto la modalità di calcolo avverrà secondo la presente formula:

$$\text{euro } 0,30 \times (\text{km a tratta} - 20) \times 2$$

Mobilità non giornaliera

Qualora l'interessato/a venga trasferito ad almeno 60 km a tratta (tragitto uguale o maggiore di 120 km a/r) di distanza dal luogo di residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia precedentemente comunicato all'Azienda) e decida di usufruire di un alloggio, l'Azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

Ove il lavoratore/lavoratrice, indipendentemente dall'inquadramento professionale, preferisca, in luogo dell'indennità giornaliera, individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'Azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri mensili quantificati in un massimo di euro 1.400 (maggiorati del 20% se il trasferimento avviene nelle piazze di Roma, Napoli o Milano).

Nei casi in cui l'interessato/a venisse trasferito/a ad almeno 80 km a tratta (tragitto uguale o maggiore di 160 km a/r) di distanza dal luogo di residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia precedentemente comunicato all'Azienda) oltre alle due previsioni sopra riportate, qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra, 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.

Nei casi in cui l'assegnazione sia ad almeno 120 km a tratta (tragitto uguale o maggiore di 240 km a/r) di distanza dal luogo di residenza (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia precedentemente comunicato all'Azienda) ed il lavoratore/lavoratrice decida di non usufruire dell'alloggio, l'importo di cui sopra (euro 1.400 lordi mensili o maggiorato del 20% per le piazze di Roma, Napoli e Milano) sarà convertito in indennità giornaliera sulla base di 20 giorni lavorativi mensili e riconosciuto in base ai giorni di effettiva presenza.

L'Azienda si impegna a valutare l'assegnazione di auto ad uso promiscuo in conformità alle policy tempo per tempo vigenti.

2. BENEFICIARI DELLA NUOVA INDENNITÀ

Sono beneficiari della nuova indennità tutti i lavoratori e le lavoratrici trasferiti, a diversa unità produttiva (diverso comune), ivi compresi quelli trasferiti all'interno delle città metropolitane di Roma, Napoli e Milano.

L'erogazione viene riconosciuta anche a coloro che, pur riavvicinati al luogo di domicilio/residenza in accoglimento parziale di specifica richiesta, percorrano una tratta giornaliera superiore a 20 km (in diverso comune o all'interno delle città metropolitane di Roma, Napoli e Milano).

3. ESCLUSIONI

Sono esclusi dal perimetro dei beneficiari i lavoratori/lavoratrici:

- a) assunti in prima assegnazione;
- b) il cui trasferimento avvenga su richiesta del lavoratore/lavoratrice per filiali/uffici/località esplicitamente richiesti e formalizzati ed integralmente accolti; se parzialmente accolti verrà erogata la relativa indennità così come previsto dal presente accordo (l'adesione da parte del dipendente al *job posting* o altre necessità richieste dall'Azienda non è considerata trasferimento su richiesta);
- c) il cui trasferimento comporti l'assegnazione o il rientro in unità produttiva ubicata nel Comune di residenza o domicilio (fatta eccezione per i lavoratori e le lavoratrici dei comuni delle città metropolitane di Roma, Napoli e Milano).

4. CRITERI DI ATTRIBUZIONE E CALCOLO INDENNITÀ'

Per "tragitto" chilometrico casa-lavoro-casa si intende la somma della distanza, espressa in Km, tra il comune di residenza - inteso come l'indirizzo di residenza - (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia precedentemente comunicato all'Azienda), ed il nuovo comune di lavoro, inteso come indirizzo del luogo di lavoro, considerando il percorso più veloce indicato da Google Maps, indicativamente nelle fasce orarie mattutine di percorrenza, fatta salva l'accertata e perdurante (indicativamente almeno 30 giorni) impercorribilità del percorso indicato. Per il calcolo dell'indennità il lavoratore/lavoratrice dovrà formalizzare la propria residenza e/o il proprio domicilio con le modalità tempo per tempo vigenti in Azienda. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si terrà sempre e solo in considerazione la tratta di andata (percorso casa-lavoro) moltiplicata per due.

Il tragitto chilometrico casa-lavoro-casa (indicato come tragitto) - e di conseguenza l'indennità erogata - può variare a seguito del cambio della residenza o del domicilio, fermo restando la durata massima complessiva del trattamento di 72 mesi calcolati a partire dalla data di trasferimento.

Nel caso di variazione del tragitto a seguito di cambiamento di residenza o di domicilio che comporti un avvicinamento rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo verrà rideterminata con riferimento alla nuova distanza.

