

GRUPPO BPER BANCA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 dicembre 2025, in Modena

tra

l'Azienda BPER Banca S.p.A., anche in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, anche "BPER")

e

le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali

- FABI nelle persone di Antonella Sboro, Alessandro Mutini, Carlo Bartesaghi, Luca Panfietti, Andrea Faldarini, Alfio Catania, Stefano Del Soldato Scavino, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Quorzè, Mauro Bertolino, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci, Alfredo Billeci, Paolo Guarcello, Tiziano Calufetti, Bruno Sabato, Giovanni Zavattari;
- FIRST/CISL nelle persone di Alberto Broggi, Franca Fancellu, Michele Fiscarelli, Stefano Flematti, Bruna Massa, Francesco Melis, Luca Mellano, Massimiliano Perona, Mario Raimondi, Luca Salvoni, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Cinzia Bonsetti, Antonella Manca, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Roberto Simonazzi, Fulvio Velotto, Emilio Verrengia, Gabriele Rossi, Valeria Siniscalchi;
- FISAC/CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Carlo Gallinotti, Eleonora Orlandi, Alessandro Lobina, Maria Agueci, Nunzia Colantonio, Marco Del Brocco, Sabrina Marricchi, Paola Palmieri, Alfredo Pellone, Michele Sciotto, Gianni Gaudenzi, Grazia Carla Maria Scarpa, Piergiorgio Carta, Sandro Moretti, Pierfrancesco Tatozzi, Micaela Muzi;
- UILCA nelle persone di Tassi Paolo, Aversa Marco, Continolo Antonio, Cremonini Luca, Dabbene Claudia, D'Alessio Pierre, Giorgini Erica, Tramuto Calogero, Abate Giuseppe, Arienti Barbara, Assandri Beatrice, Azzaro Mario Rosario, Basili Marco, Battaglia Francesco, Bortolani Gabriele, Fastiggi Giulia, Ferrari Francesca, Forlai Alberto, Fusari Maurizio, Fusco Cesira, La Rosa Antonino, Locci Luca, Losenno Antonella, Marchese Sandro, Micheli Davide, Migliorini Claudio, Negro Giacomo, Petrei Massimiliano, Piccoli Alessandra, Piras Dario, Serina Maria Luisa, Sitzia Fabrizio, Tomain Michela, Tognoli Dario;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Ezio Sala Tenna, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Alessandro Pellicoro, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi, Luca Ghimenti, Raimondo Espa, Riccardo Angelo Marchelli, Nicola Bossi, Luca Morozzo Della Rocca, Matteo Fuggiaschi;

premesso che

- nel corso degli anni le Parti hanno sottoscritto – a livello di singola azienda ovvero a livello di Gruppo – accordi che hanno definito l'attuale assetto normativo degli inquadramenti;

- con più recenti Verbali di Accordo le Parti hanno manifestato la comune volontà di dar corso ad un confronto sul tema degli inquadramenti, finalizzato alla valutazione complessiva delle previsioni definite in materia, alla ricerca di un accordo di revisione delle stesse e, in particolare, di soluzioni condivise, finalizzate a preservare la coerenza delle pattuizioni definite dalla contrattazione di secondo livello con il modello organizzativo e operativo aziendale;
- le OO.SS. sottolineano che l'Azienda ha nel tempo ripetutamente modificato modelli di servizio e processi, rendendo spesso inapplicabile, nel divenire, quanto disciplinato negli accordi sopra richiamati. Per tale motivo:
 - raccomandano di garantire un'offerta continua e tempestiva di percorsi formativi adeguati ai ruoli tempo per tempo ricoperti e alle funzioni svolte, al fine di minimizzare rischi professionali e psicosociali;
 - raccomandano all'Azienda il costante ascolto delle esigenze individuali in modo da favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e consentire l'adeguata valorizzazione e soddisfazione professionale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - ribadiscono le contrarietà più volte espresse sulle modalità con le quali sono state gestite alcune ristrutturazioni (es. Bancassurance), in particolar modo per le loro ricadute sulla valorizzazione dei percorsi professionali/inquadramentali e sulle aspettative dei dipendenti;
 - sottolineano l'inadeguatezza degli organici delle filiali, non coerenti sia rispetto alle attività quotidianamente svolte e richieste, sia alla possibilità di programmare adeguatamente attività formative e percorsi di crescita professionale;
- le OO.SS. ribadiscono l'urgenza dell'adozione di un documento aziendale organico ed esaustivo che stabilisca gli ambiti di competenza dei vari profili, comunque denominati (mansionario) e fornisca indicazioni specifiche sulla relativa operatività (manuali operativi);
- l'Azienda ribadisce che:
 - le iniziative assunte nel tempo – incluse quelle concernenti i processi e l'evoluzione del modello organizzativo e operativo – sono volte, in attuazione delle azioni di intervento e degli obiettivi di Piano Industriale, al miglioramento dei servizi alla clientela in una logica di rafforzamento dell'efficacia/efficienza operativa, di semplificazione dei processi, di ottimizzazione delle risorse, con il mantenimento di un livello di forza lavoro coerente sia in termini quantitativi che qualitativi, e di erogazione di un servizio maggiormente orientato al cliente;
 - attività e competenze delle diverse funzioni, strutture organizzative e figure sono oggetto di specifiche e puntuali previsioni aziendali, che vengono tempo per tempo aggiornate in coerenza con le evoluzioni che interessano le stesse nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
 - sul piano delle competenze del personale, queste, anche in conseguenza dell'attuazione delle iniziative tempo per tempo adottate dall'Azienda, trovano una costante valorizzazione rispetto all'evoluzione dello scenario del mercato del lavoro del settore, in direzione di una maggiore aderenza agli obiettivi e alle strategie aziendali;
- le Parti convengono che il tema dello sviluppo professionale continuerà comunque a formare oggetto di esame e di approfondimento congiunto con l'impegno di preservare nel tempo la coerenza delle inerenti previsioni della contrattazione di secondo livello con il modello organizzativo e operativo aziendale e/o alla luce di eventuali nuove attività o di cambiamenti di organizzazione o di eventuali mere ridenominazioni di ruoli, e di ricercare soluzioni condivise in ordine a eventuali integrazioni e/o revisioni delle suddette previsioni;
- le Parti hanno altresì concordato che – nelle more della definizione del suddetto previsto confronto – per il personale interessato da mobilità professionale a far data dal 1° dicembre 2023, come individuato nei Verbali di Accordo 23/12/2023, 20/12/2024, continuino a trovare applicazione le vigenti previsioni e i periodi di maturazione ivi stabiliti, con riconoscimento di eventuali trattamenti economici/inquadramenti che dovessero maturare entro il 30/09/2025, termine qui prorogato al 31/12/2025; quanto precede, ferma

