

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2020, 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, Daniele Cherubini, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Nunzio Timmoneri, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Sergio Aiello, Lanfranco Nanetti, Federica Padovani, Rossella Penserini, Rossella Orlando, Alfredo Villa, Andrea Zucchi, Mauro Bertolino.
- FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Filippo A. Roberto Fiori, Maurizio Davi, Maria Franca Fancellu, Antonio Masala, Giulio Olivieri, Sabrina Schieri, Raffaele Ugolini, Michele Fiscarelli, Luca Mellano, Marco Militerno, Salvatore Porcu.
- FISAC CGIL nelle persone di Giovanni Gaudenzi, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Marcella Oppia, Anna Trovato, Emanuele Tecleme, Marco Del Brocco, Andrea Matteuzzi, Paolo Salati, Gianfranco Bruschi, Rita Anna Scavone.
- UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Rino Tramuto.
- UNITA’ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB nelle persone di Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Paolo Pilloni, Patrizio Zucca, Carlo Esposito, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò.

premesso che

- 1) con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato lo stato di emergenza per 6 mesi e quindi fino al 31 luglio 2020;
- 2) ABI e Organizzazioni Sindacali, consapevoli della particolare situazione di bisogno che sta attraversando il Paese, hanno individuato specifiche azioni e distinti strumenti per far fronte all’emergenza sanitaria in atto nel Paese;
- 3) l’evoluzione della situazione epidemiologica relativa al COVID-19 ha reso necessaria l’adozione di misure straordinarie ed urgenti anche nel Gruppo Bper Banca;
- 4) tali misure hanno richiesto l’adozione di soluzioni organizzative straordinarie e flessibili per ottemperare alle norme tempo per tempo vigenti;

**si è convenuto quanto segue**

### **Art. 1**

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## **Art. 2 – Permessi retribuiti ordinanza**

Il Gruppo Bper metterà a disposizione un pacchetto di “*permessi retribuiti ordinanza*” tra loro cumulabili e fruibili, in tutto o in parte, a favore dei dipendenti rientranti in una delle seguenti casistiche: dipendenti con figli minori di 14 anni non compiuti, dipendenti immunodepressi, dipendenti con figli disabili, dipendenti gestanti non in maternità.

Ai predetti colleghi verrà data la possibilità di fruire di “*permessi retribuiti ordinanza*” (COVID-19 Nazionale), da utilizzare a giornate intere, mezze giornate o anche ad ore (minimo un’ora), nella seguente modalità:

- 3 giorni di “*permessi retribuiti ordinanza*” (COVID-19 Nazionale), da utilizzare a decorrere dal 18 maggio 2020 al 31 luglio 2020;
- massimo 2 giorni di permessi retribuiti ordinanza (COVID-19 Nazionale) vincolati all’utilizzo di giornate di ferie/ex festività 2020 e banca delle ore, in un rapporto 1 giorno per 1 giorno, da utilizzare a decorrere dal 18 maggio 2020 al 31 maggio 2020;
- 1 giorno di “*permesso retribuito ordinanza*” (COVID-19 Nazionale), da utilizzare a decorrere dal 1° giugno 2020 al 30 giugno 2020 dopo preventiva fruizione di 2 giorni di ferie/ex festività 2020 e banca delle ore, in un rapporto 1 giorno ogni 2 giorni.

Si prevede inoltre una dotazione di 1 giorno di “*permesso retribuito ordinanza*” (COVID-19 Nazionale) per tutti i dipendenti del Gruppo Bper (esclusi i dipendenti rientranti nelle casistiche sopra definite) da utilizzare a decorrere dal 18 maggio 2020 al 31 maggio 2020 dopo preventiva fruizione di 2 giorni di ferie/ex festività 2020 e banca delle ore, in un rapporto 1 giorno ogni 2 giorni.

I predetti permessi possono essere utilizzati se preventivamente si è provveduto alla totale pianificazione della dotazione ferie 2020 e se si è dato corso alla completa fruizione del residuo di ferie maturate prima del 31/12/2019; i permessi saranno pianificati ed autorizzati anche tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative dell’unità organizzativa di appartenenza e cercando comunque di favorire eventuali esigenze personali/famigliari.

Alle scadenze sopra definite la possibilità di fruizione dei predetti permessi decade e non vi sarà alcuna possibilità di monetizzazione degli stessi.

