



**NOVITÀ
ARMONIZZAZIONE**

il FARO

FABI GruppoBPER

www.fabigruppobper.it

info@fabigruppobper.it

NOVITÀ ACCORDO ARMONIZZAZIONE

Contrattazione di secondo livello GruppoBPER

Il 1° luglio 2022 è stato raggiunto un accordo che prevede la **complessiva armonizzazione dei trattamenti di secondo livello in BPER Banca**.

L'applicazione delle previsioni del suddetto accordo avverrà con **decorrenze diverse**, già a partire **dal prossimo 1° ottobre 2022**, per completarsi il 1° gennaio 2023.

In questa nota informativa ci soffermeremo sulle novità che riguardano:

- orario di lavoro ⇨ permessi e flessibilità
- trattamento economico ⇨ buono pasto, borse di studio, contributo monoreddito, assegno familiari portatori di handicap
- pacchetto giovani



NB: tutte le modalità di richiesta e le ulteriori informazioni specifiche saranno disciplinate da apposite circolari, tempo per tempo emanate dalla Banca.

ORARI DI LAVORO

PERMESSI RETRIBUITI

Decorrenza: 1° ottobre 2022 (riproporzionato su base annua per l'anno in corso)

Tutti i permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge/CCNL in analoghe materie potranno essere richiesti:

- una volta **esauriti eventuali residui di ferie di anni precedenti**
- di norma, con un **preavviso minimo di 5 giorni lavorativi**, salvo il caso di urgenza e di improrogabilità dell'evento

PERMESSI RETRIBUITI (22,5 ore complessive per anno)

MOTIVAZIONE	DURATA
<ul style="list-style-type: none">• inserimento del figlio anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato presso l'asilo nido/scuola materna, con presentazione a consuntivo del certificato di presenza rilasciato dalle strutture	
<ul style="list-style-type: none">• assistenza a figli minorenni anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati con patologie e/o disagi comportamentali, quali ad esempio 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	max 22h 30' complessive (riproporzionato per i dipendenti part time)
<ul style="list-style-type: none">• visite mediche documentate effettuate dal dipendente, compresa l'effettuazione di diverse prestazioni sanitarie – si intende ricompreso nelle ore di permesso anche il tempo di viaggio dichiarato dalla risorsa	utilizzabili: <ul style="list-style-type: none">• minimo 30'• multipli di mezz'ora
<ul style="list-style-type: none">• accompagnamento al pronto soccorso o in struttura vaccinale del figlio minore anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato 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	

PERMESSI RETRIBUITI PER SINGOLO EVENTO

Per particolari eventi sono previsti permessi delle durate indicate nella tabella che segue.

TIPOLOGIA DI EVENTO	DURATA	MODALITÀ DI FRUIZIONE
<ul style="list-style-type: none"> ● per genitori e figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto ai sensi della L. 76/2016 risultante dallo stato di famiglia: assistenza ad intervento chirurgico, utilizzabile anche per assistenza domiciliare post-intervento 	2 gg	anche frazionabili ad ore
<ul style="list-style-type: none"> ● per genitori e figli anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati, per il coniuge/unito civilmente more uxorio ovvero per il convivente di fatto ai sensi della L. 76/2016 risultante dallo stato di famiglia: assistenza in caso di ricovero 	2 gg	
<ul style="list-style-type: none"> ● per nascita / adozione/ affido di figli, anche adottivi / affidati / affiliati o equiparati 	3 gg	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
<ul style="list-style-type: none"> ● casistiche di Legge 53/2000, che attualmente prevede un permesso retribuito 3 gg lavorativi annui in caso di decesso o documentata grave infermità: <ul style="list-style-type: none"> • del coniuge • di un parente entro il secondo grado • del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) 	3 gg	aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla L.53/2000

PERMESSI RETRIBUITI PER LAVORATORI STUDENTI

Ai dipendenti studenti universitari, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL*, viene riconosciuto:

<ul style="list-style-type: none"> ● per ciascun esame (se articolato in più prove, tale giorno spetta una sola volta) 	1 giorno aggiuntivo
<ul style="list-style-type: none"> ● per l'intero ciclo di studi, in occasione dell'esame di laurea 	5 gg aggiuntivi

*Si riporta un estratto dell'art. 65 CCNL credito 2019 - permessi lavoratori studenti:

Alle lavoratrici/lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, alle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Alle lavoratrici/lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 gg lavorativi.

