

La nuova banca prende forma

Guida alla fusione per le iscritte e iscritte alla Fisac/CGIL

Edizione 1 - Luglio 2020

Come già abbiamo avuto di dire e di scrivere, seppur la Cr Bra e la Cr Saluzzo siano entrate nel Gruppo BPER da alcuni anni, la fusione porterà importanti novità.

Passeremo da banche di poco più di 150 colleghi a una di circa 10.000.

Conosceremo nuove strutture, come la Direzione Regionale, e nuove figure, come gli Area Manager.

Avremo anche nuove regole che derivano dai contratti integrativi.

La legge (in particolare l'art. 2112 del codice civile) prevede infatti che in caso di fusione per incorporazione si applicano i contratti collettivi in vigore nell'azienda acquirente.

Nella trattativa che terremo nelle prossime settimane a livello di Gruppo, proveremo a conservare un po' di quelle norme, migliorative rispetto a quelle applicate in BPER, che sono il frutto della contrattazione fatta negli anni nelle nostre aziende.

Ma alcune regole, comuni a tutto il Gruppo BPER, esistono già.

In particolare, le iniziative del Piano Industriale 2019/2021, come la fusione, sono state disciplinate dall'accordo del 29/10/2019.

Quell'accordo, oltre a contenere le GARANZIE OCCUPAZIONALI in un Gruppo che in 3 anni vedrà scendere gli addetti di circa 1.300 persone e a prevedere CENTINAIA di ASSUNZIONI in tutto il Paese, include, ad esempio, norme di garanzia per quelle che, in sindacalese, vengono definite mobilità professionale (il cambio di lavoro) e territoriale (il cambio di luogo di lavoro): come pare evidente dall'inizio dei ... mitici colloqui, potrà, se non risolvere i problemi, quanto meno, dare una mano.

Tali norme devono essere "combinare" con quelle del contratto nazionale e quelle previste nel Gruppo BPER in occasione dell'accordo sul cosiddetto pendolarismo ordinario che 'accompagnerà' l'introduzione del Footprint.

Qui sotto trovate pertanto un "riassunto" di norme (se così si può dire) per cercare di rispondere ad alcune domande.

Per tutte le altre (o per le stesse), sono, come sempre, a disposizione.

Marco Del Brocco
FISAC/CGIL
335 8317767

Luglio 2020

Mobilità territoriale (i trasferimenti)	pag. 2
Mobilità professionale (il cambio di lavoro)	pag. 4
I ruoli di rete (Footprint)	pag. 5
Il pendolarismo ordinario	pag. 7
Le tabelle del Contratto nazionale	pag. 9

MOBILITA' TERRITORIALE (i trasferimenti)

Criteri generali

Esistono alcune norme generali su tale materia.

Art. 88 e 111 del contratto nazionale

Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Art. 19 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Le parti, nel convenire che gli obiettivi di Piano Industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale, si impegnano reciprocamente a confermare l'attenzione ai territori anche attraverso una mobilità comunque attenta alla conciliazione tempo di vita e di lavoro dei dipendenti.

In relazione alle operazioni straordinarie quali fusioni, riorganizzazioni, gestione degli esodi e assunzioni, l'azienda si impegna a valutare ogni possibile intervento atto a limitare la mobilità territoriale, fra gli altri anche la creazione di ulteriori centri di lavorazione, oltre a quelli esistenti, da ubicare nei territori che presentassero risorse in esubero, promuovendo, se necessario, interventi formativi mirati.

Necessità di consenso al trasferimento

A livello nazionale sono state individuate alcune categorie per le quali il trasferimento può avvenire solo previo consenso dell'interessato: nel gruppo BPER tale previsioni sono state ampliate.

Art. 88 e 111 del contratto nazionale (come modificato dal rinnovo del 19/12/2019)

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 50 anni di età (52 per i Quadri direttivi di 1° e 2° livello) ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

Tale disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km (50 per i Quadri direttivi di 1° e 2° livello) e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate (cioè per i direttori o manager come si dice adesso).

