



Sono state pubblicate il 15/5 le circolari n° 135 e 136 relative al premio aziendale 2022 e alla speciale erogazione.

Il premio aziendale, più conosciuto come VAP - valore aggiunto di produttività, è quella parte di stipendio, prevista dal contratto nazionale e definita fra la banca e il sindacato aziendale, che varia in base all'andamento dell'azienda. In Bper, tradizionalmente, la contrattazione ha definito tale premio in 2 parti:

- il premio aziendale vero e proprio con la possibilità di **scelta, anche parziale, fra il pagamento in busta paga oppure l'opzione welfare**; tale parte è diversificata a seconda dell'inquadramento;
- una parte, definita speciale erogazione, che viene erogata **solamente in welfare**; tale parte è invece, praticamente, uguale per tutti (**300 €**)

Gli accordi degli ultimi 2 hanno disciplinato l'armonizzazione di vari istituti (previdenza complementare, assistenza sanitaria, polizze di tutela, indennità di mobilità, borse di studio per i figli, permessi, ecc.) presenti nelle aziende di recente acquisizione prevedendo un premio aziendale uniforme per tutti i dipendenti di Bper banca e alcune misure che hanno contribuito ad equilibrare alcune previsioni preesistenti nelle diverse aziende di provenienza. **In modo particolare, il premio aziendale e la speciale recentemente definiti per l'esercizio 2023, l'anno prossimo verranno erogati anche ai colleghi provenienti dal Gruppo Carige.**

Premio aziendale 2022 e speciale erogazione

Sino al **5/6/2022**, sarà possibile tramite il Portale Welfare (da BLINK > Servizi per il personale > Welfare aziendale > Piano conversione) scegliere fra:

- **il pagamento in busta paga il 27/7**: gli importi in busta paga saranno lordi, soggetti a contributi e perciò "varevoli" per la pensione e con tassazione comunque agevolata al 5%;

oppure

- **l'erogazione attraverso il cd "piano welfare" dal 13/6** che consente, su base volontaria, di rinunciare in tutto o in parte ai **"soldi in busta"** per scegliere **un importo (netto e maggiorato del 15%)** da utilizzare per il rimborso di spese sostenute per sé o per famigliari a carico, relative a
 - formazione/educazione (asilo nido, scuola materna, spese scolastiche, rimborso acquisto libri scolastici, tasse universitarie, master, acquisto di pc/tablet per la didattica-formativa a distanza per i figli);

- versamenti aggiuntivi al fondo pensione;
- assistenza sanitaria (spese mediche non coperte dalla polizza, medicinali, [DPI](#), [test sierologici](#));
- spese di assistenza (tipo badanti o baby sitter);
- rimborso abbonamenti mezzi pubblici e altro ancora.

Gli importi in welfare saranno netti.

Welfare e Fringe Benefit

In considerazione della normativa in evoluzione relativa sia al welfare che ai fringe benefit, al momento **non** è possibile utilizzare il credito welfare per l'acquisto di buoni spesa e di buoni benzina.

Inoltre l'art. 40 del DL 48 pubblicato in GU il 4/5/23 (quello che viene definito sui media Decreto lavoro approvato dal Governo il 1/5) ha previsto la possibilità di utilizzo del welfare anche per le bollette di luce, gas e acqua (come lo scorso anno) solamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

La conversione in legge del decreto dovrà avvenire entro 60 giorni (e pertanto la si ipotizza entro fine giugno/inizio luglio).

Come scritto, la scelta fra soldi in busta e il welfare può essere anche parziale e va fatta entro il 5/6: nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, il premio sarà pagato in busta paga.

Per facilitare la scelta, di seguito indichiamo la tabella riassuntiva (per le retribuzioni superiori agli 80.000 € si rimanda alla circolare aziendale).

Dipendenti Bper Banca da 31/12/2022				
Inquadramento al 31/12/2022	Importo in busta *		WELFARE NETTO *	Diiff. su NETTO
	LORDO	NETTO		
LIVELLO UNICO	841	726	967	242
3^ AREA P. 1° LIV.	933	805	1.073	268
3^ AREA P. 2° LIV.	986	851	1.134	283
3^ AREA P. 3° LIV.	1.047	903	1.204	301
3^ AREA P. 4° LIV.	1.124	970	1.263	293
QUADRO 1° LIV.	1.277	1.102	1.469	367
QUADRO 2° LIV.	1.361	1.174	1.565	391
QUADRO 3° LIV.	1.682	1.451	1.934	483
QUADRO 4° LIV.	1.988	1.715	2.286	571
QUADRO 4° LIV. RC1	2.523	2.177	2.901	725
QUADRO 4° LIV. RC1	2.867	2.473	3.000 + 258 cash	
QUADRO 4° LIV. RC3	3.134	2.704	3.000 + 525 cash	
Oltre a 300 € in welfare UGUALI * per TUTTI (speciale erogazione)				

* Come sempre, su tutti gli importi si applicheranno le **riduzioni** percentuali per i colleghi a **part time** o per il **periodo non lavorato** nel corso dell'anno.