l'applicazione, nel caso di trasferimenti/nuove assegnazioni, di eventuali condizioni di miglior favore previste in forza dei predetti accordi;

- è comune intenzione delle Parti addivenire, con specifico riferimento ai ruoli regolamentati dal presente Verbale di Accordo, ad una disciplina complessiva e unitaria che riunisca le relative previsioni in materia di inquadramenti minimi, superando qualsiasi altra pattuizione nelle materie qui esplicitamente richiamate e fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente Verbale di Accordo;
- in tale quadro si è sviluppato un articolato confronto tra le Parti volto a ricercare soluzioni in materia di sviluppo professionale.

si è convenuto quanto segue

Articolo 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo

Articolo 2 – Ambito di applicazione

La disciplina contenuta nel presente Verbale di Accordo trova applicazione nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori dipendenti delle seguenti Aziende del Gruppo:

- BPER Banca
- Banco di Sardegna
- Banca Cesare Ponti
- BPER Factor
- Sardaleasing S.p.A.
- Bibanca S.p.A.

per i ruoli disciplinati dal presente Verbale di Accordo, nell'ambito delle funzioni di seguito previste, fatti salvi gli impegni assunti dalle Parti in relazione ad eventuali interventi aziendali che determinino variazioni o integrazioni dei ruoli, restando inteso che per i ruoli e/o le funzioni non disciplinati dal presente Verbale di Accordo rimane in vigore quanto già eventualmente regolato in forza di precedenti Accordi a tutt'oggi in essere.

Articolo 3 – Struttura dell'Accordo

- CAPITOLO 1 – PERCORSI PROFESSIONALI E TRATTAMENTI ECONOMICI
- CAPITOLO 2 – REGOLE APPLICATIVE
- CAPITOLO 3 – INDENNITÀ DI REGGENZA E DI VICARIATO
- CAPITOLO 4 – DISPOSIZIONI FINALI

CAPITOLO 1 – PERCORSI PROFESSIONALI E TRATTAMENTI ECONOMICI

La disciplina contenuta nel presente Verbale di Accordo trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali:

RETE "FILIALI BANCARIE" (di seguito, per brevità, anche "Filiali" o, se singolarmente considerate, "Filiale")

a) Direttori di Filiale comunque denominati – attualmente denominati come segue:

- Hub Manager
- Branch Manager
- Spoke Manager
- Spoke Light Manager

b) Figure Professionali

- Coordinatore Privati
- Coordinatore Imprese Retail/Coordinatore Imprese
- Consulente Personal Premium
- Consulente Personal
- Consulente Bancassurance
- Referente Small Business/Consulente Small Business
- Referente Unico Imprese (RUI)/Gestore Unico Imprese
- Gestore POE
- Gestore Agri Banking
- Addetto Privati
- Addetto Accoglienza e Digitale
- Addetto Imprese Retail

SERVIZIO DIGITAL BRANCH/FILIALE ON LINE

Figure Professionali

- Coordinatore (ex Team Leader)
- Consulente Personal Digital
- Planning & Business Specialist
- Quality & Training Specialist
- Consulente Customer Care
- Consulente Digital Product
- Advisor Mutui

CENTRI IMPRESE

Figure Professionali

- Corporate Relationship Manager
- Corporate Assistant

WEALTH MANAGEMENT

Figure Professionali

- Referente Private /Referente Key Client Private
- Assistente Private/Assistente Key Client Private
- Coordinatore Assistenti Private

ESTERO

Figure Professionali

- Specialista Estero
- Coordinatore Specialisti Estero

TERZO SETTORE

Figure Professionali

- Specialista Terzo Settore

AGRI BANKING

- Specialista Agri Banking

CORPORATE (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Client Large Corporate)

Figure Professionali

- Relationship Manager
- Assistant Corporate
- Support Corporate
- Coordinatore Assistant Corporate e Support Corporate

SEMICENTRO

Figure Professionali

- Specialista Investimenti Premium
- Specialista Investimenti Privati
- Specialista Banking Privati
- Specialista Imprese Retail
- Specialista Bancassurance
- Specialista Digital

Art. 4 - Inquadramento Direttori di Filiale comunque denominati - attualmente denominati come segue: Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager.