Art. 20 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Con riguardo alla mobilità di cui al presente accordo, il preventivo consenso, attestato da verbale di colloquio gestionale controfirmato dal lavoratore/lavoratrice, sarà necessario - oltre che nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa vigente - anche da parte del personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età (ovvero padre unico affidatario) minore di 8 anni;
- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente norma di legge (legge 104/92)
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92);
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap.

Preavviso di trasferimento

I trasferimenti devono essere preavvisati. E una norma di buon senso che dovrebbe permettere di potersi minimamente riorganizzare.

Art. 88 e 111 del contratto nazionale

Aree professionali

Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

Quadri direttivi

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia

tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

Quanto spetta in caso di trasferimento

Il contratto nazionale prevede, sostanzialmente, dei benefici economici solo nel caso in cui il trasferimento comporti il cambio di residenza del lavoratore. Come detto, nell'accordo per il piano industriale del Gruppo BPER del 29/10/19 sono stati definiti alcuni 'indennizzi' per coloro che saranno trasferiti, ma solo se i trasferimenti siano diretta conseguenza delle operazioni del Piano Industriale.

Non riguardano perciò i trasferimenti ordinari, per i quali valgono le regole definite dall'accordo sul pendolarismo ordinario. Ecco quanto previsto.

Art. 19 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Le parti concordano, altresì, che con riferimento all'impianto relativo alla mobilità territoriale che si verrà a creare fino al 31/12/2021 riguardante trasferimenti, ad iniziativa dell'Azienda, che siano diretta conseguenza delle operazioni del Piano Industriale, ferma restando la parte normativa di cui al vigente CCNL, norme di legge e di contratto la parte economica viene definita come di seguito indicato, in sostituzione delle previsioni del citato CCNL; il dipendente potrà comunque optare per il trattamento economico previsto dal CCNL; in tal caso nulla è dovuto per quanto previsto in base al presente accordo.

Le previsioni contenute nella presente parte troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente, comunque sempre presente in caso di percorrenza giornaliera (a tratta) superiore a 50 chilometri.

1. Mobilità giornaliera

Qualora la mobilità che verrà a crearsi consenta il rientro giornaliero del personale alla propria abitazione si potranno verificare forme di mobilità che potranno essere gestite su base:

A1) Collettiva: qualora l'Azienda definisse lo spostamento di Personale anche da Sedi di Direzioni Generali o Poli di Lavorazione, la stessa valuterà di mettere a disposizione opportuni mezzi per il trasporto collettivo di persone. Le Parti potranno valutare modulazioni di orari che agevolino detta modalità di trasporto.

A2) Per il personale dipendente che venga assegnato ad almeno 25 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro e non rientri per scelta personale nella casistica di cui sopra verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, (la prestazione lavorativa effettuata in modalità *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, residenza o dimora abituale – postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 25 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate) riportati nella seguente tabella:

KM a tratta	25/30	>30/40	>40/50	>50/60	>60/70	>70/80	>80/90	>90/100	>100/110	>110/120
Importo giornaliero €	5	7	9	13	17	20	24	28	32	36

Per "tratta" si intende la distanza di solo andata.

Sono beneficiari del trattamento di mobilità i lavoratori assegnati a diversa unità produttiva, ivi compresi quelli trasferiti all'interno dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare del personale coinvolto dalla mobilità, le parti individuano, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale quella che di massima rientra in una percorrenza in andata e ritorno 120 Km. dalla residenza (intesa come abituale dimora).

Tali indennità verranno garantite comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

2. Mobilità non giornaliera

B1) Qualora l'interessato venga assegnato ad almeno 60 km di distanza dal luogo di residenza e decida di usufruire di un alloggio, l'azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

B2) Ove il lavoratore, indipendentemente dall'inquadramento professionale, preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri mensili quantificati in € 1.200.

In entrambi i casi qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza (la prestazione lavorativa effettuata in modalità agile *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, da residenza o dimora abituale a postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 50 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate).

L'importo di cui sopra, convertito in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuto all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza, si applica anche in caso in cui l'assegnazione sia ad almeno 120 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro, e in caso in cui non sia stipulato alcun contratto di affitto, verranno maggiorati del 10% in caso di mobilità volontaria, funzionale alle esigenze organizzative e produttive.