Ai colleghi in che nel 2022 hanno prestato lavoro con il contratto di somministrazione il premio verrà pagato, per tale periodo, solo in busta paga dall'agenzia di lavoro (indicativamente con il cedolino del mese di luglio e pertanto a metà agosto).

Sulle circolari indicate e sul portale welfare si possono trovare le indicazioni operative e maggiori informazioni.

Pacchetto giovani

L'accordo sindacale di armonizzazione una maggiorazione del premio per gli assunti dal 2 luglio 2022 a tempo indeterminato, inquadrati nelle Aree Professionali e con età inferiore a 36 anni al momento dell'assunzione.

Con questa condizione, i neocolleghi riceveranno un aumento dell'importo del Premio aziendale (non visibile nella procedura di Conversione del Premio aziendale) per € 150 in welfare; in alternativa hanno la possibilità di chiedere che tale importo venga versato nel Fondo pensione aziendale di appartenenza (la scelta viene effettuata, sempre entro il 5/6 accedendo alla procedura Amministrazione personale > HR-WorkFlow > inserimento giustificativo "Opzione pacchetto giovani").

Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, il valore di 150€ verrà riconosciuto in Welfare a partire dal 13/6.

Come già scritto, nei giorni scorsi abbiamo definito il premio relativo al 2023 e che verrà pagato nel 2024 e che prevede l'aumento di circa 300 e complessivi.

Buoni Cadhoc

In attesa della dell'evoluzione della normativa relativa ai fringe benefit al momento è stata rinviata la consegna dei buoni cadhoc.

Welfare aggiuntivo

Come già indicato, a compensazione delle differenze relative, particolarmente, alle polizze sanitarie preesistenti, per gli anni 2022, 2023 e 2024 vengono riconosciuti nei mesi di maggio, esclusivamente in conto welfare, a ciascun lavoratore delle seguenti categorie, i seguenti importi:

ISTITUTO DI PROVENIENZA	Importo annuo
Ex Unipol Banca	€ 200,00
ex Unipol Banca in organico presso Banco di Sardegna	€ 550,00
ex ISP e già iscritti al Fondo Sanitario Integrativo alla data di ingresso in Bper Banca *	€ 480,00
ex UBI/UBIS e già iscritti, 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 *	€ 480,00
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 *	€ 300,00

* esclusi gli aderenti al Protocollo ISP 29.09.2020 (esodo Ubi/Isp)

POLIZZA TCM GENERALI

Come avviene ogni semestre, **entro il 26/5** è possibile aderire alla polizza Tcm (temporanea caso morte) su base volontaria e con onere a carico del dipendente a garanzia del rischio di morte dell'assicurato.

Sul portale Welfare si trovano tutte le indicazioni per l'adesione, compreso il premio da pagare che varia annualmente in base all'età del dipendente.

Per un valutazione consapevole della scelta, ricordiamo le coperture che già esistono previste dalla contrattazione (sia nazionale che di Bper



Le prossime scadenze in Bper: premio aziendale 2022, welfare aggiuntivo, polizza TCM

Banca):

Copertura	Fonte	Valore
Premorienza e invalidità permanente totale	Bper	€ 100.000,00
Infortuni professionali ed extraprofessionali	Bper	€ 200.000 per morte € 300.000 per invalidità permanente
LTC Long Term Care (perdita autosufficienza)	Contratto nazionale	Rendita di € 16.800 a copertura delle spese di assistenza https://www.casdic.it/
LTC Long Term Care (perdita autosufficienza)	Bper	Rendita di € 500 mensili

Sul portale Welfare si trovano maggiori dettagli (per i colleghi in somministrazione ricordiamo che operano le previsioni della loro contrattazione nazionale consultabili su <https://ebitemp.it/>).

I dirigenti sindacali della Fisac/Cgil sul territorio rimangono, come sempre, a disposizione per dubbi o chiarimenti.

FISAC/CGIL Bper Banca