

**IPOTESI DI RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL GRUPPO BANCO BIPIEMME VITA**

In Milano, il 1° ottobre 2024

Tra

Banco BPM, anche in qualità di Capogruppo

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- FISAC/CGIL
- FIRST/CISL
- UILCA

viene sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale che, con la decorrenza indicata all'art. 1 che segue, determina il venire meno delle previsioni di cui al Contratto Integrativo Aziendale del 23/12/2020.

Articolo 1 Sfera di applicazione

Il Presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale alle dipendenze del **Gruppo Banco Bipiemme Vita** in servizio alla data di stipula o successivamente assunto, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL per il Personale non dirigente dipendente dalle imprese di assicurazione.

Ove non diversamente stabilito, esso ha decorrenza dal 01.12.2024, salvo specifica ed espressa altra decorrenza relativamente ad alcuni istituti, e scadenza al 31.12.2027.

Le Parti si impegnano a presentare una nuova piattaforma contrattuale o eventuali proposte di modifica a quanto previsto dal presente contratto integrativo entro un anno dal termine della sua vigenza.

Resta inteso che le Parti si incontreranno per verificare la conformità delle previsioni del presente contratto in caso di modifiche alla contrattazione nazionale o modifiche di carattere legislativo.

Articolo 2 Salvaguardia dell'occupazione, rotazione e cambiamento mansioni

L'Azienda e le R.S.A. concordano sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo aziendale.

In relazione a quanto espressamente disposto dal vigente CCNL, l'Azienda conferma la propria volontà a perseguire la valorizzazione di tutte le risorse, garantendo che eventuali mutamenti di mansione/funzione vengano attuati nel rispetto delle norme legali e contrattuali.

Nel caso si verificasse la necessità di nuove assunzioni o di cambiamento di mansioni, l'Azienda in un'ottica di sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne, valuterà in via prioritaria - anche per ruoli di responsabilità e per posizioni significative - le candidature di risorse già facenti parte della struttura, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le capacità del dipendente interessato.

In caso di assunzioni di nuovo Personale l'Azienda cercherà di utilizzare - il più ampiamente possibile - forme di contratto a tempo indeterminato.

Particolare attenzione verrà prestata al Personale diversamente abile.

Articolo 3 Diritto all'informazione

Le Parti, nel confermare le intese recate dal CCNL con particolare riferimento all'Art. 10 dello stesso in materia di informazione a livello aziendale, nel rispetto e in aggiunta a quanto previsto dal medesimo CCNL, si impegnano, in un'ottica di corrette relazioni, ad incontrarsi almeno due volte l'anno per aggiornamenti sulla situazione aziendale e su tematiche di interesse collettivo. Le RSA si riservano la facoltà, per eventuali rilevanti necessità, di richiedere ulteriori incontri.

In particolare, l'Azienda si impegna:

- a fornire annualmente alle RSA (entro il mese di febbraio con riferimento alla situazione risultante al 31 dicembre dell'anno precedente) dati aggregati in merito ai livelli occupazionali, livelli d'inquadramento, dando altresì informativa sulle movimentazioni (passaggi posizioni organizzative, cambi di ufficio e di ruolo), uffici interessati da dette movimentazioni; l'Azienda in occasione di tale riunione annuale fornirà la spaccatura di detti dati per sesso, oltre a specifiche informazioni relative alle assunzioni e alla mobilità riguardanti il Personale femminile;
- in caso di promozioni, a inviare annualmente alle RSA un'informativa, con dati aggregati per tipologia di promozioni;
- a fornire, con riferimento al lavoro straordinario, le informazioni relative a quantità di ore e numero dei lavoratori che vi hanno fatto ricorso;
- a dare informativa in occasione di appositi incontri in merito al programma di formazione ed aggiornamento professionale che si intende applicare: corsi, programmi e criteri di partecipazione. L'Azienda esaminerà anche indicazioni e proposte che le RSA dovessero formulare in merito;
- ad informare sulle previsioni di nuove assunzioni, sul numero di contratti a part-time e sulla tipologia di richiesta nonché sul numero di contratti e i motivi dell'eventuale ricorso al lavoro temporaneo;
- a dare informativa sulle attività eventualmente date in appalto ai sensi del punto 3) dell'art.10 del vigente CCNL.

Inoltre:

- ad informare su eventuali rilevanti modifiche della composizione dell'assetto azionario tali da comportare il mutamento della partecipazione di controllo e della configurazione societaria;
- a dare informativa preventiva alla sua attuazione su eventuali processi di riorganizzazione aziendale che, seppur non comportanti una rilevante riduzione delle risorse, rappresentino una significativa modificazione, comportando mutamento di mansioni di gruppi di persone ovvero trasferimenti di lavoratori in diverse sedi di lavoro, rendendosi disponibile a valutare proposte e suggerimenti che dovessero pervenire da parte delle RSA.

Articolo 4 Formazione e qualificazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL, al quale si rinvia per gli impegni ivi contenuti, le Parti convengono sull'importanza di erogare interventi di formazione e di aggiornamento professionale tramite la frequenza a corsi interni ed esterni all'Azienda.

Annualmente l'Azienda informerà le Rappresentanze Sindacali Aziendali in merito al programma formativo adottato e prenderà in esame le osservazioni dalle stesse formulate.

Per favorire la crescita professionale dei dipendenti, le Parti concordano di promuovere la partecipazione a corsi di formazione ponendo particolare attenzione alla tematica assicurativa. Si prevede pertanto un pacchetto formativo complessivamente determinato in misura pari ad un minimo di 16 ore annue per dipendente, con costo a carico dell'Azienda.

Verranno realizzati, in particolare, corsi finalizzati a:

- fornire una cultura di base nonché un periodico aggiornamento sulle materie e tecniche assicurative;
- tenere aggiornato e migliorare l'apprendimento di conoscenze specifiche utili ad una più coerente interpretazione del ruolo;
- sviluppare un addestramento per un corretto ed efficiente utilizzo di strumenti informatici;
- promuovere l'apprendimento o l'affinamento delle lingue straniere connesse all'attività propriamente svolta;
- sviluppare conoscenze adeguate per il Personale dipendente che, interessato da processi di mobilità, necessita di addestramento e formazione per essere assegnato alle nuove mansioni.

I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro, salvo casi da concordarsi tra le parti interessate. L'Azienda si dichiara disponibile - in presenza di valide condizioni organizzative e quando si verifichi un reale interessamento del lavoratore per una qualificata crescita professionale - a prendere in considerazione richieste individuali di partecipazione a corsi di formazione ed addestramento, sostenendone i relativi costi.

Nell'organizzazione dei corsi l'Azienda terrà conto del Personale che effettua orario di lavoro a tempo parziale.

Articolo 5 Medicina preventiva, tutela della salute, sicurezza

L'Azienda conferma la particolare importanza attribuita alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro ed assicura la propria disponibilità ad individuare e realizzare le soluzioni idonee a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro dei propri dipendenti.

A tal fine le Parti prendono atto che la materia è organicamente disciplinata dal D.Lgs. n. 81/2008 e dal D.M. 10/03/98 e che pertanto, per individuare le concrete modalità di attuazione delle tutele di cui sopra, occorre rinviare alle disposizioni e ai soggetti ivi contemplati - nonché ad ogni successiva modificazione e/o integrazione.