Gli importi di cui al presente articolo sono da considerarsi al lordo delle ritenute di legge e non verranno computati ai fini di alcun altro istituto contrattuale (ad es. del TFR, della previdenza e dell'assistenza).

Tali indennità verranno garantiti comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

Le distanze chilometriche tra le località di residenza e quella della sede di lavoro vengono rilevate in base alle mappe di Google Maps secondo il percorso più veloce.

Richieste di rientro e/o di avvicinamento

Art. 21 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/dimora abituale presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate dal momento del trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare le richieste di cui sopra entro 48 mesi dal trasferimento o entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta ed individuerà, compatibilmente con le esigenze aziendali, soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, che ne permettano l'accoglimento.

MOBILITA' PROFESSIONALE (il cambio di lavoro)

Se si cambia lavoro

Per i cambiamenti di mansione un ruolo importante deve essere svolto dalla necessaria formazione.

Art. 18 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

La realizzazione del complesso di azioni previste dal Piano Industriale, unitamente alla necessaria copertura dei ruoli divenuti vacanti a seguito delle programmate uscite, potrebbe determinare anche processi di mobilità professionale, nonché percorsi di qualificazione/riqualificazione/riconversione.

L'Azienda, al fine di favorire la mobilità professionale e territoriale volontaria di risorse con competenze distintive e/o di potenziale, provvederà a:

- Definire percorsi formativi da catalogo e ad hoc, eventualmente assegnando ai destinatari coupon economici con finalità formative, col presupposto di una crescita professionale;
- Stabilizzare la collocazione territoriale delle stesse, limitandone la successiva mobilità;
- Definire più precisi archi temporali di permanenza nel ruolo.

La realizzazione del Piano potrebbe determinare mobilità professionale del Personale intesa anche come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mansioni e fungibilità.

L'eventuale cambiamento di mansione verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale, attuata mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

Le parti convengono sulla centralità della formazione sia come strumento di sviluppo professionale del personale che nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi alla realizzazione del presente progetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento.

Pertanto, in relazione alle esigenze di qualificazione, riqualificazione e collocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, verranno tempestivamente predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a qualificare adeguatamente le risorse coinvolte, così da favorirne il mutamento e/o il rinnovamento delle professionalità.

Al fine di consentire la regolare pianificazione e fruizione delle misure di cui ai punti che precedono, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie.

RUOLI di RETE (FOOTPRINT)

Può essere utile ricordare quali sono le figure professionali già regolamentate in Cr Bra e Cr Saluzzo che sono comuni a BPER.

Il riferimento, in questo caso, è l'accordo del 15/12/2017 legato all'introduzione di Footprint che disciplina, pertanto, i soli ruoli di rete.

Nuovi inquadramenti di filiale Cap. C - Accordo Gr. BPER 15/12/17

Sono state individuate le seguenti figure professionali destinatarie delle previsioni dell'accordo:

Direttori di filiale	Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager, Spoke Light Manager
Coordinatori	Imprese, Personal, Family/POE
Referenti	Corporate, Corporate/PMI, PMI, Personal, Personal/Family
Collaboratori	Family/Poe, Amministrativo, Family/Cassa, Family/POE/Amministrativo/Cassa, Family/POE/Amministrativo, Family/Cassa/Amministrativo

Inquadramento dei Direttori di filiale

E' stato confermato l'impianto che definisce l'inquadramento del direttore di filiale comunque denominato (Hub, Branch, Spoke e Spoke Light Manager) in base all'organico della filiale.

Punto B, contratto integrativo aziendale CR BRA 4/7/2013 e art. 7 a) accordo migrazione Cr Saluzzo del 11/9/2018

ORGANICO FILIALE	INQUADRAMENTO Decorrenza: 5 mesi dall'entrata in ruolo
Organico 1-2	3 [^] AP 4 [°] LR

Art. 9 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017

ORGANICO FILIALE*	INQUADRAMENTO Decorrenza: 5 mesi a partire dal 1/1/2018 o dall'entrata in ruolo se successiva
Organico 3-4	QD1
Organico 5-6	QD2
Organico 7-9	QD3
Organico 10-17	QD4
Organico 18-24	QD4 – Ruolo Chiave 1
Organico oltre 24	QD4 – Ruolo Chiave 2

