

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 novembre 2024, 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, Alessandro Mutini, Stefano Seghezza, Stefano Del Soldato Scavino, 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 Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci;
- FIRST/CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Elisabetta Artusio, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Bruna Massa, Francesco Melis, Matteo Muzio, Massimiliano Perona, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Antonella Manca, Fabrizio Mattioli, Luca Mellano, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Fulvio Velotto;
- FISAC/CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Eleonora Orlandi, Marco Del Brocco, Maria Agueci, Nunzia Colantonio, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Glorita Unida, Carlo Gallinotti, Samuel Paganini, Grazia Carla Maria Scarpa, Luca Copersini, Gianni Gaudenzi, Paola Palmieri, Piergiorgio Carta, Micaela Muzi;
- UILCA nelle persone di Tassi Paolo, Aversa Marco, Continolo Antonio, Corte Mauro, Cremonini Luca, Dabbene Claudia, D'Alessio Pierre, Giorgini Erica, Tramuto Calogero, Abate Giuseppe, Arienti Barbara, Assandri Beatrice, Azzaro Mario Rosario, Battaglia Francesco, Bortolani Gabriele, Forlai Alberto, Fusari Maurizio, Fusco Cesira, La Rosa Antonino, Locci Luca, Losenno Antonella, Marchese Sandro, Micheli Davide, Migliorini Claudio, Negro Giacomo, Piccoli Alessandra, Piras Dario, Serina Maria Luisa, Tognoli Dario, Vallarelli Aldo, Ferrari Francesca;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Luca Ghimenti, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Sabrina Balducchi, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi;

premesso che

- in data 28.12.2021 è stato sottoscritto un accordo di armonizzazione, che qui si richiama integralmente, dei trattamenti economico/normativi afferenti ad accordi di secondo livello; tale accordo ha successivamente trovato prosecuzione nell'accordo del 01.07.2022, che qui si richiama integralmente;
- per quanto riguarda le materie in scadenza al 31.12.2024 - assistenza sanitaria e coperture accessorie (art. 4 dell'accordo 28.12.2021), buoni Cadhoc (art. 8 dell'accordo 28.12.2021), previsione relativa a maggiorazioni sulla contribuzione alla previdenza complementare per

giovani con età inferiore a 35 anni (art. 3 punto 4. 3° comma, dell'accordo 28.12.2021) - le parti si sono incontrate al fine di definire eventuali nuove previsioni.

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Previdenza Complementare – maggiorazione giovani

Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dal Pacchetto Giovani ex art. 18 accordo 1° luglio 2022 per le aziende oggi destinatarie (BPER Banca, Banca Cesare Ponti e BPER Factor) e ferme restando, fino a scadenza, le precedenti previsioni disciplinate con accordo del 28.12.2021 art. 3 punto 4, 3° comma, con riferimento alla maggiorazione del contributo a carico azienda alla previdenza complementare ivi previsto per i giovani, per tutti gli attuali beneficiari nonché per coloro che, in possesso dei requisiti richiesti da tale norma, dovessero essere assunti fino a tutto il 31.12.2024, si conviene che il personale di età inferiore a 35 anni e con RAL inferiore o pari a 38.000 euro¹ assunto a far data dal 01/01/2025 e fino al 31/12/2027 nelle aziende BPER Banca, Banca Cesare Ponti, Banco di Sardegna, Bibanca, Bper Factor, e Sardaleasing, beneficerà, laddove non destinatario degli accordi sopra richiamati, 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.

Art. 3 - Assistenza Sanitaria e Coperture accessorie

A - Assistenza Sanitaria

Il 31.12.2024 scadranno le convenzioni assicurative derivanti dall'accordo sindacale del 28.12.2021.

Le parti hanno condiviso di definire un nuovo accordo che disciplini l'assistenza sanitaria, superando qualsiasi altra pattuizione in materia fatte salve le erogazioni welfare previste dall'art. 6 dell'accordo 01/07/2022, da applicarsi alle seguenti Banche e Aziende del Gruppo: Bper Banca, Banca Cesare Ponti, Bper Factor, Banco di Sardegna, Bibanca e Sardaleasing.

Pertanto, dal 1.1.2025 al 31.12.2027, le aziende garantiranno, tramite cassa di assistenza, una copertura sanitaria a beneficio di tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali e Quadri Direttivi, alle condizioni che verranno richiamate in un successivo accordo specifico da sottoscrivere entro il 1° febbraio 2025 con validità dal 1° gennaio 2025 e con le specifiche di seguito riportate.