Nel caso di variazione del tragitto a seguito di cambiamento di residenza o di domicilio che comporti un allontanamento rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo continuerà ad essere erogata con riferimento al tragitto precedente. Resta fermo l'obbligo contrattuale di comunicare

tempestivamente all'Azienda il cambiamento di residenza o di domicilio, nelle modalità tempo per tempo vigenti.

Il successivo trasferimento a diverso comune di lavoro - incluso il trasferimento all'interno delle città metropolitane dei comuni di Roma/Napoli/Milano - comporta la verifica dei presupposti per il percepimento della indennità e nel caso alla rideterminazione della misura dell'indennità di pendolarismo (che verrà riconosciuta per ulteriori 72 mesi a prescindere da eventuali erogazioni precedenti) con riferimento alla nuova distanza, salvo quanto previsto dalle previsioni di esclusione dal perimetro dei beneficiari di cui al punto 3.

Coloro che, a seguito di trasferimento con tragitto uguale o maggiore di 200 km (tratta 100 km) trasferiscono la propria residenza/domicilio nei pressi del comune di lavoro, continueranno comunque a percepire il trattamento sino alla scadenza e nella misura inizialmente prevista.

La prestazione lavorativa effettuata in modalità agile non concorre alla maturazione delle predette indennità qualora si tratti di erogazioni giornaliere, nel caso venga effettuata dalla residenza/domicilio. Laddove fosse effettuata da hub aziendale sito in un comune diverso dalla residenza o domicilio (o anche all'interno delle città metropolitane di Roma, Napoli e Milano) e ne ricorressero i presupposti, verrà riconosciuta la relativa indennità (secondo la tratta percorsa) come definita al punto che precede per il tragitto casa-hub-casa (verrà considerato l'indirizzo di domicilio, e non quello di residenza, qualora il dipendente lo abbia precedentemente comunicato all'Azienda).

A favore dei percettori di indennità di mobilità giornaliera, l'Azienda si rende disponibile, previa richiesta degli interessati, a riconoscere il rimborso dell'abbonamento mensile ai mezzi pubblici per il trasporto casa-lavoro-casa, nel limite delle erogazioni mensili spettanti secondo le previsioni del presente accordo. Il differenziale rispetto al trattamento di mobilità spettante per la relativa percorrenza sarà liquidato al lordo in busta paga per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

5. RACCORDO CON PREGRESSA NORMATIVA DI SECONDO LIVELLO

Per le risorse provenienti da Unipol Banca in servizio presso le filiali sottoposte a procedura antitrust, si procederà ad appositi incontri aziendali con il Banco di Sardegna.

Per le risorse già beneficiarie di trattamenti di mobilità ai sensi delle previsioni di secondo livello precedenti, riconosciuti per i trasferimenti fino al 14.11.2021, a condizione che non intervenga un trasferimento nel periodo successivo a tale data, in via transitoria verranno mantenuti:

- se provenienti da ISP, i trattamenti, sino alla scadenza, se originariamente prevista dall'accordo ISP, ivi compresi gli eventuali trasferimenti intervenuti nel periodo 15.11.2021 – 31.12.2021;
- se provenienti da UBI/UBIS, per coloro che beneficiano di trattamenti c.d. di Grande mobilità, verrà mantenuto il precedente trattamento sino alla scadenza, se originariamente prevista;
- se provenienti da Unipol Banca, verrà mantenuto il precedente trattamento sino alla scadenza, se originariamente prevista;
- per le risorse BPER Gruppo verrà mantenuto il precedente trattamento sino alla scadenza, se originariamente prevista. Per i beneficiari di trattamenti di mobilità in corso, 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 previsto il posticipo di 24 mesi della scadenza dello stesso trattamento di mobilità di Piano Industriale;
- a favore di coloro che stanno percependo trattamenti di mobilità di Pendolarismo Ordinario Gruppo BPER che avranno scadenza durante il triennio 2022/2024 è previsto il posticipo di 18 mesi della scadenza dello stesso trattamento di mobilità di Pendolarismo Ordinario.

Per chi ha beneficiato di trattamenti di mobilità derivanti dall'accordo di P.I. Gruppo BPER del 14/08/2015, inclusi eventuali successivi trattamenti di pendolarismo ordinario ai sensi dell'accordo Gruppo BPER 15/12/2017 art. 7 comma c, 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:

- 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;
- 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;
- 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.

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.

6. RACCORDO CON NORMATIVA DI CCNL, CONTRIBUTIVA E FISCALE

I commi che precedono sono sostitutivi della parte economica e non di quella normativa riferita ai trasferimenti di cui agli artt. 88 e 111 del CCNL 31.03.2015, rinnovato il 19.12.2019; il dipendente potrà comunque optare per il trattamento economico previsto dal CCNL ai suddetti commi, in tal caso, nulla è dovuto per quanto previsto ai commi precedenti.

