Nel segno dei diritti
FISAC CGIL
BPER Banca

Sono in corso di pubblicazione le circolari relative al premio aziendale 2023 e alla cosiddetta 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 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** e **per il 2023 è pari a 450€**.

Con l'accordo stipulato a maggio dell'anno passato è stato ottenuto un premio che, proseguendo nel percorso di armonizzazione fra le diverse 'anime' della banca, tiene insieme tutte le colleghi e i colleghi e 'intercetta' il buon andamento del bilancio prevedendo un **aumento complessivo del premio di circa il 20% rispetto all'anno precedente**.

Premio aziendale

Dal **3/6/2024** al **18/6/2024**, sarà possibile tramite il Nuovo Portale Welfare Welbee (per la registrazione fare riferimento alla circolare 131) scegliere fra:

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

oppure

- **l'erogazione attraverso il cd "piano welfare" dal 27/6** 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, ecc.);
    - spese di assistenza (tipo badanti o baby sitter);
    - buoni acquisto, buoni benzina, rimborso abbonamenti mezzi pubblici, rimborso utenze domestiche e altro ancora.

Gli importi in welfare saranno netti.

Come scritto, la scelta fra soldi in busta e il welfare può essere anche parziale e va fatta entro il 18/6: **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 indicativa con minimi arrotondamenti (per le retribuzioni superiori agli 80.000 € si rimanda alla circolare aziendale).

Premio aziendale + speciale erogazione BPER Banca 2023				
450 € in welfare UGUALI * per TUTTI (speciale erogazione)				
Inquadramento al 31/12/2023	Importo in busta *		Welfare **NETTO** *	Diff. su NETTO
	LORDO	**NETTO**		
LIVELLO UNICO	947	816	1.089	273
3^ AREA P. 1° LIV	1.050	905	1.208	302
3^ AREA P. 2° LIV	1.111	958	1.278	320
3^ AREA P. 3° LIV	1.179	1.016	1.356	339
3^ AREA P. 4° LIV	1.265	1.091	1.455	364
QD 1° LIV	1.438	1.240	1.654	414
QD 2° LIV	1.532	1.321	1.762	441
QD 3° LIV	1.894	1.633	2.178	545
QD 4° LIV	2.238	1.929	2.574	644
QD 1° LIV RC1	2.841	2.449	3.000 + 232,30 cash	
QD 1° LIV RC2	3.228	2.783	3.000 + 619,30 cash	
QD 1° LIV RC3	3.530	3.043	3.000 + 921,30 cash	

Tabella valida solo per reddito di lavoro inferiore a 80.000€

** 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 – es: assunzioni in corso d'anno)*

L'importo complessivo (Speciale erogazione e premio aziendale) verrà pagato anche ai colleghi che hanno prestato servizio in somministrazione nel 2023, con riferimento al periodo lavorato in tale anno, solo in modalità 'cash' (indicativamente con il cedolino del mese di luglio e pertanto a metà agosto; seguiranno, al riguardo, indicazioni da parte dell'Agenzia di somministrazione).

Sulle circolari e sul portale welfare si possono trovare le indicazioni operative e maggiori informazioni (per i colleghi in somministrazione ricordiamo che operano le previsioni della loro contrattazione nazionale consultabili su https://ebitemp.it/).

Pacchetto giovani

L'accordo sindacale di armonizzazione ha previsto 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 disponibile dal 27/6.

Welfare aggiuntivo

A compensazione delle differenze relative, particolarmente, alle polizze sanitarie preesistenti, è già stato riconosciuto il 27/5 in conto welfare, a ciascun lavoratore delle seguenti categorie, gli importi di seguito specificati:

Dipendenti	Importo annuo
ex Unipol Banca	€ 200,00
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

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

Maggio 2024

FISAC/CGIL Bper Banca