## **Art. 2 bis - Permessi non retribuiti ordinanza**

Viene prorogata al 30 settembre 2020, nel caso in cui perdurasse l’emergenza sanitaria, la possibilità di fruire a giornate intere, mezze giornate o a ore anche non consecutive di permessi non retribuiti, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative dell’unità organizzativa di appartenenza e cercando comunque di favorire eventuali esigenze personali/famigliari (ad es. cura figli e genitori anziani).

## **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le parti si incontreranno entro la fine del mese di giugno e comunque a richiesta di una di esse, per valutare la coerenza dell’impianto dei permessi rispetto alla situazione del Paese. Nel corso del confronto, l’azienda illustrerà lo stato dei permessi fruiti di cui agli articoli 2 e 2 bis.

### **Art. 3 - Periodo emergenziale e circostanze di fatto**

Anche ai sensi dell'art. 15 dell'accordo di rinnovo del CCNL del 19 dicembre 2019, per i lavoratori impegnati in attività relative agli adempimenti derivanti dalle normative sui finanziamenti connesse al Covid19 (a titolo esemplificativo: moratorie, anticipi CIG, finanziamenti fino a 25.000,00 euro con garanzia del MCC, finanziamenti garantiti Sace assistiti da garanzia pubblica, altre misure emergenziali) - in relazione ad eventi correlati ad attività svolte nel periodo intercorrente tra il 1° marzo e il 31 luglio 2020- la Banca, nel valutare eventuali impatti patrimoniali e disciplinari per i lavoratori, terrà anche conto:

- delle situazioni operative in cui siano eventualmente intervenute disfunzioni organizzative e/o procedurali;
  - delle problematiche derivanti dal susseguirsi di previsioni normative con conseguente incertezza interpretativa e difficoltà di esecuzione delle attività inerenti;
  - del maggior carico di responsabilità e operatività connessa;
- tutto ciò al fine di salvaguardare i lavoratori e con l'obiettivo di tutelare gli stessi da rischi patrimoniali e/o disciplinari.

Medesima previsione è da intendersi estesa anche a quelle situazioni verificatesi durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working emergenza con l'utilizzo di strumenti IT, ovvero strumenti personali, laddove fossero intervenute disfunzioni organizzative/procedurali, per mancanza di adeguata informazione/formazione, a causa di attacchi informatici esterni (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, virus, malware, phishing, frodi informatiche, ecc.).

La Banca terrà altresì in conto delle condizioni di particolare emergenza in cui si è svolta l'operatività ordinaria del medesimo periodo.

In relazione al presente articolo le parti si incontreranno entro il 31 luglio per valutare le tematiche suddette.

### **Art. 4 – Smart Working Emergenza**

Sarà possibile effettuare la prestazione lavorativa in modalità “Smart Working Emergenza” fino al 31 luglio 2020, nelle modalità e secondo le autorizzazioni rilasciate tempo per tempo dalle funzioni competenti, che favoriranno, compatibilmente con le esigenze tecniche/organizzative, il mantenimento di un numero di licenze in linea di massima pari a quelle attuali e cercando comunque di favorire eventuali esigenze personali/famigliari.

Entro la suddetta scadenza le Parti potranno incontrarsi sulla tematica in oggetto.

### **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.**

Si precisa che il lavoro in smart working (così come le turnazioni nelle unità produttive) è una modalità di lavoro finalizzata a tutelare la salute dei lavoratori in questo delicato periodo emergenziale, al termine del quale tornerà ad essere normato secondo le previsioni del CCNL 2019 in materia di lavoro agile.

## **DICHIARAZIONE AZIENDA**

Lo Smart Working emergenza è una delle misure di prevenzione dei rischi per la tutela della salute dei lavoratori ed una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove venisse garantita nelle unità produttive una necessaria sostenibilità organizzativa.

La turnazione è una delle misure di tutela della salute dei lavoratori, laddove non venisse garantito nelle unità organizzative il distanziamento sociale.

### **Art. 5 – Smart Learning**

Restano disponibili fino al 30 settembre 2020 le dotazioni precedentemente assegnate di formazione in Smart Learning fino ad esaurimento delle dotazioni e comunque non oltre il 30 settembre 2020.

\* \* \*

Le parti, a richiesta di una di esse, si impegnano ad incontrarsi per valutare eventuali nuove previsioni normative relative a quelle previste dal presente Accordo, anche con riferimento a quelle inerenti il Fondo di Solidarietà del Settore Credito.

### **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-SINFUB