

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 luglio 2022, 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, 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 Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querezè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila;
- FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Elisabetta Artusio, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Antonella Manca, Luca Mellano, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Roberto Simonazzi, Alberto Staffa, Raffaele Ugolini;
- FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Pasquale Bruno Lorenzo, Anna Trovato, Marco Del Brocco, Maria Agueci, Paolo Salati, Glorita Unida, Eleonora Orlandi, Alfredo Pellone, Mario Lapacciana, Samuel Paganini, Grazia Maria Scarpa, Fausto Segati, Piergiorgio Carta, Alfonso Ferrante.
- UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Marco Aversa, Paolo Tassi, Claudia Dabbene, Alessandra Piccoli, Lorenzo Colapietro, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Francesco Mastino, Rino Tramuto, Aldo Vallarelli, Mario Rosario Azzaro, Francesco Battaglia, Barbara Arienti, Piero Mele, Michele Mannu, Dario Tognoli, Maria Luisa Serina;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Patrizio Zucca, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Mauro Sangiorgio, Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini

premesso 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 è entrata Unipol Banca S.p.A. (di seguito, per brevità, Unipol Banca);
- l’informativa sindacale del 3 ottobre 2019 conteneva i termini di tale razionalizzazione, consistente in un’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 con 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 fino 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 il Gruppo 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 di UBI, UBIS e ISP hanno sottoscritto un accordo attraverso il quale hanno condiviso:
 - i. la volontà di ricercare un’armonizzazione dei trattamenti economico/normativi anche afferenti ad accordi di secondo livello ed impegni a latere previgenti nel corso del 2021 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 successivo 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 con scadenza il 31 dicembre 2021, le Parti avevano convenuto sull’incontrarsi, 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) 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 mentre in data 21 giugno 2021 è stato perfezionato il trasferimento del ramo d'azienda ISP a Bper;
- in data 28 dicembre 2021 le parti condividevano un accordo armonizzativo, che qui si richiama integralmente, su specifici trattamenti, rimandando a successiva intesa l'omogeneizzazione dei restanti trattamenti di secondo livello;
- le parti hanno definito di proseguire da gennaio 2022 il confronto da realizzare entro il 31 maggio 2022 per completare la negoziazione di un percorso di armonizzazione complessivo relativo alle previsioni di secondo livello per i lavoratori UBI/UBIS/ISP/UNIPOL in BPER sulle materie non ancora armonizzate con specifiche intese fra le parti, da applicare con decorrenza 1.1.23 o da data diversa parimenti definita nell'accordo;
- nel medesimo accordo le parti hanno definito che nel caso non si raggiungesse il completamento dell'accordo di armonizzazione entro il 31 maggio 2022, fermo quanto disciplinato nell'accordo 28 dicembre 2021 e ferma la scadenza del 31 dicembre 2022, le Parti si incontreranno, entro il 30 settembre 2022, per ricercare una soluzione condivisa, ferma la scadenza del 31 dicembre 2022;
- le parti si sono incontrate in diverse date, durante le quali sono stati affrontati i diversi temi senza giungere ad un accordo entro la data del 31 maggio 2022, fermo quanto riportato al comma precedente;
- le parti, nel corso degli incontri, hanno rimarcato come, nel complesso scenario socio economico attuale, da un lato le esigenze di conciliazione tra i tempi dedicati alla vita personale e familiare e quelli dedicati all'impegno professionale, dall'altro le esigenze di creare ambienti inclusivi e rispettosi di ogni diversità, abbiano oramai assunto un ruolo centrale all'interno anche delle politiche di crescita del paese;
- in linea con quanto sopra, BPER Banca e le Organizzazioni Sindacali intendono con il presente accordo implementare anche un piano di azioni aventi ad oggetto iniziative di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare nonché di inclusione attraverso la messa a disposizione di ulteriori strumenti che, sempre più, possano consentire a ciascuna risorsa di vivere al meglio il proprio ruolo nella sfera lavorativa in quanto compatibile con quello della sfera privata;

si è convenuto quanto segue

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2

Destinatari del presente accordo sono le risorse dipendenti delle aziende richiamate negli articoli che seguono, in particolare:

a. per il personale ex UBI/UBIS/ISP/UNIPOL confluito in Bper Banca, a far data dal 1° gennaio 2023 verranno applicate le disposizioni tempo per tempo previste dagli accordi aziendali della stessa BPER Banca e, per le materie disciplinate a livello di Gruppo, del Gruppo BPER nonché quanto applicato dagli articoli che seguono, in sostituzione di quanto eventualmente precedentemente

previsto, con superamento delle eventuali analoghe precedenti disposizioni applicate sino alla sopra riportata data;

b. per il personale di ex Unipol Banca confluito in BDS per effetto del trasferimento del ramo d'azienda, verranno applicate, a far data dal 1° gennaio 2023, tutte le normative previste presso BDS con l'eccezione di quanto eventualmente espressamente richiamato agli articoli che seguono.