In questo contesto particolare rilevanza assume la sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti a videoterminale, per i quali le Parti concordano, con specifico riferimento all'effettuazione delle visite oculistiche, di rinviare alle modalità e alle tempistiche previste dal suddetto D.Lgs. Qualora dalle visite di cui sopra emerga la necessità di ulteriori accertamenti specialistici, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Nell'eventualità in cui le risultanze dei controlli siano tali da consigliare che il lavoratore non venga più adibito alle mansioni fino a quel momento svolte, lo stesso sarà adibito a mansioni diverse salvaguardando, ove compatibile con l'assetto organizzativo Aziendale, il livello di appartenenza.

A conferma dell'importanza attribuita alle misure di medicina preventiva, l'Azienda provvederà ogni due anni, su richiesta degli interessati, per i dipendenti che nell'anno di cadenza abbiano almeno 40 anni d'età, ad organizzare - assumendosene l'onere - l'effettuazione di un check up presso un istituto sanitario di propria fiducia.

Nelle annualità in cui non sia previsto il check up biennale di cui sopra, limitatamente ai dipendenti che abbiano compiuto i 50 anni d'età, l'Azienda, su richiesta degli interessati ed assumendosene l'onere, organizzerà un check up "light", presso istituto sanitario di propria fiducia.

Articolo 6 Orario di lavoro/Banca ore e straordinario

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, pari a 37 ore ai sensi del vigente CCNL, e le relative fasce di flessibilità, saranno articolate nel modo seguente:

Orario teorico

- da lunedì a giovedì dalle 08.30 alle 12.30
 dalle 13.30 alle 17.30
- venerdì dalle 08.30 alle 13.30
- semifestivi dalle 08.30 alle 12.00

Orario flessibile

Il Personale può gestire autonomamente il momento dell'inizio e del termine dell'attività lavorativa e della pausa pranzo all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:

- da lunedì a giovedì entrata dalle 07.45 alle 09.30
 uscita dalle 16.35 alle 18.30
- venerdì entrata dalle 07.45 alle 09.30
 uscita dalle 12.35 alle 14.15
- semifestivi entrata dalle 08.00 alle 09.30
 uscita alle 12.00

Orario rigido

Sono individuate le seguenti fasce temporali durante le quali è obbligatoria la presenza:

- da lunedì a giovedì dalle 09.30 alle 12.15 dalle 14.15 alle 16.35
- venerdì dalle 09.30 alle 12.35
- semifestivi dalle 09.30 alle 12.00

Intervallo per il pranzo (dal lunedì al giovedì)

Corrisponde a 60 minuti con possibilità di estendere l'intervallo fino ad un massimo di 80 minuti o di ridurlo fino ad un minimo di 30 minuti, con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

L'intervallo per il pranzo dovrà comunque essere compreso nell'arco temporale 12.15 - 14.15.

In relazione a specifiche esigenze produttive e organizzative il Personale - ferma la restante disciplina sopra indicata - potrà fruire dell'intervallo per il pranzo in una diversa fascia oraria che verrà definita di volta in volta d'intesa con i responsabili Aziendali sulla base delle specifiche esigenze dell'attività lavorativa.

La pausa pranzo del venerdì in presenza di rientro per straordinari (almeno un'ora) è obbligatoria, minimo 30 min. e massimo 80 min. da effettuarsi tra le 12.35 e le 14.15. In assenza di straordinari e della pausa pranzo che ricordiamo essere obbligatoria dopo le 6 ore di lavoro prestato, se l'uscita avviene oltre le ore 14.45, verrà scalato dal monte ore il lasso di tempo minimo di 30 min. La pausa pranzo minima di 30 minuti sarà comunque defalcata dalle ore di lavoro, al superamento delle 6 ore di lavoro prestato, interrompendo l'accumulo di flessibilità.

Compensazione mensile

La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire nell'ambito delle previste fasce di flessibilità e nel corso del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di 11 ore (MONTE ORE), sia in difetto che in eccesso, rispetto all'orario contrattuale settimanale senza recupero.

Il superamento del saldo negativo di 11 ore costituirà, a tutti gli effetti, inosservanza di quanto stabilito in materia dal CCNL.

Le eventuali ore o frazioni eccedenti il saldo positivo di 11 ore non potranno essere retribuite né potranno essere considerate lavoro straordinario o convertite in ferie.

I permessi con recupero, preventivamente autorizzati, per un massimo di 3 ore giornaliere anche consecutive, in quanto applicabili, possono essere compensati con ore di flessibilità.

Assenze e ritardi

Il Personale inquadrato sino al 6° Livello retributivo è soggetto all'obbligo di timbratura all'inizio ed al termine di ciascun turno.

Il Personale inquadrato al 7° Livello retributivo è tenuto alla timbratura in entrata, al fine di attestare la presenza in azienda.

In occasione di ferie, permessi retribuiti o non retribuiti, malattia, infortunio, sciopero in entrata od in uscita, si intende convenzionalmente ripristinato l'orario teorico.

L'ingresso posticipato o l'uscita anticipata - rispetto alla fascia rigida - o la fruizione di una pausa pranzo superiore a 80 minuti di intervallo, salvo il caso di forza maggiore opportunamente documentato e autorizzato, costituisce ritardo.

Salvo in casi di forza maggiore e ferme le vigenti normative in materia di assenze per attività sindacali, tutte le assenze che possono essere previste o programmate devono essere preventivamente autorizzate dal competente superiore.

In caso di assenze impreviste si deve dare immediata comunicazione al proprio referente o delegato facente funzione. Compatibilmente con le possibilità del dipendente, è inoltre richiesta comunicazione indirizzata esclusivamente all'apposita casella di posta elettronica dell'Ufficio Amministrazione del Personale.

Straordinario e Banca Ore

L'Azienda conferma che è proprio intento contenere il ricorso alle prestazioni straordinarie ai soli casi di valida e giustificata necessità, limitata nel tempo, nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL vigente.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuabili previa autorizzazione scritta da parte del diretto superiore.

Le prime 50 ore di lavoro straordinario - compiute nelle sole giornate feriali - danno origine all'istituto della Banca Ore, senza dar luogo ad alcuna maggiorazione monetaria ma con accantonamento di ore da recuperarsi come permessi retribuiti fruibili ad ore, a mezze giornate o a giornate intere (nei giorni da lunedì a giovedì) secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

E' concessa l'utilizzazione di tali permessi nella giornata di venerdì e nelle giornate semifestive, per un massimo di 20 ore e 30 minuti annui.

In caso di fruizione nella sola giornata di venerdì e sino al raggiungimento del limite annuo di cui sopra, verranno computate 5 ore; in presenza di giornate di assenza consecutive, immediatamente precedenti o successive al venerdì, l'eventuale fruizione della Banca Ore di venerdì sarà computata a giornata intera.

L'utilizzo dei permessi della Banca Ore potrà avvenire, previa autorizzazione del responsabile, anche anticipatamente rispetto all'effettiva prestazione di ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale.

L'istituto della Banca Ore non si applica con riferimento al lavoro notturno e festivo, nonché al Personale con contratto part-time per quanto concerne il lavoro supplementare.