Le erogazioni di cui sopra seguiranno le previsioni disciplinate dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, sono da considerarsi al lordo (ad esclusione delle erogazioni per gli abbonamenti) delle ritenute di legge e non sono computabili nella base imponibile utile ai fini del calcolo TFR e della previdenza complementare.

7. TUTELE

Con riguardo alla mobilità territoriale derivante da trasferimenti, nel periodo 01.01.2022 - 31.12.2024, che non comporti un avvicinamento, il comprovato preventivo consenso, attestato da comunicazione aziendale con riscontro del lavoratore/lavoratrice su apposita modulistica, sarà necessario – oltre che nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa vigente – anche da parte del personale, che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza;
- genitori/affidatari con figli e/o equiparati di età inferiore a 2 anni; se entrambi i genitori sono dipendenti del Gruppo Bper il preventivo consenso deve essere richiesto solo ad uno dei due a scelta dei dipendenti;
- lavoratrici/affidatarie con figli e/o equiparati di età pari o superiore a 2 anni e fino a 3 anni di età;
- lavoratori separati/divorziati/single/affidatari con figli e/o equiparati di età pari o superiore a 2 anni e fino a 3 anni di età; se entrambi i genitori sono dipendenti del Gruppo BPER il preventivo consenso deve essere richiesto solo ad uno dei due a scelta dei dipendenti;
- lavoratrici/affidatarie con figli e/o equiparati di età superiore ai 3 anni e fino agli 8 anni, il cui trasferimento comporti una percorrenza uguale o maggiore a 30 km a tratta, calcolata secondo quanto previsto al punto 4 del presente articolo;
- lavoratori separati/divorziati/single/affidatari con figli e/o equiparati di età superiore ai 3 anni e fino agli 8 anni, il cui trasferimento comporti una percorrenza uguale o maggiore a 30 km a tratta, calcolata secondo quanto previsto al punto 4 del presente articolo; se entrambi i genitori sono dipendenti del Gruppo BPER il preventivo consenso deve essere richiesto solo ad uno dei due a scelta dei dipendenti;
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap o comunque con certificazione di invalidità superiore al 70% e/o con riconoscimento di L.104/92 per i figli;
- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92);

- lavoratori/lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale se il trasferimento è ad una distanza superiore ai 25 km (tratta). Se a seguito di eccezionali esigenze di servizio (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assenza di unità produttiva nel raggio di 25 km) ciò non sarà possibile, l'Azienda valuterà una diversa soluzione che possa consentire al lavoratore/lavoratrice la salvaguardia della conciliazione dei tempi vita/lavoro, ricercando una condivisione con il dipendente.

8. RIENTRO E/O AVVICINAMENTO

Il personale trasferito dal 15/11/2021 al 31/12/2024 potrà presentare sin dal momento del trasferimento le richieste di rientro e/o avvicinamento alla piazza di residenza/domicilio e l'Azienda valuterà, entro 24 mesi dalla richiesta, soluzioni che ne permettano l'accoglimento.

Qualora alla scadenza dei 72 mesi perdurassero le condizioni che hanno giustificato il riconoscimento del trattamento, sarà previsto un ulteriore periodo per il riconoscimento dell'indennità fino ad eventuale nuovo trasferimento e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, maggiorato di euro 0,10 euro al km rispetto alla mobilità giornaliera prevista al punto 1 del presente articolo. Il diritto a tale riconoscimento maturerà al ricorrere delle seguenti condizioni:

- 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;
- presentazione da parte del dipendente di richiesta di avvicinamento/rientro;
- mancato avvicinamento/rientro entro 24 mesi dalla richiesta ed entro 35 km dalla residenza/domicilio.

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 (entro i 35 km) individuata dall'Azienda, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

9. COMUNICAZIONI TRASFERIMENTI

L'Azienda si impegna a comunicare in forma scritta l'eventuale trasferimento, ovvero eventuale nuovo ruolo. Dalla data di ricezione di tale comunicazione in forma scritta decorrono, se ne ricorrono i requisiti, i giorni utili al conteggio del periodo di preavviso, ai sensi degli artt. 88 e 111 CCNL 31 Marzo 2015 rinnovato il 19 Dicembre 2019.

L'erogazione del mancato preavviso avverrà a seguito di richiesta scritta o via mail dal lavoratore inoltrata direttamente all'Ufficio Amministrazione del Personale (allegando la comunicazione del trasferimento); si precisa che la data dalla quale decorre il calcolo del conteggio, per eventuale termine di preavviso, è quella della data della comunicazione scritta, salvo diversa e motivata segnalazione da parte del dipendente.