**Per le filiali Spoke e Spoke Light di oltre 3 addetti, il manager non è da computare nell'organico*

1. **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 a partire dal mese di gennaio 2018 o dall'adibizione al ruolo se successiva e al QD1 decorsi ulteriori 7 mesi.
2. **Il trattamento economico relativo all'inquadramento in maturazione sarà riconosciuto dal mese di gennaio 2018 o dall'adibizione al ruolo se successiva.**

Alcune specificità Art. 11 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017

1. Ai fini della determinazione dell'inquadramento si prenderanno a riferimento gli addetti stabilmente in organico, considerando pertanto anche i colleghi in somministrazione.
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. Ad esempio, in caso di filiale Hub di 6 persone con 1 filiale Spoke o Spoke light in cui sia presente il manager, l'organico da considerarsi è di 7 (6 addetti della Hub oltre al Manager della Spoke o Spoke light) e pertanto l'inquadramento spettante è quello del QD3.

Coordinatori

RUOLO	Trattamento dopo 5 mesi	Trattamento dopo 30 mesi (ulteriori 25 mesi)	Trattamento dopo 66 mesi (ulteriori 36 mesi)
Coordinatore Imprese	3 [^] AP 4 [°] LR	QD1	
Coordinatore Personal	3 [^] AP 4 [°] LR	QD1	
Coordinatore Family POE	3 [^] AP 3 [°] LR	3 [^] AP 4 [°] LR	QD1 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi di almeno 8 risorse) € 120 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi fino a 7 risorse)

Referenti**Filiera imprese**

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Corporate	3 [^] AP 3 [°] LR	3 [^] AP 4 [°] LR	€ 100
Referente Corporate/PMI	3 [^] AP 2 [°] LR	3 [^] AP 3 [°] LR	€ 120
Referente PMI	3 [^] AP 2 [°] LR	€ 40	3 [^] AP 3 [°] LR

Filiera Privati

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Personal	3 [^] AP 3 [°] LR	3 [^] AP 4 [°] LR	€ 100
Referente Personal/Family	3 [^] AP 2 [°] LR	€ 40	3 [^] AP 3 [°] LR

Collaboratori di rete

Per i Collaboratori di rete 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 sette anni. Con questa norma è stato garantito un avanzamento di carriera a tutti coloro, in servizio e futuri assunti, inseriti al livello iniziale.

Decorrenza

Per coloro che ricoprivano uno dei ruoli suindicati alla data del calo di Footprint, il periodo di maturazione dell'inquadramento decorrerà dalla suddetta data o, se successiva, dalla data di adibizione al ruolo.

Alcune specificità Art. 11 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017

1. Le indennità previste per coordinatori e referenti spettano per 13 mensilità e saranno riconosciute 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 inerente l'inquadramento delle nuove figure professionali di rete si applica a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. I periodi svolti durante i contratti di apprendistato dei lavoratori incaricati nei ruoli identificati dall'accordo vengono computati al 50% ai fini della maturazione dei relativi inquadramenti; 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.

3. Gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo non verranno computati; il giudizio professionale negativo (al quale è legato anche il mancato riconoscimento del Premio Aziendale), quindi, ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti.
4. In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento verrà posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (ad esclusione dei periodi di assenza per ferie e dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità). Nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.
5. La durata dei percorsi professionali è indipendente dall'inquadramento d'ingresso, salvo quanto di seguito previsto.
6. I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali previsti per coordinatori, referenti e collaboratori sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step. Nel caso di cambiamento di ruolo, ai fini del conseguimento dell'inquadramento superiore, ove previsto nel nuovo ruolo, il tempo trascorso nello step del ruolo precedente verrà conteggiato come segue:
 - **Ruoli ricompresi nella stessa filiera:** 100% dei periodi di precedente adibizione
 - **Ruoli non ricompresi nella stessa filiera:** 75% dei periodi di precedente adibizione.

Nuove indennità

Indennità di vicariato **Art. 12 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017**

E' stata definita l'indennità di vicariato.