ORGANICO FILIALE*	INQUADRAMENTO (Decorrenza: 5 mesi dall'entrata in ruolo)
Organico 3-4	QD1
Organico 5-6	QD2
Organico 7-9	QD3
Organico 10-17	QD4
Organico 18-24	QD4 + RC1
Organico oltre 24	QD4 + RC2

* Nell'organico non è da computare il manager per le filiali Spoke e Spoke Light (vedasi chiarimenti a verbale art. 6.3 comma 3)

Art. 5 - Percorsi professionali altre figure professionali (come tali identificate e formalmente incaricate)

RETE FILIALI

Coordinatori¹

RUOLO	Trattamento dopo 12 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 24 mesi)
Coordinatore Privati	3^AP 4^LR	QD1
Coordinatore Imprese Retail/Coordinatore Imprese	3^AP 4^LR	QD1

¹ Coordinatore Privati: al momento è previsto coordini le figure di Consulente Personal, Consulente Personal Premium, Consulente Bancassurance, Addetti Privati e Addetti Accoglienza e Digitale.

Coordinatore Imprese Retail: al momento è previsto coordini le figure di Referente/Consulente Small Business, Addetti Imprese Retail, Referente Unico Imprese (RUI)/Gestore Unico Imprese, Gestore POE, Gestore Agri Banking.

A partire dal completamento dell'ultimo step della tabella che precede, al Coordinatore, che al 31/12 (di ogni anno) risulti coordinare almeno 10 risorse, verrà riconosciuta per i 12 mesi successivi, in costanza di adibizione al ruolo, un'indennità di funzione pari a € 120 lordi mensili per 12 mensilità, non utile ai fini della maturazione del TFR; la predetta indennità cessa di essere erogata in caso di avanzamento inquadramentale.

FILIERA IMPRESE

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Referente Small Business/Consulente Small Business	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR
Referente Unico Imprese (RUI) /Gestore Unico Imprese	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR
Gestore POE	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR
Gestore Agri Banking	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR

Filiera Privati

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Consulente Personal Premium	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	QD1
Consulente Personal	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Consulente Bancassurance	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	€ 70

Addetti di rete

Per gli Addetti di rete, nelle tipologie precedentemente elencate all'inizio del Capitolo 1), assunti con contratto a tempo indeterminato, è previsto l'inquadramento nella 3^AP 2°LR decorsi 18 mesi dalla data di adibizione al ruolo, purché abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a sei anni.

SERVIZIO DIGITAL BRANCH/FILIALE ON LINE

RUOLO	Trattamento dopo 12 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 24 mesi)
Coordinatore (ex Team Leader)	3^AP 4°LR	QD1

A partire dal completamento dell'ultimo step della tabella che precede, al Coordinatore, che al 31/12 (di ogni anno) risulti coordinare almeno 10 risorse, verrà riconosciuta per i 12 mesi successivi, in costanza di adibizione al ruolo,

un'indennità di funzione pari a € 120 lordi mensili per 12 mensilità, non utile ai fini della maturazione del TFR; la predetta indennità cessa di essere erogata in caso di avanzamento inquadramentale.

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Consulente Personal Digital	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Planning & Business Specialist	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Quality & Training Specialist	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR

Consulenti Filiale On Line

Per le figure di Consulenti di Filiale On Line, nelle tipologie precedentemente elencate all'inizio del Capitolo 1) (Consulente Customer Care, Consulente Digital Product, Advisor Mutui), assunti con contratto a tempo indeterminato è previsto l'inquadramento nella 3^AP 2°LR decorsi 18 mesi dalla data di adibizione al ruolo, purché abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a sei anni.

CENTRI IMPRESE

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Corporate Relationship Manager	3^AP 4°LR	QD1	QD2
RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Corporate Assistant	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100

WEALTH MANAGEMENT

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Referente Private /Referente Key Client Private	3^AP 4°LR	QD1	QD2

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Assistente Private /Assistente Key Client Private	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR

RUOLO	Trattamento dopo 12 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 24 mesi)
Coordinatore Assistenti Private	3^AP 4°LR	QD1

A partire dal completamento dell'ultimo step della tabella che precede, al Coordinatore, che al 31/12 (di ogni anno) risulti coordinare almeno 10 risorse, verrà riconosciuta per i 12 mesi successivi, in costanza di adibizione al ruolo, un'indennità di funzione pari a € 120 lordi mensili per 12 mensilità, non utile ai fini della maturazione del TFR; la predetta indennità cessa di essere erogata in caso di avanzamento inquadramentale.

ESTERO

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Specialista Estero	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	QD1

RUOLO	Trattamento dopo 12 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 24 mesi)
Coordinatore Specialisti Estero	3^AP 4°LR	QD1

A partire dal completamento dell'ultimo step della tabella che precede, al Coordinatore, che al 31/12 (di ogni anno) risulti coordinare almeno 10 risorse, verrà riconosciuta per i 12 mesi successivi, in costanza di adibizione al ruolo, un'indennità di funzione pari a € 120 lordi mensili per 12 mensilità, non utile ai fini della maturazione del TFR; la predetta indennità cessa di essere erogata in caso di avanzamento inquadramentale.