PERMESSI NON RETRIBUITI

Decorrenza: 1° ottobre 2022

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

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 equiparati, richiesti 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 equiparato, esauriti i congedi parentali di legge
- per 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. Questa previsione è prevista per i genitori anche adottivi/affidati/affiliati o equiparati, del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto ai sensi della L. 76/2016 risultanti dallo stato di famiglia

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 (D.lgs. 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 (D.lgs. 151/2001)
- permessi giornalieri per allattamento (D.lgs. 151/2001)
- permessi per malattia del figlio (D.lgs. 151/2001)

NB. Il D.lgs. 30 giugno 2022 nr. 105 ha apportato modifiche ai congedi di cui sopra (attesa uscita di circolare attuativa INPS).

FLESSIBILITÀ ORARIA

Decorrenza: 1° ottobre 2022 – sostituisce ogni altro precedente accordo in materia (vedi anche Circ. 227 del 30/09/2022)

- **RICHIESTE** ⇒ presentate con preavviso di 30 gg (salvo casi urgenti)
- **REVOCA e SOSPENSIONE** ⇒ da entrambe le parti con preavviso, di norma, di 15 giorni
- **APPROVAZIONE** ⇒ subordinata alla sostenibilità tecnico/organizzativa/produttiva (presidio attività della propria unità organizzativa e dei modelli di servizio rispetto delle norme di sicurezza)
- **DURATA** ⇒ non superiore ai 12 mesi, eventualmente prorogabili

In presenza di richieste da più dipendenti presso la medesima unità organizzativa, le stesse verranno valutate – salvo i debiti approfondimenti di sostenibilità tecnica/organizzativa/produttiva – **di norma in un rapporto di 1 su 5 risorse** (forza lavoro) e secondo l'ordine di priorità di seguito indicato:

- 1) titolari di L. 104/92 per sé stessi in situazione di gravità
- 2) titolari di L. 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”
- 3) con figli di età <3 anni
- 4) con figli di età compresa tra 3 e <8 anni
- 5) con figli di età compresa tra 8 e 12 anni
- 6) con figli di età >12 anni
- 7) con pendolarismo >40 km/tratta
- 8) titolari L. 104/92 per sé stessi senza gravità
- 9) in rapporto alla situazione familiare e alla loro anzianità di servizio

FLESSIBILITÀ ORARIA STRUTTURALE

DESTINATARI ⇒ tutti i dipendenti con orario full time di 7,5 ore

RIMODULAZIONE	NOTE
● riduzione orario massimo 1 ora/giorno	da recuperare nel corso della settimana, ferme restando 37,5 ore/settimana
● posticipo entrata massimo 30'	correlato slittamento pausa pranzo (durata minima pausa 30') o uscita
● riduzione pranzo (durata minima pausa 30')	orario di entrata uguale e anticipo uscita

FLESSIBILITÀ ORARIA NON STRUTTURALE/OCCASIONALE

DESTINATARI ⇒ Aree Professionali di Centro e Semicentro, non destinatari di misure strutturali di variazione orario, con contratto full time di 7,5 ore

RIMODULAZIONE	NOTE
● ingresso al mattino ⇒ anticipato fino a 15' - posticipato max 45'	37,5 ore/settimana fisse
● riduzione pausa pranzo ⇒ minimo 30' (anche in base all'ora di ingresso)	
● uscita serale dopo 7,5 ore ⇒ rimodulato se anticipo/posticipo ingresso non sia già compensato nell'intervallo meridiano	

ULTERIORE FLESSIBILITÀ

Dal 1.1.2023 le giornate di **ex festività** potranno essere utilizzate anche in maniera frazionata ad ore (permesso minimo un'ora)

TRATTAMENTO ECONOMICO

BUONO PASTO

Decorrenza: 1° gennaio 2023 (vedi anche Circ. 228 del 30/09/2022)

Il buono pasto sarà riconosciuto per gli importi giornalieri sintetizzati nella tabella che segue.

FASCE	IMPORTO
<ul style="list-style-type: none">Full timeTurnisti con prestazione di almeno 6 orePart time con rientro pomeridiano	€ 7,00
<ul style="list-style-type: none">Part time senza rientro pomeridianoTurnisti con prestazione <6 ore (almeno 4 ore)	€ 5,29

BORSE DI STUDIO

a partire dall'anno scolastico 2022/2023 (vedi anche relativa circolare aziendale)

DESTINATARI ⇒ dipendenti, per i figli a carico
⇒ dipendenti per sé stessi (per scuola d'istruzione secondaria di secondo grado e università - solo primo corso)