Articolo 7 Permessi e aspettative

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal CCNL e dalla normativa vigente, si riconoscono al Personale le seguenti tipologie di permesso:

Permessi art. 39 CCNL

I permessi di cui all'art. 39 del CCNL vigente potranno essere fruiti ad ore (minimo 30 min.), a mezze giornate (convenzionalmente 4 ore) o a giornata intera, con possibilità di usufruire di tali permessi computati in ore – anche nella giornata di venerdì.

In tale circostanza, in presenza di giornate di ferie o festività o altro tipo di assenza immediatamente precedenti o successive al venerdì, la fruizione di Permessi art. 39 sarà invece computata a giornata intera (8 h.).

In tale circostanza l'eventuale copertura del residuo orario di lavoro avverrà con ricorso ad altre tipologie di permesso.

Inoltre, è concesso l'utilizzo di tali permessi anche nelle giornate semifestive.

Permessi per malattia del bambino

In caso di malattia dei figli, sino al 6° anno d'età del bambino, potranno venire accordati n. 6 giorni complessivi di congedo retribuito per ciascun figlio, con fruizione a giornate intere e a mezze giornate, con riporto alle annualità successive - comunque entro e non oltre l'8° anno d'età del bambino - in caso di mancata o parziale fruizione.

Sino al 14° anno d'età del bambino, potranno essere accordati permessi non retribuiti.

Il genitore che si avvale di tali permessi dovrà produrre un certificato medico riguardante la malattia del bambino.

Il genitore che si assenta per malattia del figlio non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente, che riguardano esclusivamente l'assenza per malattia del lavoratore.

I permessi concessi per malattia del bambino saranno computati agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio e degli istituti a questa connessi.

Permessi per Festività abolite (cd Permessi Ania)

In sostituzione delle giornate già festive il personale potrà usufruire di giornate di permesso straordinario retribuito corrispondenti alle giornate ex festive abolite come da CCNL vigente (Allegato 7).

La fruizione potrà avvenire a giornata intera o a mezza giornata.

E' autorizzata la fruizione nella giornata di venerdì e nelle giornate semifestive, per un massimo di due volte l'anno. In tale ipotesi, per la copertura del residuo orario di lavoro non effettuato (oltre la mezza giornata), si potrà far ricorso ad altre tipologie di permesso: art. 39, ferie ad ore, banca ore, monte ore.

Nel caso tali permessi per Festività abolite non venissero goduti nel corso dell'anno di competenza non verrà corrisposta alcuna indennità sostitutiva. Solo qualora la mancata fruizione dei permessi nei termini previsti fosse dovuta a cause documentate di forza maggiore (quali ad esempio una malattia molto prolungata) verrà corrisposta - di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo - la relativa indennità sostitutiva.

Norma transitoria: per il solo anno 2024, troverà applicazione la disciplina di cui al precedente CIA che prevede, "nel caso tali permessi per Festività abolite non venissero goduti nel corso dell'anno di competenza, dovrà essere corrisposta - di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo - l'indennità sostitutiva".

Permessi studio

Allo scopo di favorire l'acquisizione da parte dei lavoratori di titoli di studio, fermo restando quanto disposto dalla normativa vigente in tema di agevolazioni ai lavoratori studenti, a favore del Personale che abbia superato il periodo di prova e ne avanzi richiesta, saranno concessi i seguenti permessi retribuiti:

a) Studenti universitari

- 2 giorni consecutivi in occasione del sostenimento di ciascun esame universitario, con un massimo di 14 giorni per anno accademico. Tali permessi verranno concessi per tutta la durata del corso di laurea e per i primi tre anni fuori corso.
- 7 giorni consecutivi per la discussione della tesi di laurea;
- 3 giorni consecutivi per la discussione della tesi a conseguimento di Master post Laurea. Tale permesso sarà concesso una sola volta per anno solare;
- 4 giorni consecutivi per l'esame di stato. Tale permesso sarà concesso una sola volta per anno solare.

Ogni casistica dovrà essere debitamente documentata.

b) Studenti di scuola media superiore

- 12 giorni consecutivi per il conseguimento del diploma.
Tali permessi verranno concessi anche nell'ipotesi di mancato superamento degli esami, limitatamente alla prima volta.

Altre tipologie di permesso retribuito

Il Personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- permesso retribuito per la nascita o l'adozione di figli in applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di legge e CCNL tempo per tempo vigenti;
- per il tempo strettamente necessario a sottoporsi a visite mediche o prestazioni ambulatoriali presso strutture pubbliche o convenzionate purché in regime SSN; per un massimo di tre ore giornaliere - presso studi e enti privati. Se la visita avviene di venerdì e non si rientra in azienda, si dovrà fare ricorso all'utilizzo di un permesso personale di 2 ore;
- 1 giorno lavorativo in caso di trasloco inerente la casa d'abitazione con autocertificazione;
- per il tempo necessario a rendere testimonianze all'Autorità Giudiziaria, purché la richiesta

sia legata a ragioni di servizio;

- ai lavoratori portatori di handicap e a coloro che abbiano familiari o siano affidatari di soggetti portatori di handicap, purché conviventi, verranno concessi 3 giorni di permesso ogni anno, aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge 104/92;
- (ART. 42 CCNL) In occasione di matrimonio civilmente riconosciuto viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario. La fruizione del permesso decorre normalmente dal giorno del matrimonio. Tuttavia, potranno essere concordati, compatibilmente con le esigenze dell'unità organizzativa di appartenenza, eventuali posticipi;
- i permessi di cui alla L.53/2000 in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, convivente more uxorio o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, vengono estesi ai soggetti affini anche se non conviventi (suoceri, generi, nuore e cognati, nipoti, e zii "ex fratre") per complessivi 3 giorni all'anno. Detti permessi, che dovranno essere opportunamente giustificati, potranno essere utilizzati anche in modo non consecutivo entro 30 giorni di calendario dall'evento.
- 1 giorno in un anno di permesso retribuito per lo svolgimento di attività di volontariato con giustificazione dell'Ente/Associazione riconosciuta a livello nazionale ed iscritta al registro pubblico delle associazioni di volontariato come previsto da art. 6 della Legge 266/91. Verranno altresì concessi i permessi legati alle iniziative di Volontariato tempo per tempo promosse dal Gruppo.

Tali permessi retribuiti dovranno essere in ogni caso adeguatamente documentati. Il ricorso all'autocertificazione è ammesso solo nell'impossibilità di ottenere diversa forma giustificativa e solo laddove espressamente ammessa.

In casi eccezionali, autorizzati dall'Azienda e in ogni caso debitamente documentati, potranno essere accordati - limitatamente ad un arco di tempo ragionevolmente giustificato - permessi retribuiti per ritardi determinati da cause di forza maggiore o da motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Permessi non retribuiti

Potranno inoltre essere accordati permessi non retribuiti, preventivamente concordati e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda, fino ad un massimo di 4 ore mensili frazionabili nel limite minimo di 2 ore.

Permessi con recupero

Al personale inquadrato sino al 6° livello retributivo sono riconosciute 16 ore annue di permesso con recupero, fruibili ad ore (minimo 30 min.), a mezza giornata o a giornata intera (8 ore dal lunedì al giovedì e 5 ore al venerdì). Tali permessi, fruibili fino ad un limite massimo di 8 ore al mese, devono essere recuperati entro le successive due settimane, con recupero minimo di 30 minuti.

Aspettativa facoltativa

L'Azienda manifesta disponibilità a concedere i periodi di aspettativa secondo quanto previsto dal vigente CCNL e dalla normativa vigente.