Art. 3 - Conto welfare

Con specifico riferimento al personale ceduto dal Gruppo ISP, ex UBI e UBIS, l'art 3bis dell'accordo 30.12.2020 ha stabilito che BPER manterrà le previsioni relative al c.d. "Conto Welfare" di cui agli accordi del 27/11/2017 sottoscritti relativamente al personale UBISS, UBI, BVC, BRE, BPCI, BPB, BPA e BBS ed agli accordi del 11/12/2017 (UBI Pramerica) e del 13/12/2017 (UBI FACTOR), IWBank e Ubileasing del 11/1/18 e Carime del 26/2/18. Gli importi, da fruire necessariamente sotto forma di prestazioni Welfare, saranno resi disponibili con le modalità e i tempi di erogazione previsti nei richiamati accordi mediante apposita piattaforma informatica presente in BPER.

Art. 4 - Buono Pasto

Con riferimento alle risorse di Bper Banca, le parti hanno concordato che a decorrere dal prossimo 1° gennaio 2023 a tutto il personale di Bper Banca verranno applicate unicamente le previsioni in materia di cui all'accordo del 29 ottobre 2020, intendendosi pertanto superata ogni precedente disposizione riveniente dalla normativa di secondo livello delle aziende di provenienza.

Con riferimento alle risorse dipendenti di tutte le aziende destinatarie dell'accordo 29 ottobre 2020, le Parti hanno altresì condiviso che a far data dal 01/01/2023, il valore del buono pasto di cui al citato accordo all'art 4, per il personale part time sarà aumentato ad euro 5,29.

Art. 5 - Premio Aziendale

In materia di premio aziendale le parti convengono che a far data dall'anno di competenza 2022 a tutte le risorse BPER si applicheranno le medesime previsioni tempo per tempo definite dagli accordi che verranno sottoscritti, intendendosi pertanto superate e non più applicabili previsioni in materia di premio aziendale disciplinate da pregressi accordi di armonizzazione.

Art. 6 - Erogazioni welfare da accordo 28/12/2021

A far data dalla sottoscrizione del presente Accordo le Parti convengono che gli importi welfare (nella misura e con le modalità di erogazione previsti dall'accordo 28.12.21 art. 4 punto A lett. a.b.c.d.e.) saranno mantenuti sino a cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, agli attuali percettori, salvo diversi accordi di miglior favore.

Art. 7 - Erogazione 40%

Le parti convengono, con riferimento alle risorse di Bper Banca, che le previsioni di cui all'art 7 dell'accordo 28/12/2021 e di cui all' art 27 ex CIA BPER 14 luglio 2011 cessano di trovare applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si intendono quindi definitivamente superate e pertanto non più applicabili fatto salvo quanto di seguito disciplinato.

La previsione di cui all'art. 27 ex CIA BPER 14 luglio 2011 viene mantenuta esclusivamente al

personale dipendente alla data della firma del presente accordo e già aventi diritto, ivi inclusi i potenziali beneficiari la cui erogazione sia stata differita per accordi BPER pregressi - il cui termine di erogazione non cambia.

Art. 8 - Premio di anzianità

Destinatari della presente norma sono le risorse dipendenti di Bper Banca e le risorse ex Unipol Banca confluite in Bper e BDS.

Le parti convengono che con la previsione di cui al presente articolo vengono superate le norme all'art 16 Testo Unico 5 dicembre 2017 di Unipol Banca e di cui all'art. 29 CIA BPER 14 luglio 2011 che cessano di trovare applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si intendono quindi definitivamente superate e pertanto non più applicabili, fatto salvo quanto di seguito disciplinato.

A partire dalla data della firma del presente accordo la previsione di cui al CIA BPER del 14 luglio 2011 (art 29) viene mantenuta esclusivamente al personale dipendente e già beneficiario della previsione in maturazione a tale data - ivi inclusi i potenziali beneficiari la cui erogazione sia stata differita per accordi BPER pregressi - (nei termini e ai sensi di previsioni di secondo livello negoziate all'atto di operazioni societarie in BPER Banca.

Al personale ex Unipol Banca, attualmente dipendente di qualsiasi società del gruppo BPER, ad oggi destinatario di Premi di anzianità ai sensi dell'art 16 Testo Unico 5 dicembre 2017 Unipol Banca, verranno liquidate entro il mese di novembre 2022 le quote dei premi di anzianità maturate alla data del 30/06/2022, cessandone pertanto le maturazioni per i periodi successivi e cessando altresì il diritto alla percezione di analoghi istituti - premi di anzianità e/o fedeltà - eventualmente rimasti in essere presso le aziende di attuale occupazione.

Art. 9 - Speciale erogazione fine rapporto

Con riferimento alle risorse dipendenti di Bper Banca, le parti convengono che con la previsione di cui al presente articolo viene superata la norma di cui all'art. 30 CIA BPER che cessa di trovare applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si intende quindi definitivamente superata e pertanto non più applicabile salvo quanto di seguito riportato.