Di seguito gli importi previsti

SCUOLA	BORSA DI STUDIO	FUORI COMUNE (maggiorazioni)
<ul style="list-style-type: none">PRIMARIA	€ 127	-
<ul style="list-style-type: none">SECONDARIA (MEDIA INF.)	€ 270	-
<ul style="list-style-type: none">SECONDARIA (MEDIA SUP.)	€ 400	€ 85
<ul style="list-style-type: none">UNIVERSITÀ	€ 450	€ 136 (entro i 100 km dalla residenza) € 255 (oltre i 100 km dalla residenza)

CONTRIBUTO MONOREDDITO

Decorrenza: 1° gennaio 2023

DESTINATARI (requisiti tutti obbligatori)	CONTRIBUTO ANNUO LORDO	EROGAZIONE
<ul style="list-style-type: none">personale monoredditoin forza al 01/07 dell'anno di riferimentoin servizio al momento dell'erogazionefigli fiscalmente a carico con età massima 24 annireddito imponibile fiscale da lavoro dipendente non superiore a €60milasolo Aree professionali e QD1/QD2	<ul style="list-style-type: none">€ 250 per ciascun figliomax € 500 per nucleo (possibile optare per versamento al fondo di previdenza complementare)	entro il 31.01 dell'anno successivo a quello di competenza

REGIME DI MONOREDDITO

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

ASSEGNI FAMILIARI PORTATORI di HANDICAP

Decorrenza: 1° gennaio 2023 (competenza 2023)

Normativa estremamente complessa – che sostituisce l’art. 50 del CIA BPER 14 luglio 2011 – per la quale rimandiamo all’accordo per poter esplicitare meglio tutte le casistiche in dettaglio.

La tabella sottostante, pertanto, è da intendersi come rappresentazione non esaustiva.

DESTINATARI	IMPORTO	RICHIESTA	EROGAZIONE
a) dipendenti con familiare convivente (coniuge/unito civilmente e figli) portatore di handicap grave in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, fiscalmente a carico del dipendente NB. per i figli del richiedente non è necessaria la convivenza	<ul style="list-style-type: none"> rimborso spese (TUIR art.51 c.2 lett. F-ter) max € 5000 per ciascun familiare 	<ul style="list-style-type: none"> entro il 30/11 dell’anno di competenza 	<ul style="list-style-type: none"> nel mese di dicembre dell’anno di competenza NB: optando per tale erogazione non si darà corso in alcun caso alla monetizzazione di eventuali residui
b) con riferimento al punto a), in caso: <ul style="list-style-type: none"> non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza e/o non fosse disponibile la documentazione delle spese sostenute e/o il soggetto per cui si richiede la provvidenza sia il convivente di fatto o il figlio a carico del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto risultante nello stato di famiglia del richiedente 	<ul style="list-style-type: none"> erogazione max € 5000 lordi per ciascun familiare 	<ul style="list-style-type: none"> entro il 30/11 dell’anno di competenza 	<ul style="list-style-type: none"> nel mese di dicembre dell’anno di competenza NB: optando per tale erogazione non si darà corso in alcun caso alla monetizzazione di eventuali residui
c) dipendenti con figlio fiscalmente a carico del dipendente, anche adottivo/affidato/affiliato o equiparato (anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto secondo L. 76/2016 che risultino nello stato di famiglia), che per minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap L. 104/92 e non rientri in una delle casistiche per cui si sia provveduto a richiedere le provvidenze di cui al punto a) o b)	<ul style="list-style-type: none"> provvidenza annuale lorda € 2500 per ciascun familiare 	<ul style="list-style-type: none"> accompagnata da verbale accertamento handicap L. 104/92. modalità tempo per tempo disciplinate con apposita circolare 	<ul style="list-style-type: none"> nel mese di dicembre dell’anno di competenza NB: all’importo viene applicato l’assoggettamento previdenziale e fiscale, come da normativa tempo per tempo vigente

PACCHETTO GIOVANI

Decorrenza: 2 luglio 2022

DESTINATARI ⇨ gli assunti a tempo indeterminato in BPER Banca dal giorno successivo alla data della sottoscrizione dell'accordo (1° luglio 2022)

- di età inferiore a 36 anni
- e con inquadramento fino alla 3^area 4° Livello inclusa.

Le misure sotto previste si intendono applicabili

- per un periodo massimo di 7 anni dalla data di assunzione
 - se antecedente, all'atto di promozione ad un inquadramento superiore a 3^ AP 4 LR
-
- 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
-
- per **acquisto prima casa** di residenza entro i 7 anni dalla data di assunzione, l'Azienda provvederà a riconoscere un importo **una tantum di euro 1.750** (in previdenza complementare o in conto-welfare)
-
- 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** (in alternativa da riversare in previdenza complementare)



Segreteria di Coordinamento FABI GruppoBPER