Inoltre, il Personale che abbia superato il periodo di prova ha facoltà di richiedere un'aspettativa non retribuita della durata massima di 7 giorni per l'inserimento al nido e/o alla scuola materna e primaria dei figli.

La richiesta dovrà essere presentata almeno con 15 gg di preavviso.

Per tutte le tipologie di permesso per cui è riconosciuta la fruibilità ad ore, laddove precedentemente previsto il limite minimo di 1 ora, si applica il limite sostitutivo minimo di 30 minuti.

Dichiarazione delle Parti:

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per avviare un processo di armonizzazione della presente disciplina con quella del Gruppo in occasione di eventuali interventi di riconduzione delle procedure informatiche a quelle in uso presso il gruppo stesso, ferme restando naturalmente le specificità proprie del CCNL Assicurativo.

Articolo 8 Ferie, festività e chiusure aziendali

Ferie

Le ferie potranno essere usufruite anche a mezza giornate o ad ore per una capienza massima di 20 ore annue. In caso di fruizione nella giornata di venerdì, sino al raggiungimento del limite annuo di cui sopra, verranno computate 5 ore; in presenza di giornate di ferie o festività o altro tipo di assenza, immediatamente precedenti o successive al venerdì, la fruizione di ferie del venerdì sarà computata a giornata intera.

Festività

A compenso di qualsivoglia diritto e pretesa riguardante le festività e le semifestività cadenti di domenica o in giornata non lavorativa e senza applicazione di alcun meccanismo di individuazione di tali festività, l'Azienda riconosce il diritto alla fruizione di una giornata di riposo compensativo, da utilizzare in giornata di chiusura aziendale, se decisa dall'azienda.

E' autorizzata la fruizione nella giornata di venerdì e nelle giornate semifestive.

Se in un giorno festivo/semifestivo o destinato a riposo settimanale (sabato/domenica) o nella giornata prescelta dall'azienda di cui sopra dovesse emergere l'esigenza di presidi lavorativi, al Personale che garantirà tale copertura si applicherà quanto previsto dal vigente CCNL (attualmente dall'art. 106) ovvero la maggiorazione del 30% della paga oraria e il riposo compensativo in altro giorno lavorativo.

Il riposo compensativo è esteso anche al Personale inquadrato al 7° Livello retributivo. Tale recupero dovrà di preferenza essere effettuato entro le due settimane successive.

Le giornate di riposo compensativo dovranno comunque essere utilizzate nel corso dell'anno, escludendo ogni riporto all'anno successivo.

Chiusure Aziendali

L'Azienda concorderà con le RSA – di norma entro il primo trimestre di ogni anno - eventuali chiusure aziendali in concomitanza con periodi di festività.

Nelle giornate di chiusura aziendale potranno essere previsti dei presidi lavorativi per garantire il funzionamento delle strutture e dei servizi essenziali.

Al Personale che garantirà tale copertura si applicherà quanto previsto in materia di lavoro compiuto in giorno festivo (ART.105 del vigente CCNL).

Raccomandazioni delle Parti:

Le Parti concordano sull'opportunità di raccomandare ai lavoratori l'osservanza di quanto previsto dall'Art.33 del vigente CCNL in materia di utilizzo delle ferie nonché il rispetto del piano ferie al fine di garantire la fruizione delle ferie dell'anno di maturazione e il graduale smaltimento di quelle arretrate, anche secondo piani individuali definiti in accordo con l'azienda.

Articolo 9 Part time

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione in materia, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al

lavoratore a tempo pieno comparabile, ovvero inquadrato nello stesso livello ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, per il solo fatto di lavorare a tempo parziale.

Ciò premesso la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale avrà comunque durata determinata, prefissata dalle Parti, e sarà possibile alle seguenti condizioni e modalità di prestazione:

Tipologia Part Time

Part time orizzontale

- a) Orario settimanale articolato su **5 giorni alla settimana** per un totale di **25 ore settimanali** (part time 67,57%) con il seguente schema di orario:

Orario teorico

Da lunedì a venerdì	dalle 8.30 alle 13.30
Semifestivi	dalle 8.30 alle 11.00

Orario flessibile

Entrata	dalle 7.45 alle 9.30
Uscita	dalle 12.35 alle 14.15

Semifestivi

Entrata	dalle 7.45 alle 9.30
---------	----------------------

orario rigido

dalle 9.30 alle 12.35

Semifestivi

dalle 9.30 alle 11.00

Monte Ore: 7 ore

- b) Orario settimanale articolato su **5 giorni alla settimana** per un totale di **29 ore settimanali** (part time 78,38%) con il seguente schema di orario:

Orario teorico

Da lunedì a giovedì	dalle 8.30 alle 14.30
Venerdì	dalle 8.30 alle 13.30
Semifestivi	dalle 8.30 alle 11.30

Orario flessibile

Entrata	dalle 7.45 alle 9.30
Uscita da lun. a giov.	dalle 13.45 alle 15.15

Venerdì

Uscita venerdì	dalle 9.30 alle 12.35
	dalle 12.35 alle 14.15

orario rigido

da lun. a giov. dalle 9.30 alle 13.45

semifestivi	dalle 9.30 alle 11.30
-------------	-----------------------

Semifestivi

Entrata	dalle 7.45 alle 9.30
---------	----------------------

Monte Ore: 8 ore

Part time misto orizzontale

- a) Orario settimanale **articolato su 5 giorni alla settimana** per un totale di **31 ore settimanali** (part time 83,78%) con il seguente schema:

da lunedì a giovedì: due giorni lavorativi di 8.00 ore (secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro a tempo pieno) e due giornate lavorative di 5.00 ore (secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro part time orizzontale di cui alla lettera a)

venerdì: giorno lavorativo di 5 ore

Monte ore: 8 ore.

- b) Orario settimanale articolato su **5 giorni alla settimana** per un totale di **33 ore settimanali** (part time 89,19%) con il seguente schema:

da lunedì a giovedì: due giorni lavorativi di 8.00 ore (secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro a tempo pieno) e due giornate lavorative di 6.00 ore (secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro part time orizzontale di cui alla lettera b)

venerdì: giorno lavorativo di 5 ore

Monte ore: 9 ore.

Part time verticale

- a) Orario settimanale ridotto su 3 giorni la settimana tra il lunedì e il giovedì per un totale di **24 ore settimanali** (part time 64,86%) secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Monte ore: 7 ore

Intervallo per il pranzo: regolamentato con le stesse modalità del rapporto di lavoro a tempo pieno.

- b) Orario settimanale ridotto su 4 giorni la settimana tra il lunedì e il giovedì per un totale di **32 ore settimanali** (part time 86,49%) al secondo gli schemi d'orario del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Monte ore: 9 ore

Intervallo per il pranzo: regolamentato con le stesse modalità del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Normativa generale

Salvo ed indipendentemente dai casi in cui la facoltà di conversione in part time è consentita e autorizzata da legge e/o da CCNL, la facoltà di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene concessa ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che ne facciano formale richiesta ed abbiano almeno un anno di anzianità di servizio; le istanze verranno accolte tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda nonché delle motivazioni per cui il part-time stesso è richiesto.