TERZO SETTORE

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Specialista Terzo Settore	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR

AGRI BANKING

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Specialista Agri-Banking	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR

CORPORATE (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Client Large Corporate)

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Relationship Manager	3^AP 4°LR	QD1	QD2

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Assistant Corporate	3^AP 2°LR	€ 50	3^AP 3°LR
Support Corporate	3^AP 3°LR	3^AP 4 °LR	€ 100

RUOLO	Trattamento dopo 12 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 24 mesi)
Coordinatore Assistant Corporate e Support Corporate	3^AP 4°LR	QD1

A partire dal completamento dell'ultimo step della tabella che precede, al Coordinatore, che al 31/12 (di ogni anno) risulti coordinare almeno 10 risorse, verrà riconosciuta per i 12 mesi successivi, in costanza di adibizione al ruolo, un'indennità di funzione pari a € 120 lordi mensili per 12 mensilità, non utile ai fini della maturazione del TFR; la predetta indennità cessa di essere erogata in caso di avanzamento inquadramentale.

SEMICENTRO

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 54 mesi (ulteriori 18 mesi)
Specialista Investimenti Premium	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	QD1
Specialista Investimenti Privati	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€100
Specialista Banking Privati	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR
Specialista Imprese Retail	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR
Specialista Bancassurance	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR
Specialista Digital	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR

CAPITOLO 2 – REGOLE APPLICATIVE

Art. 6 – Regole applicative

6.1 FILIERE

1. Le figure professionali di cui all'art. 5 sono classificabili in due "filieri": (1) Filiera Privati, (2) Filiera Imprese.

Filiera Privati

- Coordinatore Privati
- Consulente Personal Premium
- Consulente Personal
- Consulente Bancassurance
- Addetto Privati
- Addetto Accoglienza e Digitale
- Coordinatore (ex Team Leader) Filiale on Line
- Consulente Personal Digital
- Planning & Business Specialist
- Quality & Training Specialist
- Consulente Customer Care
- Consulente Digital Product
- Advisor Mutui
- Referente Private
- Referente Key Client private
- Assistente Private
- Assistente Key Client Private
- Coordinatore Assistenti Private
- Specialista Investimenti Premium
- Specialista Investimenti Privati
- Specialista Banking Privati
- Specialista Bancassurance
- Specialista Digital

Filiera Imprese

- Coordinatore Imprese Retail/Coordinatore Imprese
- Referente Small Business/Consulente Small Business
- Referente Unico Imprese (RUI)/Gestore unico Imprese
- Gestore POE
- Gestore Agri Banking
- Addetto Imprese Retail
- Corporate Relationship Manager (Centro Imprese)
- Corporate Assistant (Centro Imprese)
- Specialista Terzo Settore
- Specialista Agri Banking
- Specialista Estero
- Coordinatore Specialisti Estero
- Specialista Imprese Retail
- Relationship Manager (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Large Corporate)
- Assistant Corporate (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Large Corporate)
- Support Corporate (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Large Corporate)
- Coordinatore Assistant Corporate e Support Corporate (Large Corporate, Key Client Corporate, Key Large Corporate)

6.2 DECORRENZE

1. L'applicazione delle previsioni contenute nel presente Verbale di Accordo decorrerà dal 1° gennaio 2026, con le specifiche di seguito indicate.
2. Le risorse adibite, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, a ruoli² interessati da percorsi professionali disciplinati da Accordi già siglati (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Footprint) proseguiranno nella maturazione dello step (inquadramento/trattamento/indennità) in corso, conservando l'anzianità già conseguita nello step medesimo, beneficiando delle eventuali migliorie in termini temporali e/o di inquadramento/trattamento/indennità definite nel presente Verbale di Accordo, fermo che il riconoscimento di eventuali inquadramenti/trattamenti/indennità, che in base alle suddette previsioni dovessero essere maturati in un momento anteriore, avverrà comunque con decorrenza dal 1° gennaio 2026, senza arretrati.
Resta altresì fermo che, qualora nel nuovo percorso del ruolo non sia previsto uno step con trattamento inquadramentale/indennitario equivalente a quello in corso di maturazione nel ruolo in base alle previsioni precedenti, il dipendente verrà assegnato allo step che prevede il trattamento immediatamente superiore a quello in corso di maturazione, senza riconoscimento di alcuna anzianità nello step³
3. Con riferimento alle risorse adibite, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ad uno degli altri ruoli, non ricompresi al precedente comma 2, i percorsi come definiti all'art. 5 decorrono dalla data di assegnazione del ruolo medesimo, con un riconoscimento di anzianità nel ruolo per un periodo massimo di 24 mesi.
Quanto precede, fermo restando che il riconoscimento di eventuali inquadramenti/trattamenti/indennità, che in base alle suddette previsioni dovessero maturare in un momento anteriore, avverrà comunque con decorrenza dal 1° gennaio 2026, senza arretrati. Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti di miglior favore già riconosciuti per l'effetto degli accordi del 23/12/2023 e 20/12/2024, qui prorogati al 31/12/2025.