La previsione di cui all'art 30 ex CIA BPER 14 luglio 2011 viene mantenuta a partire dalla data della firma del presente accordo esclusivamente al personale dipendente e già beneficiario della menzionata previsione in maturazione a tale data, ivi inclusi i potenziali beneficiari la cui erogazione sia stata differita per accordi BPER pregressi - il cui termine di erogazione non cambia. Per le risorse ex Unipol Banca confluite in Bper Banca si intende che la previsione sarà riconosciuta:

- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio fino a 25 anni tra l'Azienda di provenienza e Bper Banca: erogazione di quanto previsto al punto 1 dell'art. 30 CIA Bper 14 luglio 2011 proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso Bper Banca a partire dal 01/07/2022 (totale erogazione/25 moltiplicato per il numero di anni di servizio prestati in Bper Banca dal 01/07/2022);
- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio superiore a 25 anni tra l'Azienda di provenienza e Bper Banca: erogazione di quanto previsto al punto 2 dell'art. 30 CIA Bper 14 luglio 2011 proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso Bper Banca

dal 01/07/2022 (totale erogazione/25 moltiplicato per il numero di anni di servizio prestati in Bper Banca dal 01/07/2022).

Art. 10 - Inquadramenti

La presente previsione va ad integrare l'accordo di Gruppo 15/12/2017 e troverà applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, senza erogazione di alcun arretrato per il periodo pregresso e con computo per il calcolo delle decorrenze come di seguito meglio definito.

Con riferimento alle figure professionali che operano nell'ambito dei Centri Imprese e del Contact Center - ruoli oggi previsti per funzioni presenti in Bper Banca, BDS - le parti hanno concordato di definire percorsi inquadramentali secondo il seguente schema:

Ruoli Centro Imprese	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 60 mesi (ulteriori 24 mesi)
Relationship manager	3°AP 4°LR	QD1	QD2
Ruoli Centro Imprese	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Assistant centri imprese	3^AP3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Ruoli Contact Center	Trattamento dopo 5 mesi	Trattamento dopo 30 mesi (ulteriori 25 mesi)	
Referente commerciale	3^AP 4°LR	QD1	
Referente quality and training	3^AP 4°LR	QD1	
Ruoli Contact Center	Trattamento dopo 5 mesi	Trattamento dopo 30 mesi (ulteriori 25 mesi)	Trattamento dopo 66 mesi (ulteriori 36 mesi)
Team Leader	3^AP3°LR	3^AP 4°LR	- QD1 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi di almeno 8 risorse) - € 120 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi fino a 7 risorse)
Ruoli Contact Center	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Workforce Analyst	3^AP3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Planning and Data Specialist	3^AP3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Quality and Training Specialist	3^AP 2°LR	€ 40	3^AP3°LR

Con riferimento ad eventuali abilitazioni per i vicari che operano nell'ambito dei Centri Imprese si farà riferimento a quanto previsto dall'accordo footprint 15/12/2017 art.12.

Ai fini del computo delle decorrenze si farà riferimento a quanto previsto all'art. 11 comma 10 Footprint:

I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati all'art. 10 del presente accordo sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step. Nel caso di cambiamento di ruolo, ai fini del conseguimento dell'inquadramento superiore, ove previsto nel nuovo ruolo, il tempo trascorso nello step del ruolo precedente verrà conteggiato come segue:

- Ruoli ricompresi nella stessa filiera:
100% dei periodi di precedente adibizione

- Ruoli non ricompresi nella stessa filiera:
75% dei periodi di precedente adibizione

In particolare:

1. per coloro che non hanno svolto ruoli previsti dall'accordo Footprint: avvio del percorso dall'inizio del primo step dal momento dell'ingresso nel nuovo ruolo;
2. per coloro che erano in un percorso previsto dall'accordo Footprint: valgono le regole di cui all'accordo medesimo con particolare riferimento all'art. 11 c 10.

Per quanto concerne il raccordo con il percorso pregresso ai fini dell'applicazione della norma: a) i Centri Imprese si considerano sempre alla stregua della filiera imprese, b) il Contact Center si considera sempre alla stregua della filiera privati.

In tema di inquadramenti il periodo pregresso svolto in UBI/ ISP con analoghi ruoli (cfr. tabella di seguito) sarà riconosciuto ai fini dei percorsi professionali per un periodo pari 12 mesi.

Ruolo ex UBI/ex ISP	Ruolo Bper
Consulente Premium	Referente Personal/Coordinatore Personal
Consulente Business/Consulente Business (S)	Referente PMI/Coordinatore Imprese
Coordinatore Commerciale	Coordinatore Family/POE
Sviluppatore Imprese	Coordinatore Family/POE-Coordinatore Imprese
Responsabile Centri Private	Referente Private
Top Private Banker	Referente Private
Consulente Famiglie e Privati/Gestore Base	Collaboratore Family/POE

Art. 11 - Ulteriori inquadramenti

Entro il secondo trimestre 2023 le parti si impegnano a ricercare soluzioni condivise per l'individuazione di percorsi inquadramentali professionali tenendo conto del piano industriale 2022-2025 e dell'evoluzione del complessivo assetto operativo - distributivo di Bper Banca (anche a seguito delle variazioni derivanti dalla riportafogliazione intervenute e/o in itinere).

Dichiarazione OOSS

Le OO.SS. ritengono indispensabile la predisposizione del mansionario e dei manuali operativi, in modo tale che ci sia la migliore organizzazione possibile e che venga garantita una maggiore

serenità dei lavoratori nell'espletamento delle mansioni.