Le richieste, opportunamente motivate e comprovate, dovranno essere presentate, utilizzando la modulistica aziendale, entro il mese di febbraio o di luglio di ciascun anno e, se accolte, trasformazione o rinnovo avranno decorrenza rispettivamente dal 1° maggio e dal 1° ottobre.

L'azienda valuterà le eventuali domande pervenute fuori dai termini sopra indicati per soli casi eccezionali e comprovate ragioni di salute e/o relative a maternità. In tale ipotesi il Part time potrà essere concesso in via temporanea, fino alla prima scadenza utile per l'inserimento in graduatoria.

Il Responsabile, previo colloquio con il richiedente, dovrà esprimere il proprio parere in merito alla richiesta.

L'accettazione della richiesta è subordinata alla "compatibilità" valutata dal Responsabile, con le specifiche esigenze organizzative del settore di appartenenza.

Nel caso la richiesta di trasformazione/rinnovo del rapporto non venisse accolta, l'Azienda darà comunque comunicazione delle ragioni al lavoratore e valuterà la possibilità di concedere il rapporto di lavoro a tempo parziale mediante soluzioni alternative e condivise, o comunque di conciliare le reciproche esigenze mediante il ricorso ad altri strumenti ed agevolazioni, quali ad esempio:

1. il trasferimento ad altra unità produttiva;
2. l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive.

CRITERI DI PRECEDENZA

Fermo quanto sopra riportato relativamente ai casi di diritto alla concessione del part time sulla base di disposizioni di legge o CCNL, l'assegnazione del part time avverrà secondo il seguente ordine di priorità decrescente e con l'assegnazione di un punteggio per ciascuna casistica, come di seguito indicato:

1) Ai sensi di legge in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardante il coniuge o soggetto equiparato ex lege, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice	punteggio 10
2) Ai sensi di legge nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista un congiunto con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.	punteggio 10
3) Ai sensi di legge in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.	punteggio 10
4) Ai sensi di legge, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.	punteggio 10
5) Lavoratori portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104.	punteggio 10
6) Lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.	punteggio 10
7) Altri problemi di salute del dipendente.	punteggio 9
8) Assistenza ad altro familiare convivente e non con gravi e comprovate ragioni di salute.	punteggio 7
9) DSA in figlio di età superiore ai 13 anni.	punteggio 5
10) Frequenza a corsi di studio legalmente riconosciuti.	punteggio 3

11) Altri motivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: genitore unico affidatario di figli di età compresa fra 13 e 18 anni; presenza nel nucleo familiare di figli di età superiore ai 13 anni ma minore di 18; motivi personali.	punteggio 2
---	-------------

A parità di punteggio verranno considerate l'anzianità di servizio, la distanza dalla sede di lavoro e altri fattori di oggettive criticità.

I singoli contratti part time avranno la durata massima di dodici mesi con scadenza, in ogni caso, al 30 aprile e al 30 settembre di ogni anno.

Su richiesta dell'Azienda o del lavoratore potrà essere concordato il ritorno anticipato al tempo pieno rispetto alla scadenza prevista.

I permessi di cui all'art. 39 del CCNL, i permessi retribuiti di cui al presente CIA, le ferie ad ore, ecc. sono ridotti in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Per tutto quanto non previsto nella presente normativa, valgono le disposizioni di legge.

Articolo 10 Smart Working

Nel richiamare i principi di cui alle "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza" del 24 febbraio 2021, le Parti si danno atto della volontà di proseguire nel dialogo sul tema, anche per valutarne possibili sviluppi e implementazioni sia a seguito di eventuali novità normative, che della crescente evoluzione in materia digitale.

Articolo 11 Buoni pasto e mensa

Il valore del buono pasto giornaliero è di complessivi € 9,00 e detto importo assorbe eventuali aumenti di valore derivanti dal CCNL.

Il buono pasto spetterà per ogni giornata intera di effettiva presenza (minimo 4 ore).

Con specifico riferimento all'anno 2024, in alternativa al buono pasto viene riconosciuta - a tutto il Personale in servizio che abbia sede di lavoro presso unità organizzative ubicate in Milano Piazza Meda e via Massaua - la possibilità di fruire del servizio mensa, con l'esclusione dell'erogazione del buono pasto.

Per l'anno 2025 in alternativa al buono pasto viene riconosciuta - a tutto il Personale in servizio che abbia sede di lavoro presso unità organizzative ubicate in Milano Piazza Meda e via Massaua - la possibilità di fruire del servizio mensa sulla base di una scelta da effettuare a inizio anno e con applicazione delle previsioni tempo per tempo vigenti che ne disciplinano l'accesso: in tale caso non verranno erogati buoni pasto e verrà effettuato il previsto addebito per ogni giornata di effettivo accesso alla mensa.

In caso di rinuncia al servizio mensa, verrà invece erogato il buono pasto nella misura di € 9.00.

Per le giornate di lavoro in modalità agile: indipendentemente dalla scelta che precede, verrà riconosciuto un buono pasto nella misura di € 9.00.

Le parti si incontreranno entro il 31.12.2025 al fine di individuare una nuova normativa di riferimento per l'accesso alla mensa, applicabile a partire dal **2026**, in linea con le previsioni in essere presso il Gruppo Banco BPM.

In coincidenza con le giornate di chiusura dei punti mensa, al Personale in servizio verrà erogato il suddetto buono pasto in misura intera.

La disciplina di cui sopra potrà, su richiesta dell'interessato, non trovare applicazione nei confronti di quelle figure commerciali che, per ragioni di servizio, effettuino frequentemente attività fuori dalla sede di assegnazione. A loro sarà pertanto consentito l'accesso alla mensa indipendentemente dalla scelta effettuata annualmente.

Il buono pasto non verrà corrisposto in caso di richiesta di rimborso a diaria o piè di lista e in caso di assenza dal servizio per malattia, ferie, aspettativa, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità ed in ogni altra occasione in cui non venga rispettato l'intervallo - se previsto - ad eccezione del caso di partecipazione a corsi di formazione con rientro pomeridiano o di malattia insorta in giornata.

Articolo 12 Abbonamenti TPL e forme di motivazione del personale

L'Azienda si impegna per gli anni 2024, 2025, 2026 e 2027 a concorrere in favore dei Dipendenti del Gruppo Assicurativo Banco BPM Vita, che abbiano già superato il periodo di prova, con una percentuale del valore degli abbonamenti TPL sottoscritti per il tragitto Casa – Lavoro con le seguenti modalità:

a) Titoli di Viaggio attivati per servizi TPL nel perimetro della Regione sede del Gruppo Assicurativo Banco BPM Vita

Presentazione a Gestione del Personale dell'apposito modulo di richiesta di abbonamento per approvazione che deve rispettare le seguenti caratteristiche:

- l'abbonamento deve coprire esclusivamente la tratta TPL Casa (Residenza/Domicilio effettivo) – Lavoro (Sede Azienda);
- l'Azienda considererà prioritaria la copertura del tragitto tramite Sistema Integrato ATM/Trenord;
- per le tratte non coperte dall'offerta del Sistema Integrato ATM/Trenord, l'Azienda considererà valide esclusivamente le richieste che prevedano abbonamenti calcolati sino alla fascia Urbana ATM (definita da ATM: URBANA) e, se il dipendente lo richiede, copertura per l'abbonamento Urbano.