² Consulente Personal e Referente Small Business in ambito Filiali; Corporate Relationship Manager e Corporate Assistant in ambito Centri Imprese; Referente Private in ambito Wealth management; Coordinatore - ex Team Leader, Planning & Business Specialist e Quality & Training Specialist in ambito FOL

³ Se nel percorso del ruolo ricoperto, in base alle previsioni vigenti prima del presente Accordo, fosse stato in maturazione uno step che prevedeva la maturazione di un trattamento indennitario con decorrenza anteriore rispetto a quella del trattamento inquadramentale dello step in maturazione in base alle previsioni del presente Accordo, all'interessato verrà comunque riconosciuto il trattamento indennitario in argomento secondo la tempistica precedentemente prevista, con relativo successivo assorbimento al momento del riconoscimento del trattamento in maturazione in base alle nuove previsioni.

4. Quanto previsto al punto 3 che precede troverà applicazione anche nei confronti dei dipendenti adibiti alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ai ruoli di Addetto Privati, Addetto Accoglienza e Digitale, Addetto Imprese Retail, Consulente Customer Care, Consulente Digital Product e Advisor Mutui, con riferimento alle previsioni di relativa pertinenza.
5. Ai fini del calcolo dei percorsi individuati al precedente articolo 5, tutte le lavoratrici ed i lavoratori che hanno ricoperto un ruolo rientrante nel perimetro Bancassurance sino al 30 giugno 2025 vedranno riconosciuto:
 - il 100% del periodo di permanenza in quel ruolo, se inseriti nel percorso Consulente Bancassurance o Specialista Bancassurance individuati nel presente Accordo;
 - il 75% del periodo di permanenza in quel ruolo, se assegnati ad altro ruolo,con un massimo, comunque, in entrambi i casi che precedono di 24 mesi (decorrenti dal 1° luglio 2025), e ferme restando le regole di cui all'articolo 6.5 che segue ("Variazione Percorso Figure Professionali"). Resta fermo che il riconoscimento di eventuali inquadramenti/trattamenti/indennità, che in base alle suddette previsioni dovessero maturare in un momento anteriore, avverrà comunque con decorrenza dal 1° gennaio 2026, senza arretrati.
6. Per le risorse adibite alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ad uno dei ruoli di cui ai punti 2 e 3 del presente articolo, precedentemente adibite, nel corso del 2025, ad altro ruolo il cui percorso sia comunque disciplinato dal presente Accordo, i percorsi come definiti all'art. 5 decorrono dalla data dell'1/1/2025 o (se successiva) dalla data di assegnazione al ruolo immediatamente precedente a quello attualmente ricoperto, ferme restando le regole di cui all'articolo 6.5 che segue ("Variazione Percorso Figure Professionali").
7. Per le risorse individuate al punto 4 di cui sopra, precedentemente adibite - nel corso del 2025 - ad un altro tra i ruoli indicati al punto 4 medesimo, si terrà conto anche del periodo svolto nel ruolo immediatamente precedente a far data dall'1/1/2025 o (se successiva) dalla data di assegnazione al ruolo immediatamente precedente.

6.3 PREVISIONI RELATIVE AI DIRETTORI DI FILIALE COMUNQUE DENOMINATI (attualmente: Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager)

1. Ai fini della determinazione dell'inquadramento si prenderanno a riferimento gli addetti stabilmente in organico, fatte salve le previsioni del CCNL.
2. Ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento dell'Hub Manager viene considerato l'organico della Filiale maggiorato di tante unità quanti sono gli Spoke e Spoke Light Manager del micro-mercato di riferimento.
3. Ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento dello Spoke Manager e dello Spoke Light Manager, nell'organico di riferimento i medesimi non vengono computati, salvo quanto previsto dai punti 4 e 6 del presente articolo 6.3.
4. Gli Spoke Manager e gli Spoke Light Manager di Filiali con 3 addetti (compresi gli stessi) saranno inquadrati nella 3° AP 4° LR decorsi 5 mesi dall'adibizione al ruolo e al QD1 decorsi ulteriori 7 mesi.
5. Il trattamento economico relativo all'inquadramento in maturazione sarà riconosciuto dal mese successivo alla data di adibizione al ruolo.
6. Per quanto riguarda le dipendenze il cui organico è pari a 1 o 2 addetti (compresi i Manager), si applica quanto previsto dai C.I.A. vigenti nelle rispettive aziende di appartenenza.
7. Per quanto riguarda il trattamento aggiuntivo per "Ruolo Chiave", che sarà riconosciuto ai QD4 come dall'art. 4 del presente accordo, lo stesso viene fissato negli importi previsti ai sensi del Verbale di Accordo 15/12/2017. Il trattamento aggiuntivo per "Ruolo Chiave":
 - a. è riconosciuto con decorrenza dall'adibizione al ruolo;
 - b. è suddiviso in dodici mensilità contrattuali di pari valore;
 - c. è riconosciuto pro-quota, in relazione ad analoghi riproporzionamenti del trattamento tabellare nazionale (part-time, assenze non retribuite...);
 - d. la computabilità ai fini del trattamento del fine rapporto segue le previsioni di CCNL tempo per tempo vigenti;
 - e. assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti retributivi aggiuntivi alla retribuzione tabellare nazionale, corrisposti in via continuativa (assegni ad personam, gratifiche o indennità, superminimi e trattamenti analoghi; si escludono premi di produzione aziendali e trattamenti incentivanti collettivi

aziendali, l'assegno ad personam individuale e quota relativa al Piano Welfare di cui agli accordi del 4 ottobre 2016);

