



Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

## TRE PASSI AVANTI

In quest'ultima sessione di incontri, dopo lunghe e faticose trattative, siamo riusciti a trovare un'intesa con l'azienda per tre importanti accordi a tutela dei lavoratori.

Di seguito il dettaglio degli accordi sottoscritti:

### **Banca del Tempo Solidale**

È stata istituita, in via sperimentale, una “Banca del Tempo Solidale”, finalizzata a costituire un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale (che andranno ad aggiungersi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti) da destinare a favore delle risorse che ne abbiano necessità per fronteggiare gravi situazioni familiari e personali come di seguito elencate.

I beneficiari di tale misura dovranno aver esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (completo smaltimento di eventuali ferie arretrate, pianificazione di quelle di competenza dell'anno e pianificazione ex festività dell'anno, qualora sia decorso il termine ultimo per la pianificazione indicato dall'Azienda, e/o altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni mensili di cui alla legge 104/92 e permessi DSA);

#### **1. Destinatari**

Sono destinatarie della misura le risorse che abbiano formalmente inoltrato richiesta all'Azienda di fruizione della suddetta misura per necessità di assentarsi a fronte di eventi/urgenze eccezionali, indicate e raggruppate per casistiche come segue:

#### **CASISTICA A (necessità concernenti se stessi, coniuge, figli)**

- a. titolari di permessi ex art 3, c. 3, L. 104/1992 1 per sé stessi, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
- b. titolari di certificazione ex art. 3, c.1 L. 104/92 per sé, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
- c. lavoratori/lavoratrici che necessitino di assentarsi per esigenze legate a patologie e/o disagi comportamentali dei figli quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), autismo e sindromi collegate;
- d. lavoratori/lavoratrici per le quali siano certificati gravi motivi familiari per i figli, per il coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (risultante da registrazione all'anagrafe);
- e. lavoratori/lavoratrici che abbiano una invalidità superiore al 50% pur non essendo titolari di certificazione L.104/92

#### **CASISTICA B**

Lavoratori/lavoratrici che si trovino nella condizione di cui all'art. 58 comma 11 CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'accordo del 19 dicembre 2019. Le giornate della banca del tempo sono da intendersi sostitutive dell'aspettativa di cui al richiamato articolo, che sarà pertanto ridotta di un pari numero di giornate. Tale provvidenza non altera in alcun modo il sistema di calcolo del comparto previsto dalla normativa generale e contrattuale, che rimane pertanto inalterato per quanto attiene la durata, regolata dal CCNL di settore tempo per tempo vigente, dei mesi di assenza in cui azienda è tenuta a garantire la conservazione del rapporto di lavoro.

### **CASISTICA C (necessità per parenti e affini)**

- a. titolari di permessi per assistenza parenti e affini entro il 2° grado ex art. 3 comma 3 L.104/92 (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti, suoceri, generi, nuore, cognati);
- b. lavoratori/lavoratrici che necessitino di ulteriori giorni per un massimo di 3, per decesso di familiari (genitori, fratelli, sorelle, nonni, nipoti) nel caso in cui siano finiti i permessi previsti da L. 53/2000.

### **2. Alimentazione Banca del Tempo Solidale – dipendenti**

Potranno essere donati, da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa:

- ferie eccedenti il periodo minimo legale (donazione possibile anche a mezze giornate);
- ex festività (donazione possibile anche a mezze giornate o ad ore a seconda delle regole di utilizzo delle legal entity tempo per tempo vigenti);
- banca delle ore maturata (donazione anche a ore, con il minimo di un'ora), anche con riferimento alle frazioni di dotazioni dei quadri direttivi.

I donanti potranno scegliere a quali categorie indicate al precedente punto 1 effettuare la donazione.

La donazione potrà essere effettuata in qualsiasi momento nel corso dell'anno.

### **3. Alimentazione Banca del Tempo Solidale – Azienda**

In via del tutto sperimentale, il Gruppo metterà a disposizione degli aventi diritto per l'anno 2021 5000 ore (a titolo di Banca del Tempo Solidale). Al raggiungimento di un numero di ore donate da parte dei lavoratori pari alla dotazione annuale fornita dall'azienda, la stessa incrementerà tale dotazione in ragione di un'ora per ciascuna ulteriore ora donata dai lavoratori con un massimo di ulteriori 2000 ore annue (complessive 7000 ore annue).

### **4. Richieste dei beneficiari/destinatari**

Le richieste dovranno avere, di norma, un periodo di preavviso minimo di almeno 5 giorni lavorativi, tranne in caso di richieste particolarmente urgenti e comunque un anticipo non superiore a 15 giorni lavorativi rispetto all'effettiva fruizione e verranno accolte salvo ragioni tecnico organizzative non superabili.

L'azienda darà riscontro al richiedente entro massimo 3 giorni lavorativi.

### **6. Attribuzione e fruizione delle spettanze**

Per la fruizione della Banca del Tempo è stabilito un tetto massimo pro capite di utilizzo pari a 75 ore annue (anno civile) da riproporzionarsi sulla base dell'eventuale percentuale di part time.

Le risorse di cui al punto 1, casistica B potranno beneficiare di ulteriori 300 ore (da riproporzionarsi sulla base della percentuale dell'orario di lavoro) qualora vi siano – e sino a capienza – donazioni effettuate dai dipendenti per la categoria. Per tali ore aggiuntive non sarà tenuto in considerazione il tetto dei 15 giorni lavorativi di cui all'art. 3 punto 5 (periodo massimo di richiesta di banca del tempo).

La fruizione della Banca del Tempo potrà avvenire anche ad ore (quote minime di 60 minuti e multipli).

L' accordo avrà durata, in via sperimentale, dal 1/1/2021 e fino al 31/12/2021.

## **Agenti Assicurativi non Standard**

È stata regolamentata, in via sperimentale, la figura dell'agente assicurativo non standard.

Per quanto riguarda gli inquadramenti vi saranno tre "step" che il collega dovrà percorrere per raggiungere il 1° livello dei QD.

3 area 3 livello dopo 18 mesi di adibizione nel ruolo;

3 area 4 livello dopo ulteriori 18 mesi di adibizione nel ruolo;

QD 1 dopo ulteriori 30 mesi di adibizione del ruolo.

Il percorso per il QD1 dura, quindi, in totale 66 mesi.

La data di decorrenza dell'accordo, per quanto riguarda gli inquadramenti, è il 1/3/2016 per i colleghi che (a quella data) ricoprivano già il ruolo o (se successiva) dalla data di adibizione al ruolo.

L'intero percorso di formazione e attribuzione del ruolo per le nuove figure avverrà esclusivamente con espressa volontà delle risorse.

## **Aumento Buono Pasto**

Come già spiegato più in dettaglio nel volantino di ieri, per chi opta per l'elettronico/in busta paga/al Fondo verrà riconosciuto il seguente importo giornaliero:

- dal 1° gennaio 2021:
  - o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 6,50;
  - o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,00.

- dal 1° gennaio 2023:
  - o al personale full time ed ai turnisti nella misura di Euro 7,00;
  - o al personale part time nella misura fissa di Euro 4,30.

Esprimiamo la nostra soddisfazione per questi risultati raggiunti che riteniamo possano contribuire a migliorare la qualità della vita dei nostri colleghi.

Siamo a vostra disposizione per eventuali domande o chiarimenti.

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**

Modena, 2 novembre 2020