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 2025: rilevamento RAL teorica a Maggio 2025 e eventuale applicazione dell'aliquota maggiorata fino a dicembre 2025; a Gennaio 2026 rilevazione della RAL sulla base dati di dicembre 2025 e eventuale applicazione dell'aliquota maggiorata fino a dicembre 2026 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.

In particolare, le Aziende si impegnano ad attivare nei termini e nelle modalità meglio descritti di seguito, coperture assicurative tramite Casdic, con una compagnia assicurativa,

riconoscendo una contribuzione a proprio carico.

1) contributo annuo a carico Azienda di euro 1.299,50 per ogni dipendente e nucleo fiscalmente a carico (inteso come coniuge, convivente more/uxorio e figli) limitatamente alla specifica polizza sanitaria senza estensioni (Aree Professionali e Quadri Direttivi), salvo quanto previsto al successivo punto 2), 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. Ferme restando le previsioni disciplinate tempo per tempo da specifici accordi (es. accordi di incentivazione all'esodo), la copertura rimane attiva:

- fino al 30 giugno di ogni annualità per tutte le cessazioni che dovessero intervenire entro tale data, fatta unicamente eccezione per quanto previsto dal punto che segue;
- fino al 31 dicembre di ogni annualità per tutte le cessazioni connesse a pensionamento o decesso o scadenza comporto, indipendentemente dalla data di fine rapporto, e per tutte le cessazioni che dovessero intervenire a partire dal primo luglio di ogni annualità.

2) contributo annuo a carico Azienda di euro 1.777,50 e nucleo fiscalmente a carico (inteso come coniuge, convivente more/uxorio e figli) limitatamente alla specifica polizza sanitaria senza estensioni, per ogni dipendente ex Unipol Banca attualmente beneficiario delle coperture sanitarie di cui all'accordo 28.12.2021 art. 4 lettera A punto 2, il cui piano sanitario prosegue mantenendo le medesime coperture in essere per Aree Professionali e Quadri Direttivi, fatte salve le condizioni migliorative illustrate che saranno meglio dettagliate e consegnate alle OO.SS. per la verifica di merito, e il medesimo perimetro di beneficiari; ciascun dipendente contribuirà con una quota aggiuntiva obbligatoria di € 152,54.

Ferme restando le previsioni disciplinate tempo per tempo da specifici accordi (es. accordi di incentivazione all'esodo), la copertura rimane attiva:

- fino al 30 giugno di ogni annualità per tutte le cessazioni che dovessero intervenire entro tale data, fatta unicamente eccezione per quanto previsto dal punto che segue;
- fino al 31 dicembre di ogni annualità per tutte le cessazioni connesse a pensionamento o decesso o scadenza comporto, indipendentemente dalla data di fine rapporto, e per tutte le cessazioni che dovessero intervenire a partire dal primo luglio di ogni annualità.

Resta confermata la presenza di un pacchetto aggiuntivo con prestazioni migliorative opzionabile dai dipendenti di cui al precedente punto 1).

Pertanto, l'Azienda, tramite la Cassa di Assistenza Casdic e con una compagnia assicurativa, metterà a disposizione un **piano sanitario aggiuntivo** ad adesione volontaria per i dipendenti di cui al precedente punto 1), con un costo di euro 282,50 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).

Ferme restando le previsioni disciplinate tempo per tempo da specifici accordi (es. accordi di incentivazione all'esodo), la copertura rimane attiva:

- fino al 30 giugno di ogni annualità per tutte le cessazioni che dovessero intervenire entro tale data, fatta unicamente eccezione per quanto previsto dal punto che segue;
- fino al 31 dicembre di ogni annualità per tutte le cessazioni connesse a pensionamento o decesso o scadenza comporto, indipendentemente dalla data di fine rapporto, e per tutte le cessazioni che dovessero intervenire a partire dal primo luglio di ogni annualità.

Le parti valuteranno, per le annualità successive al 2025, la possibilità di attivare il pagamento tramite credito welfare con riferimento alle quote dei premi per i familiari.

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 (2025-2026-2027). In caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data di cessazione verrà conguagliata 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, oltre che nelle ipotesi previste dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, anche entro il termine del secondo anno di vigenza del contratto. In tali ipotesi le parti si incontreranno per ricercare una ulteriore soluzione.

E' possibile una **revisione del premio per gli anni successivi al primo** (2026 e 2027).

Per ogni annualità successiva al 2025, in presenza di una stima prospettica dell'andamento sinistri/premi (s/p) complessivi anche basata sul rapporto s/p di polizza al 31/10 dell'anno in corso (es. a fine 2025 stima rapporto s/p 2026) che sia superiore o inferiore all'80%, i premi verranno aumentati ovvero ridotti con effetto dal 1° gennaio dell'anno nella misura necessaria a riportare il rapporto sinistri/premi complessivo prospettico stimato al 80%.