- f. è correlato al ruolo ricoperto: cessa pertanto in caso di adibizione a posizioni diverse da ruolo chiave e varia in caso di mutamenti di ruolo;
- g. è assorbito in caso di passaggio alla Dirigenza;
- h. è rivalutato in relazione agli incrementi stabiliti dal CCNL sulle retribuzioni tabellari di base dei Quadri Direttivi di 4° livello;
- i. l'eventuale minor trattamento per "ruolo chiave" viene riconosciuto sotto forma di "ruolo chiave consolidato", qualora siano trascorsi almeno 12 mesi dall'attribuzione del trattamento di "ruolo chiave" di riferimento;
- j. l'indennità di "ruolo chiave consolidato" viene riconosciuta alle condizioni sopra previste per il trattamento aggiuntivo per "ruolo chiave"; l'indennità "ruolo chiave consolidato" è inoltre assorbibile fino a concorrenza in caso di attribuzione di trattamento di ruolo chiave ed in caso di passaggio alla Dirigenza.

6.4 ASSENZE

- 1. In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento (inquadramenti/trattamento economici/indennità) previsto dai percorsi professionali di cui all'art. 5 verrà posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (ad esclusione dei periodi di assenza per ferie, dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità e dell'eventuale periodo di interdizione anticipata – gravidanza a rischio);
- 2. nel caso di assenza retribuita (ad esempio, malattia o infortunio sul lavoro) il posticipo di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i quattro mesi; in caso di assenza superiore, il posticipo non si applica per i primi quattro mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.
- 3. i periodi di congedo parentale sono cumulabili ai periodi di congedo di maternità nei limiti di quanto previsto dalle previsioni del CCNL tempo per tempo vigente (in oggi, Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 82 del CCNL 23/11/2023), con riferimento alla durata del singolo step.

6.5 VARIAZIONE PERCORSO FIGURE PROFESSIONALI

- 1. La durata dei percorsi professionali prevista all'art. 5 è indipendente dall'inquadramento d'ingresso, salvo quanto di seguito previsto:

- **Assegnazione ad un ruolo tra quelli previsti dal presente Accordo**

Nel caso in cui il dipendente venga assegnato in altro ruolo, tra quelli previsti dal presente Accordo, questi verrà inserito, nell'ambito del nuovo ruolo, nello step il cui trattamento inquadramentale/indennitario è equivalente a quello dello step in corso di maturazione nel ruolo precedente, con il riconoscimento dei mesi effettivamente svolti nel predetto step⁴.

Qualora nel nuovo ruolo non sia previsto uno step con trattamento inquadramentale/indennitario equivalente a quello in corso di maturazione nel ruolo precedente, il dipendente verrà assegnato allo step immediatamente successivo a quello in corso di maturazione nel ruolo precedente, senza riconoscimento di alcuna anzianità nello step⁵; in ogni caso, se nel percorso del ruolo precedente fosse stato in maturazione uno step che prevedeva la maturazione di un trattamento indennitario con decorrenza anteriore rispetto a quella del trattamento inquadramentale (o indennitario di importo più elevato) dello step in maturazione nel nuovo ruolo, all'interessato verrà comunque riconosciuto il trattamento indennitario in argomento secondo la tempistica prevista, con relativo successivo assorbimento al momento di riconoscimento del trattamento in maturazione nel nuovo ruolo.

⁴ Esempio: dipendente adibito/o al ruolo di Referente Small Business, che sta maturando il 2° step (3°AP 3°LR). In caso di adibizione al ruolo di Consulente Personal, l'interessata/o verrà inserita/o nel primo step del percorso del nuovo ruolo (che prevede l'avanzamento a 3°AP 3°LR), con riconoscimento della pregressa anzianità nello step.

⁵ Esempio: dipendente adibito/o al ruolo di Referente Small Business, che sta maturando il 1° step (3°AP 2°LR). In caso di adibizione al ruolo di Consulente Personal, l'interessata/o verrà inserita/o nel primo step del percorso del nuovo ruolo (che prevede l'avanzamento a 3°AP 3°LR), senza riconoscimento di pregressa anzianità.

Nel caso in cui il percorso relativo al ruolo precedente sia già stato completato, il dipendente, nell'ambito del nuovo ruolo, verrà assegnato all'inizio dell'eventuale step immediatamente successivo all'ultimo step maturato nel precedente percorso⁶.

▪ **Assegnazione ad altro incarico**

Nel caso in cui il dipendente sia assegnato ad altro ruolo, per il quale non sia previsto alcun percorso professionale o sia previsto un percorso inferiore, si prefigura il congelamento del percorso professionale in corso, che potrà essere ripreso qualora ci sia nell'arco di dodici mesi una nuova assegnazione nel ruolo precedente al congelamento, oppure essere ricondotto alle previsioni di cui al punto precedente qualora ci sia nell'arco di dodici mesi un'adibizione ad altro ruolo previsto dal presente Accordo.

▪ **Assegnazione ad altro incarico in caso di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni**

Alle risorse inserite in un percorso professionale disciplinato dal presente Verbale di Accordo che, a seguito di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni ai sensi del CCNL tempo per tempo vigente, dovessero diventare destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento/trattamento/indennità inferiore rispetto a quello in maturazione ovvero che preveda l'interruzione nella maturazione di un inquadramento/trattamento/indennità, anche nello stesso ruolo, o che dovessero essere destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà riconosciuto/a, alla scadenza prevista, l'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione laddove il percorso professionale (step) fosse completato già al 70%, con arrotondamento all'unità per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5, per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5, alla data delle ristrutturazione e/o riorganizzazione. L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto/a laddove fosse maturato entro 6 mesi dalla data della rilevante ristrutturazione e/o riorganizzazione.