Art. 12 - Regolamento QD e indennità di reggenza

Le parti si incontreranno per ricercare una soluzione condivisa in materia entro il 30 settembre 2022, ferma restando – sino alla sottoscrizione di nuovo accordo in materia - l'applicazione della soluzione transitoria individuata dalle parti nell'accordo del 28 dicembre 2021 all'art. 6.

Art. 13 - Contributo monoreddito

A decorrere dal 01/01/2023 a tutto il personale BPER in forza al 01/07 dell'anno di riferimento e al momento dell'erogazione, l'Azienda erogherà ai dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi monoreddito* il cui reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente con riferimento all'anno di richiesta non sia superiore ad euro 60.000,00 e che abbiano almeno un figlio anche adottivo/ affidato/affiliato e/o equiparato¹, un contributo annuo lordo pari a € 250,00 (con possibilità di optare per il versamento del relativo importo al fondo di previdenza complementare di riferimento a parità di costo per l'azienda) per ciascun figlio e per un massimo di € 500 per nucleo, che rientri nei criteri stabiliti per i "figli fiscalmente a carico"*** con un massimo di 24 anni.

L'erogazione è prevista entro il 31/01 dell'anno successivo a quello di competenza

* È considerata in regime di monoreddito la situazione familiare che non comprenda oltre al reddito del dipendente genitore altri redditi in misura superiore all'importo del trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% che siano riferibili in via diretta (stipendio o altro) o indiretta (pensione di reversibilità in caso di coniuge deceduto, assegni di mantenimento in caso di coniuge separato) all'altro genitore, previa autocertificazione di responsabilità da parte del dipendente stesso.

** Il criterio di "figlio fiscalmente a carico" deve intendersi valido con riferimento alle norme tempo per tempo vigenti. Si precisa che per la valutazione del concetto di "figlio fiscalmente a carico" si fa riferimento all'anno di competenza (ad esempio per l'anno 2023 sarà considerato se il figlio è a carico nell'anno 2023 - e l'erogazione degli importi avverrà a Gennaio 2024). In caso di figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto secondo la L 76/2016 si intende che il figlio debba essere fiscalmente a carico dello stesso oppure che il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto sia comunque l'unico genitore.

¹ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

Art. 14 - Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti

I beneficiari delle borse di studio sono i Dipendenti Bper Banca in servizio con figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati², studenti a carico, secondo i criteri stabiliti dal CCNL per il riconoscimento delle borse di studio.

Pertanto – ferme restando tutte le altre previsioni tempo per tempo definite dal CCNL in materia - a partire dall'anno scolastico/accademico 2022/2023, i valori degli importi delle borse di studio indicati all'art. 66 del vigente CCNL lettere a) b) c) verranno sostituiti con gli importi migliorativi di seguito indicati:

SCUOLA	BORSA DI STUDIO	FUORI COMUNE
<i>PRIMARIA</i>	€ 127	-
<i>SECONDARIA (MEDIA INF.)</i>	€ 270	-
<i>SECONDARIA (MEDIA SUP.)</i>	€ 400	€ 85
<i>UNIVERSITÀ</i>	€ 450	€ 136 (ENTRO I 100 KM DALLA RESIDENZA) € 255 (OLTRE I 100 KM DALLA RESIDENZA)

Qualora future disposizioni di CCNL dovessero prevedere erogazioni migliorative per le sopra riportate casistiche, gli importi qui previsti si intenderanno riassorbiti dalle norme tempo per tempo vigenti.

Le parti hanno condiviso che i medesimi importi e con le medesime modalità, le somme suddette riferite agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari (per il solo primo corso di laurea) vengano estese anche ai lavoratori studenti di Bper Banca in servizio.

Per il solo anno scolastico/accademico 2021/2022 a favore dei figli dei lavoratori cessati dal servizio per accesso alle prestazioni del fondo di solidarietà o per quiescenza il cui rapporto di lavoro sia cessato sino al 30/06/2022 e che abbiano maturato nel 2022 i requisiti per l'accesso alla borsa di studio riferita all'anno accademico 2021/2022, saranno comunque corrisposti gli importi previsti dalle precedenti normative di secondo livello (secondo le tempistiche previste per i dipendenti in forza).

Le modalità di richiesta delle borse di studio saranno disciplinate da apposite circolari.

Art. 15 - Assegno per familiari portatori di handicap

L'art 50 del CIA BPER 14 luglio 2011 viene sostituito dalla presente norma:

a. A decorrere dal 2023 (competenza 2023) tutti i dipendenti con familiare convivente³ (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente, i figli anche adottivi/ affidati/affiliati) portatore di handicap grave* fiscalmente a carico del dipendente** e in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, hanno diritto a richiedere il rimborso delle spese sostenute per i servizi di

² Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l'76/ 2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe

³ Eccezione fatta per la sola casistica del figlio del richiedente per il quale non è richiesta la convivenza

assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 5.000,00 per ciascun familiare, spese che rientrino come casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR . Si precisa che optando per tale erogazione non si darà corso in alcun caso alla monetizzazione di eventuali residui. Il riconoscimento sarà effettuato nel mese di dicembre dell'anno di competenza a fronte di idonea documentazione presentata entro il mese di novembre (30/11) dell'anno di competenza.

Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza e/o non fosse disponibile la documentazione di spese sostenute come indicato al paragrafo precedente e/o il soggetto per cui si richiede la provvidenza sia il convivente di fatto o il figlio (anche adottivo/affidato/affiliato) a carico del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto ai sensi della L 76/2016 che risulti nello stato di famiglia del dipendente richiedente, fermi restando i requisiti di cui sopra, il dipendente potrà fare richiesta di erogazione della quota di € 5.000,00 lordi, che l'azienda provvederà a corrispondere con la retribuzione di dicembre dell'anno di competenza (all'importo sarà applicato l'assoggettamento previdenziale e fiscale come da normativa tempo per tempo vigente).

b. A decorrere dal 01/01/2023 (competenza 2023), per tutti i dipendenti, su espressa richiesta scritta degli interessati, per ciascun figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato⁴ fiscalmente a carico del dipendente**, che per minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/92 e non rientri in una delle casistiche per cui si sia provveduto a richiedere le provvidenze di cui al punto a), verrà corrisposta, una provvidenza annuale lorda di euro 2.500,00 con la retribuzione del mese di dicembre dell'anno di competenza (all'importo sarà applicato l'assoggettamento previdenziale e fiscale come da normativa tempo per tempo vigente). La richiesta di corresponsione dovrà essere accompagnata dal verbale dell'accertamento dello status di portatore di handicap in base alla Legge 104/92 della persona per cui s'intende beneficiare della provvidenza.

Le modalità di richiesta verranno tempo per tempo disciplinate con apposita circolare.

Le provvidenze di cui ai punti a. o b. si intendono riconosciute a tutto e solo il personale in forza nel mese di erogazione, fatto salvo quanto eventualmente disciplinato da specifici accordi tempo per tempo sottoscritti (ad esempio accordo manovra sul personale del 28/12/2021) e per le risorse ex UBI cedute a Bper ad oggi al fondo di solidarietà ai sensi dell'accordo 29/09/2020, che saranno destinatarie per il periodo di permanenza al fondo dei presenti trattamenti di cui al punto a. (solo eventuale erogazione cash) .

* Lo stato di handicap grave deve essere documentato da certificazione medica rilasciata dalla competente struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalideria civile totale e permanente almeno del 75%, ovvero lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo" ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento.

⁴ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

** Il criterio di “fiscalmente a carico” deve intendersi valido con riferimento alle soglie fiscali tempo per tempo vigenti. Si precisa che per la valutazione del concetto di “persona fiscalmente a carico” si fa riferimento all’anno precedente a quello di competenza (ad esempio per l’anno 2022 sarà considerato se il figlio è a carico nell’anno 2021; l’erogazione degli importi avverrà a dicembre dell’anno di competenza). In caso di figlio del coniuge, dell’unito civilmente o del convivente di fatto secondo la L 76/2016 si intende che il figlio debba essere fiscalmente a carico dello stesso oppure che il coniuge, l’unito civilmente o il convivente di fatto sia comunque l’unico genitore. Segue breve tabella di ‘raccordo’ con la pregressa normativa

AZIENDA	ULTIMA EROGAZIONE AI SENSI DELLA PREGRESSA NORMATIVA	EROGAZIONE AI SENSI DEL PRESENTE ACCORDO
BPER	Gennaio 2023 --->(rif. anno 2022)	Dicembre 2023 --->(rif. anno 2023)
UNIPOL	Novembre 2022 --->(rif. anno 2022)	Dicembre2023 --->(rif. anno 2023)
UBI	Giugno (cash)/Dicembre (rimborso) 2022 --->(rif. anno 2022)	Dicembre2023 --->(rif. anno 2023)

Art. 16 - Permessi

Le Parti condividono di definire un unico pacchetto di permessi per tutti i dipendenti BPER BANCA, come specificato di seguito, con validità a far data dal 01/10/2022 (riproporzionato su base annua).

Ferma l’applicazione della normativa di legge e contrattuale collettiva nazionale tempo per tempo vigente nelle specifiche materie, si prevedono i seguenti trattamenti che, salvo diversa previsione, dovranno essere richiesti di norma con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell’evento.

In particolare, i permessi retribuiti che seguono, potranno essere utilizzati una volta esauriti eventuali residui di ferie di anni precedenti.

Permessi retribuiti

1. La Banca concederà, a fronte della presentazione di idonea documentazione, al Dipendente che ne faccia richiesta, le seguenti giornate lavorative di permesso retribuito, per ciascun evento, aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge o da CCNL in analoghe materie:
 - a) per genitori e figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati⁵, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto ai sensi della L 76/2016 risultante dallo stato di famiglia:
 - 2 giorni anche frazionabile ad ore, per assistenza ad intervento chirurgico, utilizzabile anche per assistenza domiciliare post intervento;