In questi casi la copertura del contributo Aziendale sarà del 90% per l'anno 2024, del 60% per l'anno 2025 e del 40% per gli anni 2026 e 2027 rispetto ai valori nominali degli abbonamenti.

b) Titoli di Viaggio attivati per servizi TPL extra perimetro della Regione sede del Gruppo Assicurativo Banco BPM Vita

Presentazione a Gestione del Personale dell'apposito modulo di richiesta di abbonamento per approvazione con le seguenti caratteristiche:

- l'abbonamento deve coprire esclusivamente la tratta TPL Casa (Residenza/Domicilio effettivo) – Lavoro (Sede Azienda);
- in questi casi la copertura del contributo Aziendale sarà pari al 90% per l'anno 2024, al 60% per l'anno 2025 e al 40% per gli anni 2026 e 2027 del valore nominale del titolo di viaggio IVOL sino ad una concorrenza massima di € 1.000.

La valutazione delle caratteristiche sopracitate sarà comunque subordinata ad un'analisi di effettivo vantaggio economico per l'Azienda nella scelta dei vettori.

In tutti i casi le tariffe considerate oggetto di copertura da parte dell'Azienda si riferiscono al titolo di viaggio considerato in classe base.

Il rilascio dell'abbonamento, sia ex novo sia per rinnovo, avverrà ogni anno con le seguenti scadenze indicative:

1° gennaio - 1° marzo - 1° maggio - 1° luglio - 1° settembre - 1° dicembre.

L'Azienda si impegna ad anticipare il valore degli abbonamenti dei dipendenti recuperando la percentuale residua, del 10%, 40% o 60% tramite trattenuta sul cedolino del mese di decorrenza dell'abbonamento.

Nei casi in cui non sia possibile applicare la sopracitata procedura, sarà il dipendente stesso ad anticipare la somma dell'abbonamento preventivamente approvato dalla Gestione del Personale. In tal caso presenterà ricevuta, relativa all'abbonamento intestato al Dipendente e richiesto all'Azienda, per il rimborso tramite cedolino del mese successivo alla presentazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente potrà optare se:

- a) farsi addebitare dall'Azienda stessa, tramite cedolino relativo al pagamento delle ultime competenze, il rateo di valore della tessera sino alla scadenza, mantenendo la tessera;
- b) riconsegnare la tessera per consentire all'Azienda il recupero delle mensilità non usufruite. Resta inteso che la quota pagata dal dipendente, pari al 10%, 40% o 60% del valore dell'abbonamento, non verrà rimborsata.

Per le richieste si deve utilizzare l'apposito modulo rilasciato dalla Gestione del Personale.

L'Azienda non potrà in alcun modo ritenersi responsabile dell'eventuale uso improprio dell'abbonamento, imputabile a negligenza o a mancata ottemperanza da parte del dipendente.

Articolo 13 Trattamenti di trasferta

Rimborso pasti

Al Personale interno inviato occasionalmente in missione fuori dalla propria sede di lavoro è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per pasti secondo piè di lista, nei limiti degli importi sottoindicati alla lettera B.

Il Personale incaricato di svolgere funzioni esterne, a seguito di trasferte effettuate fuori dal territorio comunale, potrà optare per la formula del rimborso diaria o piè di lista, comunicandola per iscritto a Gestione del Personale entro il 31 dicembre di ogni anno.

▪ Forma rimborso tipo "A" diaria

€ 28,00 per trasferte che comportino un solo pasto

€ 45,00 per trasferte che comportino due pasti

Il trattamento di diaria è comprensivo di tutte le spese personali sostenute dal lavoratore, escluse quelle d'alloggio e di viaggio.

I rimborsi relativi al piè di lista non sono comprensivi delle spese di alloggio e di viaggio (la cui gestione sarà effettuata tramite i canali aziendali deputati).

Il Personale con mansioni esterne in regime di diaria avrà la facoltà di optare per il trattamento a piè di lista in casi particolari, che dovranno essere di volta in volta concordati con il proprio responsabile diretto e con il competente Ufficio del Personale.

▪ Forma rimborso tipo "B" piè di lista

€ 35,00 per trasferte che comportino un solo pasto

€ 58,00 per trasferte che comportino due pasti

Sia per la diaria che per il piè di lista, il rimborso del secondo pasto giornaliero verrà erogato unicamente in concomitanza di pernottamento reso necessario e documentato o di rientro dopo le ore 22.00.

In entrambe le fattispecie, non è previsto il rimborso del taxi in caso di spostamenti all'interno del comune di Milano effettuabili tramite mezzi pubblici, con eccezione delle giornate di sciopero, chiusure e manifestazioni.

Pernottamenti

In caso di pernottamento fuori sede la gestione sarà effettuata tramite le previste procedure aziendali.

Spese di viaggio

Sia al Personale interno inviato in missione che al Personale con mansioni esterne, fermo quanto sopra previsto in ordine alla gestione diretta delle spese di viaggio e alloggio da parte dell'azienda, è riconosciuto il rimborso a piè di lista delle seguenti spese:

- biglietti mezzi pubblici;
- pedaggio autostradale;
- parcheggi;
- taxi purché giustificato ed autorizzato.

Ove non sia praticabile l'utilizzo del mezzo pubblico o di mezzo aziendale, il personale che utilizza la propria autovettura per motivi di servizio, previa autorizzazione del responsabile e preventiva comunicazione all'Ufficio del Personale, ha diritto ad un rimborso chilometrico nella misura di € 0.40 al km.

Dichiarazione aziendale: da parte aziendale è espresso l'impegno a riconsiderare la misura dell'indennità chilometrica prevista in coerenza con quanto tempo per tempo previsto nell'ambito della contrattazione di secondo livello di Banco BPM.

Polizza Kasko

Al Personale con mansioni commerciali esterne è garantita - per gli eventi che dovesse subire in servizio e alle condizioni e nei limiti indicati nella polizza loro applicata - la copertura KASKO, con onere a carico dell'Azienda.

Articolo 14 Contributo studio

Fermo restando quanto disposto dall'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 in tema di agevolazioni per i lavoratori studenti, a favore degli stessi, purché abbiano superato il periodo di prova e ne facciano richiesta, è prevista l'erogazione - quale partecipazione al costo delle tasse di iscrizione e dei libri di testo - dei seguenti contributi:

- € 200,00 per ogni anno di corso di scuola media superiore;
- € 300,00 per ogni anno di corso universitario, limitatamente agli anni di corso regolare;
- € 400,00 in occasione della laurea "breve"
- € 500,00 in occasione della laurea.

E' prevista altresì, a favore dei figli dei dipendenti, l'erogazione di un premio, così articolato:

- € 150,00 al conseguimento del diploma di scuola media inferiore;
- € 300,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 1.000,00 al conseguimento della laurea breve (durata triennale)
- € 500,00 al conseguimento della laurea magistrale a completamento della laurea breve (+2 anni)
- € 1.500,00 al conseguimento della laurea magistrale a ciclo unico (durata quinquennale);

Il diritto alle suddette facilitazioni è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.

Articolo 15 Coperture assicurative

L'Azienda aderisce al Fondo Unico Nazionale TC per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza dei dipendenti ed ex dipendenti del settore assicurativo, istituito ai sensi del CCNL 18 Luglio 2003.