6.6 ALTRE PREVISIONI

1. I trattamenti indennitari lordi, rappresentati nell'art. 5, spettanti per 13 mensilità annuali, saranno riconosciuti soltanto in caso di inquadramento non superiore all'inquadramento previsto nello step precedente e sono assorbibili in caso di attribuzione di inquadramento superiore.
2. La disciplina di cui al presente accordo trova applicazione a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. Ai fini della maturazione dei relativi inquadramenti, i periodi svolti durante i contratti di apprendistato di lavoratori incaricati nei ruoli identificati dal presente accordo vengono computati al 50%; tali inquadramenti non saranno comunque riconosciuti prima della prosecuzione come ordinario rapporto a tempo indeterminato. Vengono fatte salve le migliori disposizioni di legge e/o di settore. I periodi svolti con contratti a tempo determinato, seguiti – in stretta connessione temporale (entro massimo 60 giorni dalla risoluzione del rapporto a tempo determinato) - dall'assunzione a tempo indeterminato presso una delle aziende del Gruppo Bper, vengono computati al 50%.
3. Gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo non verranno computati; il giudizio professionale complessivo negativo (al quale è legato anche il mancato riconoscimento del Premio Aziendale), quindi, ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti. Nel caso in cui venga successivamente variata la valutazione, sia nel caso di ricorso previsto dall'art. 84 del CCNL 23/11/2023 che nel caso di contenzioso, si procederà al recupero del periodo pregresso.

⁶ Esempio: dipendente adibito/o al ruolo di Referente Small Business, che abbia completato l'intero percorso previsto per detto ruolo e non abbia quindi più in corso di maturazione alcuno step. In caso di adibizione al ruolo di Consulente Personal, l'interessato/o verrà inserito/o nel secondo step del percorso del ruolo di nuova adibizione, iniziando a maturare l'anzianità utile ai fini della maturazione dello step in argomento a partire dalla data di svolgimento del nuovo ruolo.

CAPITOLO 3 – INDENNITA' DI REGGENZA E DI VICARIATO

Art. 7 - Indennità transitoria di reggenza al Direttore di Filiale (Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager)

7.1 BPER Banca (e Società nei cui confronti trovano applicazione le previsioni della contrattazione di 2° livello di BPER Banca)

1. L'indennità transitoria collegata alla funzione riconosciuta al Direttore di Filiale (Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager), inquadrato nella 3^a Area Professionale o nei Quadri Direttivi di 1° o 2° livello retributivo viene fissata nelle seguenti misure:
 - a decorrere dall'1/1/2026
 - € 150 (ex € 137) mensili lordi, per la reggenza di Filiale con organico stabile fino a 3 dipendenti;
 - € 200 (ex € 187) mensili lordi, per la reggenza di Filiale con organico stabile da 4 a 6 dipendenti;
 - a decorrere dall'1/7/2027
 - € 155 (ex € 137) mensili lordi, per la reggenza di Filiale con organico stabile fino a 3 dipendenti;
 - € 210 (ex € 187) mensili lordi, per la reggenza di Filiale con organico stabile oltre i 3 dipendenti.

Al Direttore di Filiale inquadrato nei Quadri Direttivi di 3° livello o 4° livello verrà riconosciuta, a decorrere dall'1/1/2026, l'indennità transitoria nella misura di € 100 mensili lordi.

2. Nel caso di Direttori di Filiale percettori del trattamento economico "indennità di posizione" o "ruolo chiave" previsti dai Verbali di Accordo BPER 27/10/2009, 16/9/2011 e 20/3/2012 (c.d. Regolamento QD), gli incrementi dell'indennità transitoria di reggenza previsti a partire dall'1/1/2026 e dall'1/7/2027 e, per i Quadri Direttivi di 3° o 4° livello, l'indennità transitoria di € 100 di cui al comma che precede (o il relativo incremento da € 55 a € 100) non sono cumulabili con la suddetta "indennità di posizione" o con il suddetto "ruolo chiave"; conseguentemente, gli incrementi dell'indennità transitoria di reggenza o, nel caso di Quadri Direttivi di 3° o 4° livello, l'indennità transitoria di € 100 (o il relativo incremento da € 55 a € 100) verranno riconosciuti unicamente nel caso in cui il relativo importo sia superiore a quello della "indennità di posizione", e solamente per l'eventuale importo ad esso eccedente;
3. L'indennità transitoria di reggenza cessa col cessare delle funzioni che la giustificano.
4. L'indennità transitoria spetta per 13 mensilità annue.
5. La computabilità ai fini del trattamento di fine rapporto segue le previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.
6. Quanto precede, fermo restando il mantenimento di eventuali trattamenti di analoga natura di importo più elevato che dovessero essere attualmente riconosciuti a Direttori di Filiale in forza di clausole di salvaguardia disciplinate da accordi sindacali con i quali è stato regolamentato l'ingresso delle risorse interessate in BPER; detti trattamenti assorbono l'indennità transitoria di cui al primo comma che precede. In caso di Direttori entrati in BPER a seguito di operazioni straordinarie, che dovessero attualmente percepire trattamenti della specie di entità inferiore rispetto a quella indicata al comma 1 del presente articolo, gli stessi a decorrere dall'1/1/2026 beneficeranno dell'indennità transitoria di reggenza di cui al comma 1, con conseguente assorbimento del trattamento attualmente percepito.