TIPOLOGIA FILIALE	IMPORTO (Lordo mensile)
Vicario A	€ 65
Vicario B	€ 30

L'indennità è riconosciuta per dodici mensilità annuali a colui che è individuato come vicario.

L'indennità cessa con il cessare delle abilitazioni che la giustificano.

PENDOLARISMO ORDINARIO

Il 15/12/2017 venne stipulato il primo accordo nel Gruppo BPER che introduceva uno strumento per la gestione del pendolarismo ordinario, distinto da quello derivante dagli accordi sui Piani Industriali.

E' stato prorogato nel 2018 e nel 2019 è l'attuale validità è sino al 31/12/2021.

Di seguito i punti principali dell'accordo.

Art. 4 – Beneficiari

Sono beneficiari dell'accordo i dipendenti del Gruppo BPER trasferiti dal 01/01/2012 al 31/12/2021.

Sono beneficiari del trattamento di pendolarismo ordinario i lavoratori trasferiti a diversa unità produttiva, ivi compresi quelli trasferiti all'interno dei comuni metropolitani di Roma e Milano per iniziativa aziendale.

Per tratta lavorativa si intende la distanza dal Comune di residenza o di domicilio (laddove più vicino alla sede di lavoro) al Comune del luogo di lavoro fatta eccezione per i lavoratori dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Sono esclusi dal perimetro dei beneficiari i lavoratori:

1. Il cui trasferimento derivi da prima assegnazione;
2. Il cui trasferimento avvenga su richiesta del lavoratore;
3. Il cui trasferimento comporti l'assegnazione o il rientro in unità produttiva ubicata nel Comune di residenza o domicilio, fatta eccezione per i lavoratori dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Coloro che, a seguito di trasferimento, hanno trasferito la propria dimora abituale, saranno beneficiari del trattamento di pendolarismo giornaliero previsto dal presente accordo con riferimento alla propria residenza.

Art. 5 – Calcolo delle tratte chilometriche

Per "tratta" chilometrica si intende la distanza, espressa in Km, tra il Comune di residenza o di domicilio (laddove più vicino alla sede di lavoro) ed il Comune di lavoro, considerando, "il percorso più veloce" indicato da Google Maps.

L'Azienda provvederà a calcolare la tratta, fatto salvo quanto previsto dall'art.4 per i comuni metropolitani di Roma e Milano, tra il Comune di residenza o di domicilio indicato (laddove più vicino alla sede di lavoro) ed il Comune dell'unità lavorativa, tramite il "percorso più veloce" di Google Maps.

Art. 6 – Modifica della tratta

La tratta chilometrica può variare per nuova assegnazione lavorativa o a seguito del cambio della residenza o del domicilio, ferma restando, per quest'ultima casistica, la durata massima complessiva del trattamento di 54 mesi.

Nuova assegnazione lavorativa

In caso di variazione della tratta chilometrica per nuova assegnazione lavorativa, si procederà alla verifica dei presupposti per il percepimento dell'indennità e, nel caso, alla rideterminazione della misura dell'indennità di pendolarismo con riferimento alla nuova distanza, salvo quanto previsto dalle previsioni di esclusione dal perimetro dei beneficiari di cui all'art. 4, comma 4.

Cambio della residenza o del domicilio

Nel caso di variazione della tratta chilometrica a seguito di cambiamento di residenza o di domicilio per cui la nuova dimora risulti essere più lontana rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo continuerà ad essere erogata con riferimento alla tratta precedente.

Il lavoratore dovrà obbligatoriamente e tempestivamente comunicare all'Azienda il cambiamento di residenza o di domicilio, nelle modalità che l'Azienda comunicherà.

Art. 7 – Trattamento di pendolarismo ordinario: decorrenza, durata

Il trattamento di pendolarismo ordinario avrà decorrenza, per gli aventi diritto, a partire dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo o alla data del trasferimento, se successiva alla stessa data di sottoscrizione. La durata massima del trattamento sarà per nr. 54 mesi.