In entrambi i casi sopra riportati, la riduzione e l'aumento dei premi non potranno eccedere la misura del 8% complessivo dei premi.

Gli eventuali incrementi del premio per il 2026 e/o per il 2027 di cui ai punti 1) e 2) che dovessero discendere dal meccanismo sopra riportato saranno posti a carico dell'azienda, ivi inclusi eventuali incrementi per familiari a carico e non a carico ed eventuali incrementi sulle coperture aggiuntive sottoscritte. Nel caso di eventuali riduzioni le stesse si applicheranno unicamente sui contributi a carico azienda.

I lavoratori appartenenti alla platea di cui al punto 2 manterranno ferma per ogni annualità la quota di premio a loro carico pari a euro 152,54 indipendentemente da eventuali aumenti o riduzioni discendenti dal meccanismo sopra riportato.

L'azienda riconosce 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).

L'azienda riconosce inoltre 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).

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^ e 2^ livello - Accordo Unipol Banca del 16.7.2015 e del 27.9.2017;
- esodati ex Unipol Banca Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1^ e 2^ livello - Accordo Unipol Banca 5.12.2017;
- esodati ex Unipol Banca Quadri Direttivi di 3^ e 4^ livello - Accordo Unipol Banca del 16.7.2015 e del 27.9.2017;
- esodati ex Unipol Banca Quadri Direttivi di 3^ e 4^ 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;
- pensionati ex Unipol Banca da bando.

alle condizioni che verranno richiamate in un successivo accordo specifico da sottoscrivere entro il 1° febbraio 2025 con validità dal 1° gennaio 2025.

Le Parti concordano altresì sull'introduzione di un **pacchetto prevenzione** (cd. *Check up*) - le cui caratteristiche sono esplicitamente descritte all'interno del contratto della polizza sanitaria, che andrà a sostituire ogni eventuale precedente previsione (aziendale o collettiva) applicata presso le aziende destinatarie del presente articolo. Il piano prevede un check up annuale per i dipendenti e per gli esodati (per questi ultimi secondo le regole tempo per tempo disciplinate dagli accordi sindacali di incentivazione all'esodo in materia di coperture sanitarie), dal compimento dei 48 anni (48 anni e 1 giorno).

DICHIARAZIONE OOSS

Le OOSS evidenziano la necessità che la compagnia garantisca l'accesso alla totalità della rete di strutture tempo per tempo convenzionate e il livello di prestazioni previste dalla polizza sanitaria

DICHIARAZIONE AZIENDA

L'Azienda conferma che il tema costituisce oggetto di attenzione e costante verifica con la compagnia, al fine di assicurare il livello di prestazioni previste da polizza.

B - Coperture e previsioni accessorie

Il 31.12.2024 scadranno le coperture assicurative e/o le previsioni di cui all'accordo 28.12.2021. Le Parti hanno definito che dal 01/01/2025 al 31/12/2027 per tutto il personale (Aree Professionali e Quadri Direttivi) BPER Banca, Banca Cesare Ponti, Bper Factor, Banco di Sardegna, Bibanca e Sardaleasing 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 comporto.

i. Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Per tutta la durata del presente accordo ogni Azienda continuerà a riconoscere a tutto il personale 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, che avrà le stesse caratteristiche sostanziali di quella in scadenza il 31/12/2024, salvo migliorie, 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, limitazioni) si rimanda al contratto di polizza tempo per tempo vigente che verrà sottoscritto e messo a disposizione dei dipendenti tramite B Human laddove attivato e tramite apposite comunicazioni per le aziende non allineate informaticamente.

ii. 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 del dipendente superiore ai due terzi, sopravvenuta dal 01.01.2025 al 31.12.2027 (nei termini e nella misura previsti dal contratto di polizza tempo per tempo vigente), ogni Azienda si impegna a fornire direttamente agli aventi diritto (dipendente in caso di Invalidità ed eredi testamentari o legittimi in caso di morte), una erogazione, a titolo di risarcimento del danno, di euro 100.000,00.

Le Aziende hanno 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, che avrà le stesse caratteristiche sostanziali di quella in scadenza il 31/12/2024, salvo migliorie. 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.

Nel caso in cui, successivamente, le Aziende ritenessero di modificare questa modalità operativa, le Parti si incontreranno per ricercare soluzioni condivise, fermo l'importo dell'indennizzo e le clausole di esclusione/limitazione previste come da ultimo contratto di polizza.