7.2 Banco di Sardegna

1. Nei confronti dei responsabili di Filiale continuano a trovare applicazione le previsioni in materia di indennità di preposizione contenute nell'Accordo *a latere*, Punto A, CIA BDS, 19.03.2007.

Art. 8 - Indennità di vicariato

Nell'ambito del Gruppo della Rete Filiali Bancarie, dei Centri Imprese e della Filiale Private, è previsto il riconoscimento dell'indennità di vicariato che viene fissata nelle misure di seguito indicate:

- a decorrere dall'1/1/2026

TIPOLOGIA VICARIATO	IMPORTO (Lordo mensile)
Vicario A	€ 75
Vicario B	€ 35

- a decorrere dall'1/1/2027

TIPOLOGIA VICARIATO	IMPORTO (Lordo mensile)
Vicario A	€ 85
Vicario B	€ 45

1. L'indennità è riconosciuta, con decorrenza dall'attribuzione del profilo abilitativo di vicario, per dodici mensilità annuali a colui che è individuato come vicario.
2. L'indennità di vicariato cessa con il cessare delle abilitazioni che la giustificano.

Le Parti si incontreranno in caso di eventuale introduzione della figura di Vicario in altri ambiti delle Aziende del Gruppo.

DICHIARAZIONE OO.SS.

Le OO.SS., alla luce della esperienza maturata sin dalla istituzione della figura di Vicario, confermano l'indispensabilità di un manuale operativo specifico nonché le disposizioni che esplicitino analiticamente le funzioni che deve svolgere il vicario e che vengono tempo per tempo abilitate esclusivamente quando il Direttore è assente o non disponibile.

CAPITOLO 4 – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 9

1. Con specifico riferimento ai ruoli e ai trattamenti/indennità disciplinati dal presente Verbale di Accordo, a decorrere dall'1/1/2026, cessano di avere efficacia e pertanto non troveranno più applicazione le attuali previsioni in materia di inquadramenti e correlati trattamenti indennitari disciplinate dalla contrattazione di secondo livello delle Aziende destinatarie del presente Verbale di Accordo, salvo quanto qui diversamente concordato.
2. Le previsioni in materia di "*Indennità transitoria al titolare di succursale*" e "*Indennità di posizione al titolare di succursale*", contenute nel Contratto Integrativo Aziendale di BPER 14/7/2011 (rispettivamente, art. 14 e art. 15), cessano di avere efficacia e di trovare applicazione a far data dall'1/1/2026.
3. Le previsioni contenute nei Verbali di Accordo BPER 27/10/2009, 16/9/2011 e 20/3/2012 (c.d. *Regolamento QD*) cessano di avere efficacia e trovare applicazione con decorrenza dall'01/02/2026, fermo il mantenimento dei trattamenti economici (indennità di posizione o ruolo chiave) già consolidati o che si dovessero consolidare entro il 31/01/2026 in capo a singoli dipendenti secondo previsioni e dinamiche previste dai Verbali di Accordo sopra indicati. Con riferimento ai Manager di filiale che alla data del 31/01/2026 risultino percettori di trattamenti economici (indennità di posizione o ruolo chiave) non ancora consolidati, il trattamento economico in argomento continuerà ad essere erogato in costanza di adibizione al ruolo, con relativo consolidamento dopo 12 mesi.
4. Le previsioni in materia di indennità di vicariato contenute nel Verbale di Accordo 15/12/2017 (art. 12) cessano di avere efficacia e di trovare applicazione dall'1/01/2026 e da tale data troveranno applicazione le indennità previste dall'art 8 del presente accordo.
5. A decorrere dal 1/1/2026, cessano di avere efficacia e, quindi, di trovare applicazione le previsioni di salvaguardia contenute nel Verbale di Accordo 23/12/2023 e nel successivo Verbali di Accordo 20/12/2024,

qui prorogate al 31/12/2025, in relazione al personale interessato da mobilità professionale a far data dal 1° dicembre 2023 individuato nei citati Verbali di Accordo.

6. Qualora, in costanza di adibizione al medesimo ruolo, dovessero verificarsi fattispecie di lavoratrici/lavoratori che dall'1/2/2026, per esclusivo effetto dell'entrata in vigore delle previsioni di cui al presente Accordo, percepissero, una RAL annua inferiore a quella già percepita al 31/12/2025, le Parti si incontreranno per ricercare soluzioni condivise.
7. A richiesta di una delle Parti si terranno incontri di verifica relativi a contenuti del presente Verbale di Accordo, fermo restando l'impegno di cui alle Premesse in ordine a eventuali interventi di integrazione e/o revisione alla luce di eventuali nuove attività o di cambiamenti di organizzazione o di eventuali mere ridenominazioni di ruoli, e nel contempo potranno valutare percorsi professionali non contemplati dall'Accordo.

Letto, confermato, sottoscritto

L'Azienda:

BPER Banca S.p.A. _____

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

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI _____

FIRST CISL _____

FISAC CGIL _____

UILCA _____

UNISIN _____