- Raccordo con normative preesistenti: casistica

a. Trasferimenti dal 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti aziendali

Per i trasferimenti decorrenti dal 1/1/2012 alla data di sottoscrizione del presente accordo, relativi a risorse che già percepivano e che stanno attualmente percependo un trattamento aziendale derivante da accordi tra le parti nelle Banche del Gruppo e nelle ex Banche del Gruppo: applicazione del trattamento aziendale delle Banche del Gruppo e delle ex Banche del Gruppo sino al mese di sottoscrizione del presente accordo, per poi procedere al riconoscimento del trattamento di cui alla presente intesa dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo per ulteriori 54 mesi.

b. Trasferimenti anteriori al 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti aziendali

Per i trasferimenti anteriori al 1/1/2012, relativi a risorse che già percepivano e che stanno attualmente percependo un trattamento aziendale derivante da accordi tra le parti nelle Banche del Gruppo e nelle ex Banche del Gruppo: riconoscimento del nuovo trattamento dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo per ulteriori 12 mesi, purché rientrante nelle previsioni di cui al presente accordo.

c. Trasferimenti dal 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti di mobilità da accordi di Piano Industriale

Coloro i quali sono attualmente beneficiari delle previsioni degli accordi 15/09/2012, 17/12/2014 e 14/08/2015 percepiranno l'indennità di pendolarismo ordinario dalla data di cessazione delle relative provvidenze per un periodo di 24 mesi, purché rientrante nelle condizioni di cui al presente accordo.

Art. 8 - Trattamento di pendolarismo ordinario: misura dell'indennità

Gli importi giornalieri di indennità di pendolarismo ordinario saranno corrisposti per ogni giorno di effettiva presenza presso l'unità produttiva della sede di lavoro, con importi variabili a seconda della tratta chilometrica di percorrenza calcolata secondo quanto definito agli artt. 5 e 6, in base alla seguente tabella.

Km a tratta	>35-40	>40-50	>50-60	>60-70	>70-80	>80-90	>90-100	>100-110	>110-120	>120
Importo giornaliero	4,50	6,50	8,00	9,50	12,00	14,50	17,00	19,50	22,00	24,50

***Per "tratta" si intende la distanza di solo andata.**

Ai lavoratori soggetti a mobilità territoriale da e verso le isole verrà corrisposta un'indennità giornaliera di € 4,00, per un periodo massimo di 54 mesi, per ogni giornata di presenza in servizio con effettiva mobilità da e verso l'isola; tale indennità è aggiuntiva rispetto a quella eventualmente spettante derivante dall'applicazione del presente accordo.

Art. 9 – Computabilità dell'indennità di pendolarismo

L'indennità di pendolarismo non è computabile nella base imponibile utile ai fini del calcolo TFR e della previdenza complementare.

Art. 10 - Richieste di avvicinamento

L'azienda valuterà con la massima attenzione eventuali richieste di avvicinamento da parte dei:

- colleghi non percettori, a qualsiasi titolo, di indennità di pendolarismo;
- colleghi per i quali il trattamento di pendolarismo si sia esaurito;
- colleghi in situazione di disagio.

Gli esiti di tale valutazione saranno comunicati dettagliatamente e periodicamente alle OO.SS.

TABELLE ECONOMICHE del CONTRATTO NAZIONALE

Per meglio comprendere "cosa succede" allo stipendio in caso di avanzamento di inquadramento, qui sotto trovate le attuali tabelle e quelle che avranno decorrenza nei prossimi anni:

Livelli retributivi	Importi mensili per 13 mensilità				importo ex ristruttur. Tabellare
	Stipendio da 1.1.2020	Stipendio da 1.1.2021	Stipendio da 1.12.2022	scatti di anzianità	
QD 4° Livello	4.427,75	4.521,81	4.575,56	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.760,58	3.842,31	3.889,01	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.361,47	3.439,05	3.483,38	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.167,54	3.241,48	3.283,73	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	2.796,90	2.866,90	2.906,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.589,30	2.649,69	2.684,20	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.446,23	2.503,28	2.535,88	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.320,91	2.375,04	2.405,97	41,55	7,99
Livello ex 1ª e 2ª area	2.098,40	2.147,34	2.175,31	29,07	5,59

In caso di passaggio da QD2 a QD3, gli scatti di anzianità vengono azzerati e viene comunque garantito un aumento minimo di € 3.000 annui.