Le precedenti 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 aziendali previsto, secondo le previsioni dei sopra menzionati accordi.

iii. Long Term Care

Le Aziende riconoscono a tutti i dipendenti una copertura Long Term Care, che avrà le stesse caratteristiche sostanziali di quella in scadenza il 31/12/2024, salvo migliorie, che prevede l'erogazione di una rendita vitalizia pari ad euro 500,00 mensili quale conseguenza di evento verificatosi a far data

dal 01.01.2025 al 31.12.2027. Per tutti i dettagli (a titolo esemplificativo: esclusioni, limitazioni) si rimanda al testo di polizza tempo per tempo vigente.

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

Con la presente intesa si prevede in favore di tutti i 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 l'azienda 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, l'interessato 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) alla data della risoluzione del rapporto di lavoro, abbiano già maturato i requisiti per l'accesso ad una qualsiasi prestazione pensionistica erogata dalla previdenza obbligatoria esclusa la pensione di inabilità o l'assegno ordinario di invalidità;
- 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 01.01.2025 al 31.12.2027.

Art. 4 - Commissione Coperture Assicurative Sanitarie e Coperture Accessorie

Le Parti concordano sulla opportunità di costituire una "Commissione paritetica Coperture Assicurative Sanitarie e Coperture Accessorie nell'interesse del personale di Gruppo 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, l'andamento anche prospettico del rapporto s/p, le 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. Per la composizione della Commissione si rimanda ad apposito regolamento interno.

Art. 5 - Welfare on top

Si prevede, a favore della categoria omogenea di risorse citata nell'art. 8 dell'accordo 28.12.2021 avente scadenza 31.12.2024 e che non verrà più rinnovato, e con le scadenze indicate all'ultimo comma del presente articolo, il riconoscimento di un'erogazione welfare pari ad euro 110,00 (euro 70,00 per le risorse ex Unipol Banca attualmente già ricomprese nella categoria omogenea di risorse di cui sopra). Saranno beneficiari della misura anche tutti gli assunti in Bper Banca, Bper Factor e Banca Cesare Ponti a partire dall'1.1.2025 secondo le regole che seguono.

L'erogazione viene riconosciuta nel mese di aprile di ciascun anno al personale di cui sopra in servizio al 31.12 dell'anno precedente e alla fine del mese di febbraio dell'anno di erogazione.

Non sarà riproporzionata in ragione dell'orario di lavoro o di eventuali assenze dal servizio.

Resta inteso che l'erogazione è esclusa dal computo del trattamento di fine rapporto e dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione.

I contenuti dell'iniziativa relativi all'erogazione welfare saranno oggetto di apposita comunicazione ai beneficiari di cui sopra, anche con riferimento al periodo di fruizione dei servizi, beni ed utilità.

La quota non fruita dal dipendente non darà mai diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa.

La quota residua risultante dal Piano Welfare alla fine dell'anno di erogazione, una volta scaduto il termine che verrà definito entro il quale effettuare le scelte nell'ambito dello stesso, verrà destinata all'anno successivo e potrà essere utilizzata per fruire di beni e servizi di cui al "pacchetto welfare". Laddove la cifra residua non venga utilizzata entro il termine che verrà definito per l'anno successivo a quello di erogazione, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale prevista cui lo stesso aderisce. Nel caso in cui non vi sia una posizione aperta ad un fondo di previdenza aziendale l'eventuale credito residuo non può essere monetizzato.

In caso di cessazione dal rapporto di lavoro verrà meno la possibilità di richiedere i servizi previsti dal Piano Welfare. L'eventuale residuo verrà versato al fondo pensione aziendale di appartenenza il mese successivo a quello di cessazione, ove presente. Nel caso in cui non vi sia una posizione aperta ad un fondo di previdenza aziendale l'eventuale credito residuo non può essere monetizzato.

La previsione avrà validità a far data dal 01.01.2025 (con prima erogazione ad aprile 2025) e fino al 31.12.2027 (con ultima erogazione ad aprile 2027).

Art. 6 – Erogazione 40%

La previsione di cui all'art 27 CIA BPER continuerà ad essere erogata a favore degli attuali percettori.

Art. 7 - Comunicazione alle lavoratrici e ai 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. 8 – Approvazione dei competenti Organi Aziendali

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali.

DICHIARAZIONE OOSS

Le OOSS auspicano fortemente che alla scadenza delle coperture sanitarie ed accessorie qui regolamentate, sia assunta quale base di partenza per il successivo confronto tra le parti la somma massima del Premio sostenuto nell'arco dei 3 anni di vigenza dell'accordo.

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 _____