10. ULTERIORI PREVISIONI

Le richieste di rientro e/o avvicinamento presentate da dipendenti di aziende destinatarie del presente accordo trasferiti e non percettori di alcun trattamento di mobilità saranno prese in carico dall'Azienda.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare le suddette richieste, ed entro 24 mesi dalla presentazione delle stesse individuerà per coloro con sede di lavoro ad almeno 50 km dalla residenza/domicilio, compatibilmente con le esigenze aziendali e con profili coerenti alle più recenti esperienze professionali maturate, soluzioni lavorative adeguate, entro 35 km dalla residenza/domicilio e ricercando il consenso della risorsa, che ne permettano l'accoglimento.

L'Azienda dichiara inoltre la propria disponibilità ad effettuare colloqui laddove richiesti, per valutare lo sviluppo professionale ed eventuali esigenze in tema di mobilità territoriale, da parte di risorse assunte a tempo indeterminato nel triennio 2022/2024, decorsi almeno 36 mesi dall'assunzione.

11. VALIDITA' DELLA PREVISIONE

Le presenti previsioni sono valide fino al 31.12.2024.

12. DESTINATARI DELLA PREVISIONE

Sono destinatari delle presenti previsioni di Mobilità i dipendenti delle seguenti aziende:

- Bper Banca
- Banco di Sardegna
- Bibanca
- Sardaleasing
- Bper Credit Management
- Emil.ro Factor
- Optima
- Numera

Art. 6 - Regolamento Quadri direttivi e indennità di reggenza/direzione

Le parti, nelle more della ricerca di una intesa che armonizzi l'accordo BPER Banca "Regolamento Quadri Direttivi" del 27 ottobre 2009 - aggiornato con gli accordi del 16 settembre 2011 e 20 marzo 2012 - definiscono la proroga pro tempore del riconoscimento dello stesso secondo le attuali modalità di calcolo e corresponsione a favore delle strutture di centro e semicentro attualmente destinatarie per quanto applicabili. La presente previsione sarà inoltre applicata alle sole filiali non ricomprese nel ramo UBI/ISP e al personale non proveniente dal ramo UBI/ISP.

Laddove presenti, permanendo le condizioni che ne determinano l'erogazione, verranno mantenute le indennità di reggenza per il personale proveniente da UBI/UBIS e di Direzione per il personale proveniente da ISP.

La materia di cui al presente articolo sarà prioritaria nella trattazione delle materie oggetto di Armonizzazione.

Art. 7 - Erogazione 40% (art. 27 Contratto Integrativo Aziendale Bper Banca del 14 luglio 2011)

La previsione di cui all'art. 27 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.

Art. 8 - Buoni Cadhoc

Premesso che le Parti, con accordo sindacale del 21 dicembre 2018 di BPER Banca e Optima, hanno disciplinato l'erogazione di buoni regalo di valore complessivo annuo pari a 70 euro fino al 31.12.2021, fermo quanto previsto dei precedenti accordi, le Parti concordano - a far data dal 2022 e fino a tutto il 2024 - sull'erogazione di buoni regalo nella seguente misura:

- un valore complessivo di euro 70 per il personale Bper proveniente da 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 di cui al precedente articolo, 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).

I menzionati buoni si caratterizzano per il loro regime di esenzione da oneri fiscali e previdenziali, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR.

Art. 9 - Banca del Tempo Solidale

Si conviene di prorogare, per le aziende che già ne sono state destinatarie per l'anno 2021, l'accordo di Banca del tempo solidale del 28/10/2020. Tale proroga varrà pertanto a far data dal 01/01/2022 e fino al 31/12/2022. Il Gruppo metterà pertanto a disposizione degli aventi diritto - per l'anno 2022 - ulteriori 7500 ore (a titolo di Banca del Tempo Solidale) che verranno sommate ad eventuali residui non utilizzati rivenienti dall'anno 2021. Al raggiungimento di un numero di ore donate da parte dei lavoratori pari alla dotazione annuale fornita dall'Azienda, la stessa incrementerà 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 le Parti concordano di procedere ad una più complessiva ricognizione dell'Accordo al fine di adeguarlo alla mutata situazione del Gruppo.

Art. 10 - Prosecuzione confronto

Le Parti stabiliscono che il confronto proseguirà sulle materie non già disciplinate con il presente Accordo, fermo quanto previsto all'art 2 del presente accordo.

Le OO.SS. auspicano l'apertura di un confronto tra le Parti sui temi delle condizioni bancarie e creditizie al Personale.

Letto, confermato, sottoscritto

L' Azienda

BPER Banca S.p.A. _____
(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle società interessate)

Le Organizzazioni Sindacali

FABI _____

FIRST CISL _____

FISAC CGIL _____

UILCA _____

UNISIN _____