Inoltre, garantisce a tutto il Personale la copertura assicurativa in ordine agli eventi di cui al CCNL vigente, nei limiti indicati dalle polizze vigenti:

- Assistenza sanitaria "Rimborso spese mediche" (attualmente Polizza AREASS-NOBIS)
- Infortuni (attualmente Polizza Cumulativa n. 64754101 CHUBB)
- Morte e Invalidità permanente da malattia (attualmente Polizza TCM AREASS)

Le Parti si danno atto che, laddove si optasse, per ragioni di opportunità, per un cambiamento delle polizze riferite agli ambiti di cui sopra, saranno ricercate le migliori soluzioni che garantiscano analoghi livelli di tutela.

In materia di **assistenza sanitaria** l'Azienda assicura a tutto il Personale a cui si applica il presente CIA (impiegati e funzionari) - nei termini e con le limitazioni previsti dalla polizza assicurativa in essere e comunque alle condizioni previste dall'art.125 del CCNL vigente e al relativo "Accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese di assicurazione" di cui all'Allegato n.5 - l'assistenza sanitaria per il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni: ricoveri (con o senza intervento chirurgico), alta diagnostica extra ricovero, oncologiche, specialistiche, odontoiatriche, lenti e protesi.

L'assistenza sanitaria di cui sopra è assicurata dall'Azienda anche ai familiari a carico del Personale - intendendosi per tali quelli per i quali il Personale ha diritto alla detrazione per carichi di famiglia ai sensi della normativa tempo per tempo vigente - al coniuge e al convivente more uxorio che non abbia un reddito complessivo superiore al limite indicato all'art. 12, comma 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi e sue successive modifiche ed integrazioni.

Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, le condizioni reddituali dei familiari e/o la convivenza more uxorio devono essere comprovate da idonea documentazione da rilasciare all'Azienda a cura e sotto la responsabilità del dipendente.

L'estensione della copertura al coniuge e al convivente more uxorio per gli aventi diritto di nuova iscrizione - avrà decorrenza ed efficacia dalla data di iscrizione alla Cassa di Assistenza, coincidente con la data di assunzione, se il dipendente è già sposato, dalla data di matrimonio se non lo era o dalla data di promozione a Funzionario in base alle condizioni previste dal CCNL.

Le coperture assicurative sopra indicate devono intendersi assorbite e ricomprese, fino a concorrenza per analoghe garanzie, nell'ambito delle prestazioni sanitarie previste dalla contrattazione collettiva nazionale per il Personale inquadrato nel 7° Livello Retributivo - Funzionari. Per tutte le coperture di cui al presente articolo, l'onere relativo si intende a totale carico dell'azienda, fermo restando l'assoggettamento alle norme contributive e fiscali.

Articolo 16 Polizze dipendenti

L'Azienda concede a tutti i dipendenti del Gruppo Banco Bipiemme Vita ed ai familiari la possibilità di sottoscrivere la polizza assicurativa del Ramo Vita "**Crescita Diamond Plus Dipendenti - Familiari Bipiemme Vita**" alle condizioni ivi elencate.

- **Forma tariffaria:** mista a premio ricorrente a tasso tecnico 0,00%
- **Caricamenti:** 0,00%;
- **Garanzia minima di rendimento:** 0,00%
- **Gestione separata:** Sicurgest
- **Durata:** minimo 5 anni/massimo 20 anni
- **Premio minimo:** non definito
- **Rivalutazione:** partecipazione al rendimento pari al 100,00% della Gestione Separata (meno lo 0,20)
- **Riscatto anticipato:** concesso anche nel caso in cui non sia trascorso un anno dalla decorrenza. Il valore liquidato sarà pari al capitale rivalutato alla data del riscatto stesso
- **Persone assicurabili:** Dipendenti Gruppo Bipiemme Vita e familiari.

Articolo 17 Previdenza integrativa (polizza Previgen)

L'Azienda conferma che riconoscerà ai lavoratori che usufruiscano del trattamento previdenziale di cui all'art. 86 e all'apposito Regolamento di cui all'allegato 13 del CCNL vigente, un contributo per la previdenza integrativa, comprensivo di quello previsto dalla citata norma contrattuale, calcolato sulla retribuzione annua lorda convenzionalmente determinata ai fini della previdenza complementare, in misura pari al 6,00%.

Fermo restando che l'adesione ad un fondo pensione da parte di ogni singolo lavoratore deve avvenire su base volontaria e che il contributo a carico dell'Azienda - in caso di non adesione individuale al fondo pensione - non si convertirà in un trattamento di altro genere, per tutto quanto non espressamente disciplinato si intende richiamata in questa sede la vigente disciplina di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

Articolo 18 Premio di Produttività

Nel darsi atto dell'avvenuta applicazione delle previsioni dell'art. 19 "Premio di Produttività" del Contratto integrativo aziendale del 23 dicembre 2020 con riferimento all'erogazione del Premio relativo all'anno 2023 (erogazione anno 2024), le Parti convengono quanto segue.

Con riferimento al Premio di Produttività relativo agli anni 2024 (erogazione 2025) e 2025 (erogazione 2026) le Parti convengono sull'opportunità di confermare l'erogazione di un Premio di Produttività nelle medesime modalità ora vigenti, che rifletta il reale andamento dell'Azienda e sia in grado di ottenere un maggior coinvolgimento del personale verso gli obiettivi dell'impresa.

Il riconoscimento di detto Premio è naturalmente correlato alla solidità economica del Gruppo Banco BPM misurata in termini di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e redditività, previste per detto premio nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente, nonché al verificarsi delle ulteriori condizioni di seguito previste.

Il PAP sarà composto da:

A) una parte in **cifra fissa (F)**, che sarà corrisposta in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di marzo successivo alla chiusura dell'esercizio/anno di riferimento (fermo naturalmente che sia stata accertata nelle sedi opportune l'apertura dei cancelli relativi ai parametri di cui al paragrafo precedente), nei valori annui lordi indicati di seguito:

3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv. FB	7° liv. FS
1.630,00	1.840,00	3.010,00	3.355,00	4.830,00	4.885,00

B - una parte in **cifra variabile** (V), legata all'andamento di produttività e redditività dell'Azienda nel corso di un esercizio solare, che verrà corrisposta in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di maggio successivo all'anno di riferimento, così come indicato nella seguente tabella (gli importi indicati rappresentano le cifre annue lorde massime erogabili):

3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv. FB	7° liv. FS
1.425,00	1.635,00	1.900,00	2.115,00	3.540,00	3.610,00

Nel mese precedente all'erogazione del PAP nella sua parte variabile il dipendente potrà richiedere, attraverso il servizio Aziendale di piattaforma connessa alla gestione di rimborsi e servizi Welfare, di caricare come credito Welfare una parte del premio Variabile spettante e con le limitazioni definite dalle normative vigenti.

L'importo specifico dovrà essere comunicato entro la fine del mese precedente l'elaborazione dei cedolini riportanti l'erogazione del PAP nella sua parte variabile. Nel caso non vi fossero indicazioni, l'Azienda riconoscerà in forma di retribuzione l'intero importo del premio.

Nota a verbale: Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di giugno 2026 per concordare il valore del Premio da erogarsi nell'anno 2027 con competenza anno 2026 e ridefinirne condizioni e meccanismi di erogazione.

Al Personale assunto dall'Azienda, superato il periodo di prova, spetta il Premio Aziendale di Produttività (PAP).