⁵ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

- 2 giorni per assistenza in caso di ricovero;
 - b) per i figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati⁶
3 giorni per nascita/adozione/affido aggiuntivi rispetto alla norma di legge tempo per tempo prevista e da fruire nei medesimi termini previsti dalla normativa sul congedo di paternità tempo per tempo prevista;
 - c) 3 gg aggiuntivi alla L. 53/2000 per le casistiche dalla stessa tempo per tempo previste.
2. La Banca concederà al Dipendente che ne faccia richiesta - compatibilmente con le esigenze di servizio, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell'evento - al massimo n. 22 ore e 30 minuti annue di permesso retribuito (riproporzionate per i dipendenti con contratto a tempo parziale) - utilizzabili nella misura minima di mezz'ora o multipli di mezz'ora - a fronte degli eventi sotto descritti:
- a) inserimento del figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato⁷ presso l'asilo nido/scuola materna, con presentazione a consuntivo del certificato di presenza rilasciato dalle strutture;
 - b) assistenza a figli minorenni anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati⁸ con patologie e/o disagi comportamentali quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate esauriti gli eventuali permessi mensili previsti dalle norme di legge e di contratto;
 - c) visite mediche documentate, compresa l'effettuazione di diverse prestazioni sanitarie; si intende ricompreso nelle ore di permesso anche il tempo di viaggio dichiarato dalla risorsa
 - d) accompagnamento al pronto soccorso o in struttura vaccinale del figlio minore anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato⁹ o del coniuge/unito civilmente o dei conviventi di fatto ai sensi della L 76/2016 risultanti dallo stato di famiglia, con relativa documentazione della struttura sanitaria.
3. Ai dipendenti studenti, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, viene riconosciuto:
- a) 1 giorno lavorativo aggiuntivo per ciascun esame universitario; nel caso di esame articolato in più prove il predetto giorno spetta una sola volta (esempio: in ipotesi di esame strutturato in due prove spettano complessivamente 5 giorni lavorativi, 2 in occasione di ogni prova e 1 aggiuntivo in occasione di una delle due prove); i permessi relativi al giorno precedente alle prove e al giorno aggiuntivo per l'esame non sono ripetibili in caso di esito negativo del primo appello;
 - b) 5 giorni lavorativi aggiuntivi, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

A far data dal 01/10/2022 si considera pertanto cessato l'art 38 CIA BPER 14 luglio 2011.

⁶ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

⁷ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

⁸ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

⁹ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

Permessi non retribuiti

1. Oltre a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di CCNL, l'azienda si rende disponibile a valutare ogni richiesta dei lavoratori volta ad ottenere permessi non retribuiti per motivazioni personali o familiari documentate.

2. In particolare, a fronte della presentazione di idonea documentazione, possono essere richiesti e l'Azienda concederà permessi non retribuiti per un periodo fino a 6 mesi, anche frazionabili in non più di due periodi, a favore dei dipendenti:

- colpiti da lutti o gravi malattie del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto ai sensi della L 76/2016, dei figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati¹⁰, richieste entro 24 mesi dall'evento
- per scopi umanitari a coloro che svolgano operazioni di soccorso in caso di calamità;
- fino al compimento del 12° mese di età del figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato¹¹, esauriti i congedi parentali di legge;
- La previsione di cui all'art. 47 del CIA BPER BANCA 14 luglio 2011 si intende modificata come segue: è prevista per i genitori anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati¹², del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto ai sensi della L 76/2016 risultanti dallo stato di famiglia, la facoltà di assentarsi dal servizio durante le malattie del bambino per un periodo pari alla durata delle stesse malattie fino al compimento del 5 anno del figlio.

Art. 17 - Ulteriori previsioni

Le parti hanno definito altresì che anche il dipendente di BPER Banca che sia genitore 'non riconosciuto' all'interno di coppia omogenitoriale in cui il figlio risultante nello stato di famiglia, sia dell'unito civilmente o del convivente di fatto ai sensi della L 76/2016, possa beneficiare - qualora non riconosciuti dalle norme di legge o di CCNL - dei permessi o congedi di cui sotto, che saranno riconosciuti a carico dell'Azienda, nella misura (da intendersi come retribuzione e come numero giorni/ore) e secondo le regole previste dalle norme di legge o di CCNL tempo per tempo vigenti per il padre lavoratore:

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

Art. 18 - Pacchetto Giovani

Destinatari delle presenti misure sono gli assunti a tempo indeterminato in Bper Banca dal giorno successivo alla data della sottoscrizione del presente accordo, di età inferiore a 36 anni e con inquadramento fino alla 3^a area 4° Livello inclusa. Le misure sotto previste si intendono applicabili

¹⁰ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

¹¹ Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

¹² Ai fini del presente accordo si considerano equiparati anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo l 76/2016 che risultino nello stato di famiglia del dipendente richiedente

per un periodo massimo di 7 anni dalla data di assunzione o, se antecedente, all'atto di promozione ad un inquadramento superiore a 3^a AP 4 LR.

- a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare, laddove il dipendente abbia proceduto ad iscriversi, in misura complessiva pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare;
- b. Al fine di favorire l'acquisto della casa di abitazione da parte dei dipendenti, che avvenisse al massimo entro i 7 anni dalla data di assunzione, della prima casa di residenza, l'Azienda provvederà a riconoscere un importo una tantum di euro 1.750,00 come contributo aziendale alla propria posizione individuale di previdenza complementare o versato in conto in welfare;
- c. Per un periodo massimo di 7 anni si prevede un aumento all'importo del Premio aziendale, ove erogato, per un importo pari ad euro 150 in prestazioni welfare con possibilità di richiederne in alternativa di riversare tale somma come contributo aziendale alla propria posizione individuale di previdenza complementare.