Ai lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento nonché ai lavoratori che abbiano fruito di periodi di aspettativa non retribuita/maternità/aspettativa facoltativa/malattia e infortunio non professionale di durata superiore a 2 mesi, il PAP (F+V) compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno stesso, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Il PAP spetta in proporzione al tipo e ai periodi di part-time effettuati nell'anno di riferimento.

Ai lavoratori cessati nel corso dell'anno di riferimento, il PAP compete per la sola parte in cifra fissa (F) in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno stesso, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori ai 15 giorni, senza riconoscimento alcuno della parte in cifra variabile (V).

Ai lavoratori che abbiano cessato l'attività nei mesi antecedenti l'erogazione del PAP, il PAP compete esclusivamente per la parte in cifra fissa (F) relativa all'anno di riferimento, determinata secondo i principi sopra indicati.

L'importo della parte variabile (V) verrà computato ai fini del calcolo del TFR.

Ai responsabili delle funzioni fondamentali e con compiti di controllo come identificate nel documento di Governo societario ai sensi dei Regolamenti IVASS 38/2018 e 44/2019, se rientranti fra il personale cui si applica il presente CIA, verrà riconosciuto il PAP nella sola componente A) cifra fissa.

Ciò al fine di evitare che la corresponsione di incentivi collegati ai risultati conseguiti dall'impresa possano pregiudicare il corretto svolgimento dei rispettivi compiti.

MODALITA' DI CALCOLO

• Indicatori di produttività

- Per determinare la misura della parte variabile (V) sono stati individuati alcuni indicatori di produttività la cui "variabilità" rende tale premio funzionale ai risultati ottenuti dall'Azienda in termini di redditività e di incremento di produttività.
- TOTALE DEI PREMI di competenza dell'esercizio;
- INCIDENZA DELLE SPESE GENERALI SUI PREMI;
- RAPPORTO PREMI/DIPENDENTE, determinato dividendo il totale dei premi come indicati al precedente punto per il numero medio dei dipendenti in forza nell'anno;
- INNOVAZIONE e QUALITA' DEI PROCESSI AZIENDALI, valutando il posizionamento dell'Azienda in relazione alla corretta ed efficiente gestione amministrativa ed attuariale, allo sviluppo di nuovi prodotti, alla formazione della rete, alle nuove tecnologie informatiche introdotte per il miglioramento delle procedure, al supporto tecnico gestionale alla rete, ecc.

▪ Valore e peso specifico degli indicatori

Ad ogni indicatore sarà correlato un obiettivo il cui raggiungimento determina l'assegnazione di un punteggio secondo la seguente scala:

	ALT ○	MEDIO ALTO	MEDI ○	BASS ○
PUNTEGGIO	4	3	2	1

Ogni indicatore avrà inoltre un peso specifico in relazione all'importanza attribuita al raggiungimento dell'obiettivo ad esso correlato. La somma di fattori è pari a 10.

PESO SPECIFICO DEGLI INDICATORI	PESO
TOTALE PREMI	1
INCIDENZA SPESE/PREMI	3
PREMI/DIPENDENTI	1
INNOVAZIONE E QUALITA'	4
VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI	1

Verrà quindi attribuito un valore, su una scala da uno a quattro, che verrà utilizzato quale **MOLTIPLICATORE** del punteggio raggiunto in ogni singolo indicatore:

BASSO	1
MEDIO	2
MEDIO ALTO	3
ALTO	4

OBIETTIVI

Fermi restando gli indicatori sottoelencati, la quantificazione degli obiettivi verrà definita tra le Parti di anno in anno.

Modalità di erogazione del premio variabile

Il Premio variabile (V) verrà erogato in relazione al punteggio raggiunto nella seguente misura:

PUNTI	40	36-39	31-35	26-30	20-25	19-0
% V	100%	90%	80%	70%	60%	50%

Il calcolo della percentuale di premio da erogare sull'ammontare previsto nella tabella al punto B sarà effettuato moltiplicando il valore raggiunto in ogni indicatore per il peso specifico, sommando successivamente i valori ottenuti. Pertanto, il massimo punteggio raggiungibile sarà pari a 40.

Articolo 19 Welfare aziendale

Con riferimento alla legge n. 208/2015, ovvero la legge di bilancio 2016 ed articolo 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 e successive modifiche, l'Azienda riconoscerà a tutti i dipendenti in forza ed esclusivamente in forma di Welfare, un importo così definito:

- erogazione 2025: 800,00 €
- erogazione 2026: 800,00 €
- erogazione 2027: 850,00 €

Tale importo verrà reso disponibile sulla piattaforma dedicata alla gestione dei rimborsi e servizi Welfare **entro il mese di maggio**.

Articolo 20 Incentivo permanenza in azienda

Unicamente nei confronti di coloro che entro la data del 31.12.2027 compiranno il 20° anno di servizio, troverà applicazione la disciplina di seguito riportata.

Al compimento del 20° anno di servizio effettivo prestato presso le società del Gruppo Assicurativo Banco Bipiemme Vita (anche con soluzione di continuità all'interno del Gruppo, purché non intervallato da servizio prestato presso società esterna) sarà corrisposto un incentivo di permanenza in azienda.

Tale incentivo è pari ad una mensilità parametrata alla retribuzione annuale spettante al dipendente nel momento in cui il suddetto diritto matura. Esso sarà però erogato solo per la quota parte maturata alla data di efficacia del presente accordo.

L'erogazione avverrà nel mese di compimento del 20° anno.

Articolo 21 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Al fine di prevedere condizioni di miglior favore rispetto alla disciplina legale delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. e all'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, si conviene quanto segue:

- a. la misura massima dell'anticipazione viene incrementata al 100,00 % del TFR accantonato;
- b. l'anzianità di servizio maturata per poter accedere alla richiesta dell'anticipazione è prevista in quattro anni;
- c. le motivazioni per poter accedere all'anticipazione vengono estese ai seguenti casi:
 - acquisto, ampliamento e ristrutturazione della prima casa di abitazione (considerando ricompresi nel concetto di "acquisto" anche l'assegnazione di alloggi in cooperativa, la costruzione in proprio ed il riscatto ai sensi della legge da parte dell'inquilino nei confronti di Enti od Istituti pubblici locatari);
 - spese mediche per il dipendente o per il coniuge e/o i figli conviventi;
 - spese per l'adozione e/o l'affido;
 - spese per ricoveri in case di riposo per i parenti di primo grado;
 - spese per l'istruzione dei figli;

- spese funerarie nell'ambito del nucleo familiare;
- estinzione del mutuo;
- spese per la separazione legale ed il divorzio.

Tutte le richieste dovranno essere supportate da adeguata documentazione attestante l'effettuazione della spesa e la sussistenza dei requisiti.

d. l'anticipazione del TFR potrà essere concessa più di una volta durante il rapporto di lavoro, sino ad un massimo di cinque.

Nota a verbale: l'Azienda si riserva di valutare l'erogazione di eventuali anticipazioni a prescindere dalle suddette motivazioni.

Articolo 22 Prestiti e mutuo casa/ Condizioni bancarie e finanziarie

Le Parti confermano l'applicazione di quanto convenuto con il verbale di riunione del 19 giugno 2023. (allegato n. 1 al presente CIA).

Banco BPM spa

anche in qualità di Capogruppo

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC/CGIL

FIRST/CISL

UILCA