Art. 19 - Flessibilità

Il presente articolo, sperimentale e avente scadenza 31/12/2023, sostituisce ogni altro precedente accordo in materia di flessibilità. Le parti entro il 31/10/2023 si impegnano ad incontrarsi per trovare soluzioni condivise. In assenza di nuovo accordo il presente articolo viene rinnovato tacitamente di anno in anno.

1. Utilizzo ad ore dei permessi ex festività'

A far data dal 01/01/2023 si prevede che le giornate di permesso per ex festività possano essere utilizzate anche in maniera frazionata, con frazione minima di un'ora. Destinatari della misura sono tutte le risorse dipendenti di Bper Banca, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2. Flessibilità strutturale

Destinatari delle misure sotto riportate sono tutte le risorse full time dipendenti di Bper Banca con orario giornaliero di lavoro pari a 7,5 ore, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, con orario standard e che non siano destinatarie di misure strutturali di variazione dell'orario giornaliero come di seguito meglio precisato.

Le richieste dovranno essere inoltrate con un preavviso, di norma, non inferiore a 30 giorni e potranno essere revocate o sospese da entrambe le parti, di norma con preavviso di 15 giorni – fermo restando eventuali motivi urgenti, per cui è data facoltà alle parti di sospendere temporaneamente la facilitazione concessa anche con un preavviso inferiore dandone motivata giustificazione.

L'approvazione delle richieste, è subordinata alla sostenibilità tecnica organizzativa e produttiva della struttura presso cui la risorsa opera (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: rispetto delle norme di sicurezza, corretto presidio delle attività della propria unità organizzativa, presidio continuativo dei modelli di servizio), non dovrà comportare la variazione dell'orario della struttura, e avrà una durata non superiore ai 12 mesi, eventualmente prorogabili.

In caso di trasferimento o comunque assegnazione ad altra unità organizzativa, la flessibilità in godimento alla risorsa sarà mantenuta salvo incompatibilità a causa di ragioni tecnico organizzative produttive della nuova unità.

Nel caso in cui presso la medesima unità organizzativa vengano effettuate richieste da più dipendenti, le stesse verranno valutate di norma in un rapporto di 1 richiesta ogni 5 dipendenti (forza lavoro) secondo l'ordine di priorità di seguito indicato per lavoratrici e lavoratori:

- titolari di legge 104/92 per sé stessi in situazione di gravità;
 - titolari di legge 104/92 per assistenza a familiari in situazione di gravità ovvero a familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 - con figli di età inferiore ai 3 anni;
 - con figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni;
 - con figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
 - con figli di età superiore ai 12 anni;
 - con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta;
 - titolari di legge 104/92 per se stessi non in situazione di gravità,
- per il restante personale si terrà conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

2.1 A far data dal 01/10/2022 fermo restando l'orario settimanale di lavoro di 37,5 ore, le risorse di centro e semicentro con orario giornaliero pari a 7,5 ore potranno richiedere una rimodulazione oraria giornaliera strutturale tale da comportare una riduzione massima di un'ora rispetto al suddetto orario normale giornaliero ordinariamente previsto. Il numero delle ore complessivamente sottratte ad ogni giornata dovrà poi essere correlativamente ricollocato nell'arco della settimana su altre giornate, fermo restando che l'orario giornaliero di lavoro non potrà comunque essere mai superiore a 9 ore (esempio: riduzione di 1 ora il Lunedì e 1 ora il Martedì e correlato allungamento di 1 ora su Mercoledì e 1 ora il Giovedì).

2.2 A far data dal 01/10/2022 fermo restando l'orario settimanale di lavoro di 37,5 ore e l'orario giornaliero di 7,5 ore, le risorse di centro semicentro e rete potranno richiedere – per particolari esigenze personali:

- a. un posticipo dell'orario di entrata per un massimo di 30 minuti - fermo restando un intervallo minimo di mezz'ora per la pausa pranzo -, con correlato spostamento dell'orario di pausa pranzo o dell'orario di uscita;
- b. una eventuale riduzione della pausa pranzo, ferma restando una durata minima dell'intervallo meridiano di mezz'ora, fermo restando l'orario di entrata, con correlato anticipo dell'orario di uscita.

3. Flessibilità oraria non strutturale occasionale

Destinatari della misura sono le risorse di Bper Banca di centro e semicentro appartenenti alle Aree Professionali occupate a tempo pieno che svolgano un orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti, con orario standard e che non siano destinatarie di misure strutturali di variazione dell'orario giornaliero.

Fermo restando l'orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti la risorsa potrà chiedere di beneficiare della flessibilità oraria secondo le seguenti regole:

1. Ingresso al mattino: potrà essere anticipato fino a 15 minuti rispetto all'orario normale della propria unità organizzativa o posticipato di un massimo di 45 minuti;
2. Intervallo meridiano: potrà essere rimodulato, fermo restando la sua durata minima di 30 minuti anche in base all'ora di ingresso;
3. Uscita serale: dopo 7 ore e 30 minuti di lavoro. L'orario di uscita serale potrà pertanto essere eventualmente rimodulato qualora l'anticipo o il posticipo dell'ingresso non siano stati compensati nell'intervallo meridiano.

L'Azienda potrà accogliere, le richieste in base a valutazioni tecniche organizzative e/o produttive (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: rispetto delle norme di sicurezza, corretto presidio delle attività della propria unità organizzativa, presidio dei modelli di servizio) e, una volta accordata la misura – per una durata comunque non superiore ai 12 mesi, eventualmente prorogabili - potrà in qualsiasi momento prevederne la revoca o la sospensione temporanea con un preavviso, di massima, di 15 giorni fermo restando eventuali motivi urgenti per cui è data facoltà alle parti di sospendere temporaneamente la facilitazione concessa anche con un preavviso inferiore dandone motivata giustificazione.

In caso di trasferimento o comunque assegnazione ad altra unità organizzativa, la flessibilità in godimento alla risorsa sarà mantenuta, salvo incompatibilità a causa di ragioni tecnico organizzative produttive della nuova unità.

Nel caso in cui presso la medesima unità organizzativa vengano effettuate richieste da più dipendenti, le stesse verranno accolte, effettuati i debiti approfondimenti di sostenibilità tecnica, organizzativa produttiva, di norma in un rapporto di 1 una richiesta ogni 5 risorse (forza lavoro) e secondo l'ordine di priorità di seguito indicato per lavoratrici e lavoratori:

- titolari di legge 104/92 per sé stessi in situazione di gravità;
- titolari di legge 104/92 per assistenza a familiari in situazione di gravità ovvero a familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- con figli di età inferiore ai 3 anni;
- con figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni;
- con figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
- con figli di età superiore ai 12 anni;
- con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta;
- titolari di legge 104/92 per se stessi,

per il restante personale si terrà conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

4. Verifiche accordo flessibilità

L'Azienda comunicherà in specifici incontri le statistiche delle adesioni dei dipendenti.

Art. 20 – Sospensione Volontaria

Le parti convengono sul fatto che, a decorrere dal 01/01/2023, a tutti i dipendenti Bper Banca, sia data facoltà di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività. Sono esclusi da tale possibilità i dipendenti in periodo di prova o comunque con contratto a tempo determinato e di apprendistato. Le giornate di "sospensione volontaria" possono essere richieste:

a. per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento (giornate eventualmente non fruito negli anni precedenti non costituiscono un residuo e si ritengono scadute);

b. senza necessità di motivarne l'utilizzo;

c. a copertura dell'assenza dell'intera giornata (non è prevista la fruizione a ore);

d. a condizione che non ci siano al momento della richiesta di utilizzo, dei residui di ferie e/o banca ore relativi ad anni antecedenti a quello di competenza;

e. a condizione che le Ferie, la Banca ore e le ex festività dell'anno di competenza siano fruito entro l'anno di maturazione o comunque entro la data di cessazione del rapporto di lavoro; qualora ciò non avvenga, l'Azienda procederà alla sostituzione delle ferie, della banca ore e dei permessi "ex festività" non fruiti di competenza dell'anno, nonché al conguaglio del trattamento economico relativo alle giornate sostituite.

La sospensione volontaria deve essere richiesta e programmata nel piano ferie annuale, salvo gravi necessità sopravvenute, ed autorizzata dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione, tenendo conto anche delle esigenze tecnico, organizzative e produttive; eventuali ulteriori richieste successive alla chiusura del piano ferie annuale prevista dovranno essere richieste al Responsabile dell'Unità produttiva di appartenenza e saranno valutate, anche in considerazione di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le parti convengono sul fatto che la sospensione volontaria riguarda esclusivamente i giorni lavorativi e comporta una trattenuta pari ad 1/360 della Retribuzione Annuale Lorda.

L'Azienda, per le giornate di fruizione di "sospensione volontaria", concederà un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei soli contributi previdenziali di legge corrispondenti.

La dotazione della sospensione volontaria si intende:

- aggiuntiva rispetto alle assenze per ferie, permessi ex festività e Banca ore;
- qualora dovesse essere fruita in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi "ex festività" (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), la spettanza dell'"ex festività" verrà correlativamente ridotta, con decurtazione della giornata non maturata;

- non deve in alcun caso essere utilizzata nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, al fine di tutelare i dipendenti dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare ed a quella obbligatoria;

Nel caso in cui presso la medesima unità organizzativa vengano effettuate richieste da più dipendenti per gli stessi periodi, le stesse verranno accolte secondo l'ordine di priorità di seguito indicato:

- titolari di legge 104/92 per sé stessi in situazione di gravità,
- titolari di legge 104/92 per assistenza a familiari in situazione di gravità ovvero a familiari per i quali venga richiesta provvidenza economica per familiari portatori di handicap,
- per assistenza ad anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto), con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione,
- per assistenza a figli di età inferiore ai 3 anni,
- per assistenza a figli di età compresa tra i 3 e inferiore agli 8 anni,
- per assistenza a figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni,
- per assistenza a figli di età superiore ai 12 anni,
- con un pendolarismo superiore a 40 km a tratta
- titolari di legge 104/92 per se stessi

per il restante personale si terrà conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

L'Azienda comunicherà in specifici incontri le statistiche delle adesioni dei dipendenti.

Le Organizzazioni Sindacali

BPER BANCA S.P.A.

(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle Società interessate)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA