

Il giorno 20 dicembre 2023, in Ravenna, presso la Sede de "La Cassa di Ravenna S.p.A.", si sono riuniti le OO.SS.

FABI - rappresentata dai sigg. **Alberto Barboni; Luca Della Pina;**
FIRST - CISL - rappresentata dai sigg. **Riccardo Ascani; Alberto Vignali;**
FISAC - CGIL - rappresentata dai sigg. **Glaviano Giunchedi; Nicola Lazzerini, Carlo Mauro Moretti;**
UILCA - rappresentata dal sig. **Moreno Guelfi, Giampaolo Tassinari.**

e

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., rappresentato da:

Miriam Lazzari - Vice Direttore Generale della Capogruppo e Responsabile delle Relazioni Sindacali,
Alessandro Spadoni - Vice Direttore Generale Sostituto della Capogruppo,

di seguito denominate congiuntamente anche le Parti

L'incontro è stato convocato nell'ambito della trattativa per la definizione del nuovo Contratto di Secondo Livello.

Nel corso dell'incontro le Parti hanno raggiunto un' ipotesi di accordo, che verrà poi sottoposta all'Assemblea dei lavoratori e al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del Banco di Lucca per la definitiva approvazione, sui seguenti argomenti:

IPOTESI DI ACCORDO CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BANCO DI LUCCA E DEL TIRRENO S.P.A.

Art. 1 – Aree di applicazione

Il rapporto di lavoro del personale del Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., al quale è applicato il C.C.N.L. 19/12/2019 e successive modificazioni, è disciplinato dal CCNL stesso e dal presente contratto di secondo livello.

Art. 2 – Categorie del personale

Il personale del Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. è inquadrato:

- nella categoria Quadri Direttivi;
- nelle Aree Professionali.

Le modalità di accesso alla categoria "Quadri Direttivi" sono indicate nell'art. 87 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni.

Art.3 – Inquadramento del personale in organico

L'organico dell'Azienda viene coperto dai seguenti inquadramenti:

Quadri Direttivi:

Q.D. di 4° livello retributivo
Q.D. di 3° livello retributivo
Q.D. di 2° livello retributivo
Q.D. di 1° livello retributivo

Aree Professionali:

3a area 4° liv. retributivo
3a area 3° liv. retributivo
3a area 2° liv. retributivo
3a area 1° liv. retributivo
Area unificata (ex 1° e 2° area professionale)

Qualora siano individuate nuove figure professionali l'azienda informerà le OO.SS. firmatarie del presente accordo.



In caso di avvio di processi di ristrutturazione che prevedano la necessità di ridurre il numero degli appartenenti ad uno dei livelli retributivi sopra citati, saranno attivate tutte le procedure previste da norme di legge o contrattuali che regolano la materia.

Art. 4 – Inquadramento minimo dei Direttori di Filiale

L'inquadramento minimo per i Direttori delle filiali è regolamentato dagli articoli 87 e 97 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni. Sulla base di detti articoli è stata creata la tabella "A", allegata al presente contratto, che potrà subire le variazioni derivanti dalla modifica degli organici, soggetti a verifica biennale. Nella stessa tabella sono anche indicati i percorsi di carriera con i relativi criteri di maturazione.

Il grado attribuito ai Direttori di filiale, come indicato nella citata tabella "A", è da considerarsi ad personam, per cui gli eventuali sostituti percepiranno il trattamento economico previsto per l'inquadramento della filiale.

I tempi previsti per il raggiungimento del grado sono quelli stabiliti nell'allegata tabella "A"; si concorda altresì sulle precisazioni illustrate nel medesimo documento.

Per le filiali individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il Direttore, è previsto che sia identificata la figura del Vice Direttore di filiale, il cui inquadramento minimo è fissato prendendo come riferimento la tabella "A" ed attribuendo al dipendente individuato, un inquadramento di 2 "gradi" inferiore rispetto a quello individuato per il Direttore della filiale secondo le previsioni del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni. La permanenza nell'incarico produrrà una progressione di carriera con inquadramenti nel livello o area immediatamente superiore, con i tempi e i criteri indicati nella medesima tabella "A" per il Direttore di filiale.

Art. 5 – Indennità di reggenza

Premesso che le filiali, così come risulta dall'allegata tabella "A", si suddividono in:

- filiali Ordinarie;
- filiali Dipendenza;
- filiali Capofila;

ai Direttori delle filiali verrà corrisposta una indennità di reggenza secondo la seguente scalettatura:

- Filiali Capofila € 200,00 mensili lordi per 12 mensilità
- Filiali ordinarie con assegnati oltre 6 addetti € 170,00 mensili lordi per 12 mensilità
- Filiali ordinarie con assegnati fino a 6 addetti € 140,00 mensili lordi per 12 mensilità
- Filiali Dipendenza € 125,00 mensili lordi per 12 mensilità

Tali nuove indennità verranno corrisposte dal 1 gennaio 2024 e saranno erogabili per 12 mensilità ordinarie.

Le stesse spetteranno anche ai sostituti dei Direttori di Filiale durante la sostituzione degli stessi in misura rapportata ai giorni di sostituzione. L'importo giornaliero si ottiene dividendo per venti la misura mensile.

L'indennità di reggenza cessa con il cessare della mansione e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore ad un mese, escluse le ferie e le assenze per maternità.

La presente indennità viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Al personale preposto alle mansioni di Direttore di Filiale alla data di sottoscrizione del presente Contratto di Secondo livello, che mantenga l'incarico di Direttore presso qualsiasi Filiale della Banca, l'indennità di reggenza verrà riconosciuta nella attuale misura fino al 31 dicembre 2025. Resta inteso che la salvaguardia di cui al precedente punto cesserà con il cessare della mansione di Direttore di Filiale. Dal 1° gennaio 2026 anche al suddetto personale verranno, comunque, applicate le nuove misure sopra concordate.

Art. 6 – Promozioni

Le promozioni del personale sono regolate dalle disposizioni del C.C.N.L. integrate dalle norme del presente contratto. Il solo trattamento economico avrà effetto, comunque, dal 1° giorno del mese di decorrenza della promozione.

Art. 7 – Aree professionali e quadri direttivi di 1° e 2° livello - missioni e trasferte

Salvo quanto previsto in tema di missioni e trasferte dalle disposizioni del successivo art. 28, al personale inviato in missione o trasferta spetta, richiedendolo su apposito modulo, per ogni giorno di missione o trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una indennità nella misura prevista dagli Accordi Nazionali tempo per tempo vigenti.

L'indennità sopra indicata sarà corrisposta per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso viene corrisposta in proporzione di un terzo rispettivamente per ogni pasto e pernottamento.

Qualora la durata della missione o trasferta si protragga oltre le 10 ore, l'indennità è corrisposta nella misura di 2 terzi.

Ai fini della durata si considera il tempo intercorrente tra la partenza da casa e l'arrivo a casa.

Eventuali ore compensate come lavoro straordinario non concorrono al predetto limite delle 10 ore.

Nessuna indennità spetta per le missioni o trasferte di durata inferiore alle 4 ore salvo che non vi sia stata la consumazione di un pasto.

Per eventuali casi speciali, in deroga al disposto, di cui al presente articolo, il trattamento per servizio fuori sede potrà essere effettuato mediante rimborso spese in misura forfettaria, purché non sia superiore all'importo del trattamento di cui al presente articolo, ovvero mediante rimborso delle spese effettive sostenute se debitamente giustificate. Tale ultimo

trattamento verrà comunque applicato agli autisti, a richiesta dei medesimi, qualora la spesa sostenuta risulti superiore al trattamento di trasferta.

Nel caso in cui il Personale sia autorizzato ad usare automezzo proprio, le spese di viaggio saranno rimborsate in ragione delle tariffe ACI, tempo per tempo vigenti, per una autovettura VOLKSWAGEN Golf 1.4 125 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km, fino al 31/12/2023 e, dal 1° gennaio 2024 per una autovettura VOLKSWAGEN T-ROC 1.0 TSI 110 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Ferme restando le norme generali suddette e premesso che è il domicilio del dipendente che determina la missione o trasferta, e che le relative distanze chilometriche saranno determinate sulla base di apposite tabelle, si conviene:

- sono escluse dal concetto di missione temporanea o trasferta le attività di sviluppo, visita clienti per le quali viene stabilito il rimborso delle spese a piè di lista, e l'indennità chilometrica per i casi in cui il dipendente sia autorizzato ad usare l'automezzo proprio;
- ai dipendenti inviati temporaneamente presso uffici, Filiali o Sedi con distanze inferiori a 20 km. dal luogo del domicilio, verrà corrisposto il solo rimborso spese chilometrico (da casa a casa), qualora siano autorizzati ad utilizzare l'automezzo proprio, ed il ticket pasto. Qualora la missione o trasferta dovesse avere una durata pari o superiore ai 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nell'arco di un anno solare al dipendente verrà erogata l'indennità di diaria prevista dai contratti tempo per tempo vigenti.

Qualora la missione inizi dal luogo di assegnazione anziché del domicilio del dipendente, spetta il trattamento previsto per la trasferta, di cui al secondo alinea del precedente comma. Nel caso in cui il tragitto domicilio/luogo di assegnazione e ritorno sia superiore ai chilometri percorsi per la trasferta, al dipendente sarà corrisposto l'importo più favorevole.

La distanza fra la località di domicilio del dipendente e quella di missione o trasferta, oltre la quale spetta il trattamento di diaria, viene verificata mediante apposito software (google map).

Art. 8 – Quadri direttivi di 3° e 4° livello - missioni e trasferte

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 7 del presente contratto di secondo livello per le aree professionali ed i Quadri direttivi di 1° e 2° livello, in deroga all'art. 74 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, le parti convengono che al personale appartenente ai Quadri direttivi di 3° e 4° livello, inviato in trasferta, missione, o che partecipi a corsi formativi fuori dalla propria località di lavoro, spetti il rimborso a piè di lista delle spese documentate per vitto e alloggio. Detto trattamento è sostitutivo della diaria.

Nel caso in cui il personale sia autorizzato ad usare l'automezzo proprio, le spese di viaggio saranno rimborsate, in ragione delle tariffe ACI, tempo per tempo vigenti, per una autovettura VOLKSWAGEN Golf 1.4 125 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km, fino al 31/12/2023 e, dal 1° gennaio 2024 per una autovettura VOLKSWAGEN T-ROC 1.0 TSI 110 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Art. 9 – Indennità di rischio

L'indennità di rischio è dovuta, nelle misure e con le modalità fissate in campo nazionale, a tutto il personale che abbia maneggio di denaro e valori. L'indennità di rischio verrà liquidata mensilmente.

L'adibizione a mansioni di cassa sarà preceduta da un corso teorico di almeno 3 giorni per il personale in servizio e 5 giorni per i nuovi assunti e consecutivamente da due settimane di affiancamento.

La presente indennità di rischio viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Si conviene che l'indennità di rischio saltuaria giornaliera, sia per sostituzione di cassieri sia per temporanee esigenze di servizio, si ottiene dividendo per 20 la misura mensile.

Art. 10 – Mansioni superiori

Qualora il personale sia chiamato, con comunicazione scritta, alla sostituzione di Responsabili degli uffici di Direzione Generale o di Direttori delle filiali per i quali la contrattazione nazionale o di secondo livello prevedano un inquadramento superiore a quello dell'interessato, l'indennità di sostituzione e/o di mansioni superiori si calcola con riferimento alla differenza derivante dalla sola voce stipendio.

In presenza di un Vice Responsabile o Vice Direttore designato, la sostituzione del Responsabile o del Direttore può anche avvenire senza alcuna comunicazione scritta.

NOTA A VERBALE

L'indennità economica di sostituzione negli Uffici di Direzione viene corrisposta per assenza del Responsabile non inferiore a 3 giornate intere consecutive di lavoro. Nelle Filiali l'indennità di sostituzione, congiuntamente a quella di reggenza, viene corrisposta per assenza del titolare di almeno una intera giornata lavorativa.

Art. 11 – Pagamento della retribuzione

Al personale la retribuzione viene corrisposta mediante accredito in conto corrente acceso presso le Banche del Gruppo il giorno 27 di ogni mese come indicato dall'art. 49 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni. Le parti concordano che la retribuzione del mese di dicembre sarà erogata entro il giorno 20 e che inoltre potrà essere ricalcolata entro il 12 gennaio dell'anno seguente per effettuare eventuali congruagli.

Art. 12 – Premio aziendale

- A norma dell'art. 51 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, vengono indicati, con decorrenza dal premio aziendale da corrispondersi nel 2025 con riferimento all'esercizio 2024, i criteri per l'attribuzione del premio aziendale stesso, che prevede riconoscimenti al conseguimento di specifici obiettivi aziendali ed individuali collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.
- Il premio aziendale (VAP) viene tassato sulla base delle normative fiscali tempo per tempo vigenti.

In caso di risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, laddove queste ultime siano imputate al risultato ordinario, non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

- Il premio aziendale verrà corrisposto nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in tema di Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

Il premio aziendale (VAP) è parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale. Più in dettaglio ai fini di identificare incrementi di produttività, redditività ed efficienza sono state identificate le seguenti diverse componenti variabili che devono evidenziare un andamento positivo nell'arco temporale di un anno riscontrabili in:

indicatori di produttività

- raccolta diretta da clientela per dipendente
- raccolta gestita per dipendente
- impieghi a clientela per dipendente
- margine di intermediazione per dipendente
- spese amministrative per dipendente
- utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte per dipendente

indicatori di redditività

Roe

Roa

Indicatori di efficienza

Cost income

Cet1

Total capital ratio

Sofferenze nette verso clientela/impieghi netti verso clientela

- Ferme restando le disposizioni di Legge, di Regolamento, di Vigilanza e di CCNL, tempo per tempo vigenti, al fine di coniugare il premio aziendale ai risultati della banca, e in un'ottica di mantenere un modello semplice sviluppato su non troppe variabili, sono stati individuati due indicatori che vogliono rappresentare la redditività e la produttività della Banca. Tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale su due esercizi consecutivi. In funzione dell'andamento verranno attribuite all'indicatore percentuali differenziate che poi saranno applicate all'"Utile dell'operatività corrente ante imposte pro capite" (UOCAIdip) al fine del calcolo del premio aziendale.

Formula VAP = $(x\% \cdot R \cdot \text{UOCAIdip}) + (x\% \cdot P \cdot \text{UOCAIdip})$

Gli indicatori sono:

- **Redditività > "R"**: l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno della voce 260 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi, nel senso che i dipendenti distaccati presso altre aziende del Gruppo percepiranno il premio aziendale della distaccante e verranno conteggiati nel numero dei dipendenti medi della medesima. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

- In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differenza percentuale $x\% \cdot R$ che si differenzia in base a due ipotesi:

"R"_{t+1} >= "R"_t $x\% \cdot R = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)

"R"_{t+1} < "R"_t $x\% \cdot R = 2,75\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

- **Produttività > "P"**: l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno delle seguenti voci rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Σ (raccolta diretta + raccolta gestita + impieghi a clientela) / numero medio dipendenti

dove:

raccolta diretta = stato patrimoniale - passivo - voci 10.b + 10.c + 30

- raccolta gestita = non è una voce di stato patrimoniale ma viene sempre riportato il valore nella relazione di gestione all'interno del fascicolo di bilancio

impieghi a clientela = stato patrimoniale - attivo - voce 40.b

numero medio dipendenti = media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differente percentuale $x\%P$ che si differenzia in base a due ipotesi:

$P_{t+1} \geq P_t$ $x\%P = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)
 $P_{t+1} < P_t$ $x\%P = 2,75\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

UOCAldip: è dato dalla voce 260 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportata al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Il risultato così ottenuto viene riferito all'inquadramento nella 3^a area 3^o livello retributivo e verrà sviluppato sugli altri livelli sulla base della tabella parametrata seguente:

Q. Direttivo 4 liv.....	232,56
Q. Direttivo 3 liv	196,80
Q. Direttivo 2 liv	175,70
Q. Direttivo 1 liv	165,20
3 Area 4 liv.	144,75
3 Area 3 liv.	134,55
3 Area 2 liv.	127,00
3 Area 1 liv.	120,00
Area unificata	113,00

In caso di eventuali modifiche rilevanti dell'assetto Aziendale, quali ad esempio fusioni, incorporazioni, cessioni di ramo d'azienda, acquisizioni, ecc., le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per definire le eventuali ricadute sul presente articolo.

Il premio verrà erogato secondo le modalità indicate nel medesimo art. 51 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, nel mese di maggio dell'anno successivo sulla base dell'inquadramento ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio o alla data di cessazione, se precedente, sotto forma di "una tantum". Per il personale assunto sia a tempo determinato (compresi i somministrati) che indeterminato, relativamente all'anno di assunzione, non si farà luogo ad alcuna erogazione qualora il servizio effettivo sia inferiore a mesi 6. Per periodi superiori il premio verrà erogato in proporzione. Per il personale cessato dal servizio per ragioni di quiescenza o per scadenza contrattuale, l'importo del premio spettante è rapportato al periodo lavorativo, sempreché il periodo complessivo contrattuale sia superiore a 6 mesi. Altre forme di cessazione precludono l'erogazione del premio. Per il personale a tempo parziale il premio stesso è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Ai fini di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di Malus e Claw Back si prevede che in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

Nei casi di assenza dal servizio vale quanto stabilito dal CCNL. Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Entro il 15 aprile di ogni anno le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno per verificare la corretta applicazione dei parametri adottati ai fini del calcolo definitivo del premio aziendale.

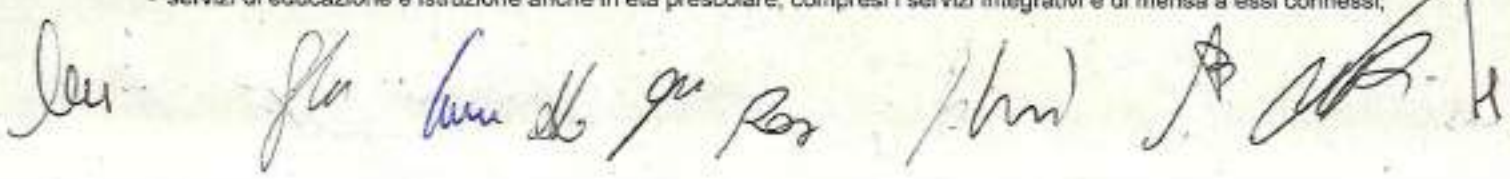
NORMA TRANSITORIA

Con riferimento all'anno 2023, le Parti hanno convenuto che entro il 31 maggio 2024, venga erogato un contributo straordinario una tantum di € 1.500,00 (millecinquecento/00) al fondo di previdenza complementare, da erogarsi nella stessa misura per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'inquadramento e dall'orario di lavoro effettuato, a favore di tutti i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1^a, 2^a, 3^a e 4^a livello che alla data del 1^o maggio 2024 risultino in servizio e iscritti a un fondo di previdenza complementare previsto dai vigenti accordi sindacali.

Art. 13 - Premio Aziendale - "pacchetto welfare"

A decorrere dall'erogazione del primo premio aziendale (art. 12), non prima del 2025, le parti, in considerazione delle sempre maggiori necessità personali e familiari di carattere economico e di tutela della salute, hanno convenuto la facoltà di utilizzare parte della somma derivante dalla determinazione del Premio Aziendale, di cui al precedente articolo, a fronte delle seguenti causali (con accordo fra le parti le causali sotto riportate potranno essere riviste in ottemperanza alle disposizioni fiscali tempo per tempo vigenti) relative a spese sostenute fino ad un importo massimo di € 2.200,00 comunque, non superiore al premio aziendale spettante e comprensivo della maggiorazione del 10% da parte dell'azienda che verrà applicata alle sole spese destinate al welfare effettivamente sostenute per:

- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;



- servizi accessori per l'istruzione (es. visite d'istruzione, scuolabus) pre-scuola, post- scuola. Spese di refezione scolastica, insegnante di sostegno;
- babysitter e frequenza di ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali;
- borse di studio;
- rimborso supporti scolastici;
- servizi di assistenza ai familiari, casi previsti dalle Legge 104, anziani o non autosufficienti, conviventi e a carico del dipendente (es. badanti, infermieri, case di riposo, assistenza familiari anziani e non autosufficienti) come indicati nell'articolo 12 del TUIR;
- contributi per la previdenza complementare nei limiti di legge;
- copertura sanitaria aziendale e rimborso della quota di franchigia delle spese sostenute mediante la copertura sanitaria;
- abbonamenti a trasporto pubblico per il dipendente e/o per i suoi familiari a carico;
- viaggi, tempo libero e formazione;
- pacchetti sanitari aggiuntivi.

Verranno considerate nel cosiddetto "pacchetto welfare" le somme relative a spese sostenute, documentate per sé, per i figli, per il coniuge e i familiari conviventi fino al 2° grado di parentela anche se non fiscalmente a carico e per i conviventi da unione civile.

Verrà inoltre valutata ogni altra eventuale forma di fruizione del Welfare anche mediante l'utilizzo di piattaforma esterna in regime di convenzionamento prevista dall'art. 51 lettera f del TUIR.

La volontà di utilizzare tale facoltà da parte dei dipendenti interessati ed il relativo importo dovranno essere comunicati tramite l'apposita piattaforma in uso entro il termine tempo per tempo individuato.

Nel caso in cui, entro il 30 novembre, il personale abbia fruito dei servizi offerti sopra elencati per un valore totale inferiore rispetto a quello richiesto si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta e le relative somme verranno liquidate nella prima busta paga utile. I limiti di importo sopra indicati varranno anche per il personale con contratto a part-time. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta nella prima busta paga utile.

Nei casi di totale mancato utilizzo i dipendenti potranno comunicare all'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo-Settore Stipendi, anche prima del 30 novembre, la volontà di rinunciare alla richiesta formulata e, in tal caso, la relativa somma verrà liquidata nella prima busta paga utile.

Art. 14 – Lavoratrici/lavoratori studenti

Gli importi relativi al premio di cui al comma 8 dell'art. 65 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, tempo per tempo vigenti, sono modificati come segue: alle lavoratrici/lavoratori che non siano laureati e che conseguano, dopo l'assunzione, una laurea triennale o una laurea magistrale che vada a completare la triennale già acquisita (3+2), un premio una tantum di € 700,00 per la laurea triennale e di € 300,00 per la laurea magistrale (+2).

Qualora venga conseguita una laurea cosiddetta a "ciclo unico" verrà corrisposto un premio una tantum di 1.000,00 euro. Detti premi verranno erogati al conseguimento della laurea e le lavoratrici/lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie.

Art. 15 – Borse di studio

Gli importi relativi al contributo per borse di studio previsti dal primo comma dell'art. 66 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni tempo per tempo vigenti, sono incrementati di un importo aggiuntivo pari ad €. 150,00.

Art. 16 – Interventi fuori orario

Al personale delle aree professionali che sia chiamato ad effettuare interventi fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura è pari a € 50,00. Allo stesso personale verrà anche corrisposto il compenso per lavoro straordinario commisurato al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) per l'intervento stesso.

Al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi che sia chiamato ad effettuare interventi fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura è pari a € 50,00, oltre ad una ulteriore indennità di € 15,00 orari, commisurata al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) per l'intervento stesso.

Art. 17 – Figli portatori di handicap e DSA

È previsto lo stanziamento una tantum, a richiesta, di € 2.000,00 per figlio a favore dei dipendenti con:

- figli portatori di handicap, certificato ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3;
- figli con DSA;
- figli con invalidità permanente pari o superiore al 70%.

Art. 18 – Flessibilità di orario

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà flessibilità di orario in entrata od in uscita o nell'intervallo meridiano fino ad un massimo di 45 o 60 minuti ove l'intervallo sia superiore all'ora, a quei lavoratori che ne facciano richiesta motivata da necessità di famiglia e/o personale e/o di salute. In particolari casi, su richiesta del dipendente, il recupero della flessibilità giornaliera potrà essere conteggiato su base settimanale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo circa l'accoglimento o meno delle richieste presentate.

Art. 19 – Banca delle ore

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, al fine di un regolare utilizzo della "Banca delle ore" ed evitare, quindi, un accumulo eccessivo fra riduzione di orario ed accantonamenti di ore di lavoro straordinario si prevede che, qualora il dipendente abbia maturato un residuo superiore a 75 ore, le nuove prestazioni aggiuntive che eccedono il suddetto limite saranno poste in pagamento entro il mese successivo. Verranno messe in pagamento le ore di "banca ore" accantonate da oltre 21 mesi e non fruite entro il mese precedente.

In caso di assenza di lunga durata del dipendente superiore ai 5 mesi (a titolo esemplificativo maternità, malattia, infortunio etc.) la fruizione viene posticipata entro i due mesi successivi.

Si chiarisce come da modalità già consolidata negli anni che per le ore di R.O.L. l'inizio del computo dei mesi per il pagamento è gennaio dell'anno di riferimento. A titolo esemplificativo le ore non fruite entro il 31/10 dell'anno successivo a quello di maturazione, verranno pagate nel mese di novembre (esempio R.O.L. 2023 fruizione entro 31/10/24, pagamento cedolino novembre 2024). Fermi i criteri di recupero previsti dall'art. 110, comma 8, del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni.

Si conviene, altresì, che i dipendenti possano richiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario fin dalla prima ora effettuata.

Art. 20 – permessi per esami

Il personale che deve sostenere esami, secondo quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, usufruirà dei seguenti permessi retribuiti comprensivi di quelli spettanti ai sensi della legge 20.5.70 n. 300 e del CCNL stesso:

- 10 giorni per gli esami di licenza di scuola media inferiore e superiore;
- 4 giorni per ogni esame universitario.

Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi universitari, verranno concessi, su loro richiesta, permessi non retribuiti fino a 5 giorni ogni anno.

Tali permessi dovranno essere usufruiti nel corso dell'anno di competenza. I permessi di cui sopra non rientrano nel computo di eventuali altri periodi di aspettativa richiesti per motivi diversi.

Ai lavoratori iscritti a corsi universitari tutti i permessi retribuiti e non, competeranno per un biennio oltre la durata di ciascun corso. I permessi eccedenti quelli previsti dalla legge non saranno concessi per sostenere gli esami ripetuti.

L'Istituto si riserva la facoltà di esigere la documentazione relativa agli esami sostenuti. Per corsi universitari si intendono tutti i corsi di laurea, comprese le lauree brevi.

Art. 21 – Ulteriori permessi - permessi non retribuiti

Per gravi e comprovate necessità familiari il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. accorderà al personale permessi non retribuiti fino ad un massimo di 20 giorni all'anno, anche non consecutivi.

In caso di malattia dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di vita, ciascun genitore – alternativamente – potrà astenersi dal lavoro fruendo di permessi non retribuiti e dietro presentazione di idoneo certificato medico secondo le previsioni del testo unico sulla maternità e paternità.

Al personale che esplica attività di volontariato, a richiesta, potranno essere concessi spostamenti in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro e dell'intervallo meridiano.

In caso di morbidità certificata, insorta nel corso della fruizione dei permessi sostitutivi delle festività soppresse, i giorni di accertata infermità non saranno computati nella durata dei permessi.

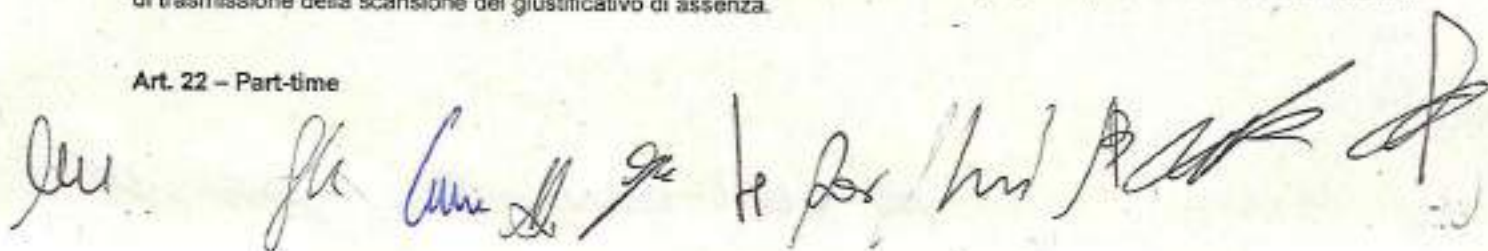
Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno e ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono riconosciute, rispettivamente, 30 e 22,5 ore di permessi discrezionali, retribuite nella misura del 30%, da usufruire a discrezione del dipendente, a condizione che sia esaurita la spettanza di ferie dell'anno precedente, che siano già programmate tutte le ferie dell'anno in corso e che siano esauriti completamente i permessi da banca ore. Detti permessi potranno essere usufruiti o ore o frazioni di ore, col minimo di un'ora.

Per le visite mediche e/o terapie, oltre al tempo certificato di effettiva durata della visita medica e/o terapia, sono concessi permessi per il tempo che impatti sul normale orario di lavoro necessario per raggiungere il luogo della visita e/o della terapia e per fare ritorno al luogo di lavoro.

La durata di tali permessi sarà pari al tempo di percorrenza più veloce per gli spostamenti a mezzo auto risultante dal software "Google Maps", calcolato dal luogo di effettiva partenza, per un massimo di 120 minuti giornalieri, complessivi di viaggio per l'andata e il ritorno.

Qualora dal certificato non si potesse evincere il luogo delle prestazioni di cui sopra, la/il dipendente lo indicherà nella mail di trasmissione della scansione del giustificativo di assenza.

Art. 22 – Part-time



Con riferimento alla regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo quanto previsto dal CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, entro la data del 30/04/24 le Parti si incontreranno per avviare un confronto utile a definire termini e modalità di regolamentazione del part time per i dipendenti del Banco di Lucca.

Art.23 – Copertura Sanitaria

Il Personale assunto con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree professionali e ai Quadri Direttivi alla data di stipula del presente accordo e quello successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato, può aderire ad una copertura sanitaria il cui costo massimo a carico azienda sarà di € 932,00.

Detto importo potrà essere eventualmente ridotto qualora, a parità di coperture, venisse richiesto un premio inferiore dalla medesima o da altra Compagnia di Assicurazione.

Tale importo, che resta escluso dal calcolo del TFR, ha decorrenza dall'1/1/2023.

Le prestazioni previste dalla citata copertura dovranno essere sottoposte preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Prestazioni aggiuntive, richieste dal Dipendente, saranno possibili con oneri a carico dello stesso

Art. 24 – Ticket pasto

Fatto salvo quanto previsto all'art. 53 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni relativamente al Buono Pasto elettronico, per il personale a tempo pieno, per i tumisti e per il personale con contratto a tempo parziale che effettui un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo l'attuale importo di € 5,00 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Al personale con contratto a tempo parziale, nelle giornate in cui effettui un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti verrà corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo che effettuino un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti, l'attuale importo di € 5,00 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Per questi ultimi il buono pasto elettronico verrà corrisposto per ogni giornata in cui gli stessi effettuino l'intervallo per la consumazione del pasto.

Al Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo con contratto a tempo parziale nelle giornate in cui effettuino un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti verrà corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Il buono non spetterà al personale, inviato in missione o trasferta, che presenti pezze giustificative per il rimborso a piè di lista delle spese sostenute o percepisca l'indennità di missione o trasferta.

Per tutto il personale, il suddetto buono o contributo per la consumazione del pasto resta escluso dal computo del TFR.

Gli importi di cui sopra si intendono riferiti al buono pasto elettronico

NOTA A VERBALE:

Le parti convergono che qualora il buono pasto riferito ai Quadri di 3° e 4° livello dovesse essere regolamentato dal CCNL, quanto erogato con il presente accordo sarà assorbito fino a concorrenza.

Le parti si danno atto che nel caso di modifica del ticket pasto a livello di CCNL si rincontreranno per rideterminare il nuovo importo nello spirito del CCNL stesso.

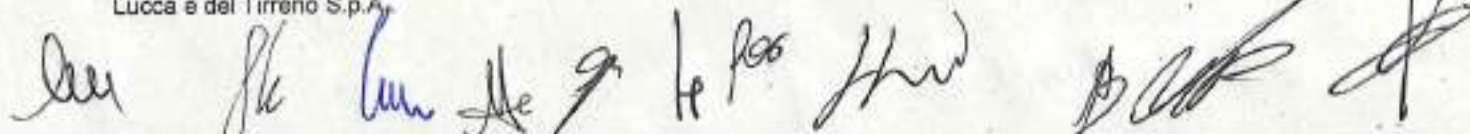
Art. 25 – Ricorso giudizio professionale

Il dipendente che, non ritenendo rispondente ai propri meriti il giudizio professionale complessivo assegnato, intendesse ricorrere a norma della contrattazione collettiva nazionale, potrà farsi assistere, in ogni fase della procedura ivi prevista, da un rappresentante o da una commissione composta da rappresentanti sindacali delle OOSS firmatarie, in numero di uno per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto. Le parti potranno, altresì, richiedere la presenza alla discussione del ricorso di chi ha compilato il giudizio professionale.

Il dipendente, per ottenerne l'intervento deve indicare nel ricorso, presentato nei termini previsti, la sua intenzione, dietro conferimento del proprio mandato, di farsi assistere dal rappresentante o dalla Commissione anche nell'eventuale colloquio che dovesse richiedere.

Art. 26 – Condizioni igienico sanitarie

Ai fini della tutela delle condizioni igienico sanitarie dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro, ai sensi dell'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300 e dell'art. 30 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. acconsentirà che le RSA promuovano unitariamente o singolarmente l'effettuazione di sopralluoghi delle stesse e/o di Enti Pubblici competenti in materia. Le spese relative alla partecipazione dei tecnici di detti Enti saranno a carico del Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.



Ai fini della tutela delle condizioni igienico sanitarie, Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. si atterrà alle disposizioni legislative vigenti tempo per tempo in materia.

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. porrà la massima attenzione ai problemi sanitari conseguenti all'uso ormai generalizzato dei video terminali. Inoltre fornirà un controllo oculistico annuale, a richiesta, agli utilizzatori come individuati dalla legge 81/2008 e successive modificazioni. Sui PC e video terminali saranno apposti i dati con le caratteristiche tecniche degli stessi rilasciate dalle ditte fornitrici. Nel corso degli incontri annuali Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. riferirà sullo stato e sulle eventuali misure di vigilanza che ha assunto o intende assumere.

Il personale addetto in via continuativa ad un video terminale, ai sensi delle leggi che regolano la materia, avrà diritto ad una interruzione dell'attività specifica di 10 minuti per ora di adibizione al video terminale, anche cumulabili.

Sono esonerate, su loro richiesta, dall'adibizione ad un video terminale, le donne in gravidanza od in allattamento.

Il personale, qualora risulti da motivata certificazione medica che non sia più idoneo all'adibizione ai videoterminali, verrà sottoposto dall'Azienda a visita di idoneità presso Enti Pubblici od Istituti di diritto pubblico ai sensi dell'art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In caso di accertata inidoneità, verranno adottati dall'azienda gli opportuni provvedimenti, cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. adotterà, anche sulla scorta di quanto previsto dalle leggi vigenti, tutte le opportune misure atte a facilitare l'accesso nei propri locali al personale ed alla clientela disabile. Gli accessi facilitati saranno opportunamente segnalati.

Le parti concordano che le OO.SS. firmatarie del presente accordo, sulla base degli impegni presi (legge 81/2008), possano effettuare accertamenti o verifiche su quanto applicato in materia di sicurezza.

Art. 27 - Sistemi di sicurezza

Ai fini della sicurezza del personale l'Azienda si impegna ad adottare sistemi di sicurezza volti soprattutto a disincentivare atti criminosi di qualsiasi tipo.

Di volta in volta le OO.SS. firmatarie del presente accordo saranno preventivamente messe al corrente dei progetti di installazione.

L'Azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze di servizio, richieste di trasferimento da parte di dipendenti che abbiano subito atti criminosi.

L'Azienda si impegna, salvo casi di necessità e per importi di modesta entità, al trasporto valori a mezzo terzi, fermo restando che il caricamento dei "BANCOMAT" interni alle filiali verrà eseguito dal personale dipendente.

In caso di rapina o furto con scasso, il dipendente si considererà sollevato da responsabilità economiche, anche se la somma sottratta supera i massimali qualora non sia ravvisabile colpa imputabile al dipendente stesso.

Nel caso di necessità di trasporto valori senza l'ausilio delle ditte all'uopo convenzionate, lo stesso sarà effettuato, di norma, a mezzo auto.

Art. 28 - Formazione

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. si impegna ad attuare per il personale corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione, riqualificazione, individuando altresì percorsi formativi specifici, rispondenti ai diversificati bisogni dell'utenza e della Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., sia in termini di contenuti che di metodologie didattiche utilizzando discrezionalmente anche le tecnologie di ultima generazione ed i canali multimediali.

Considerato che la formazione concorre in modo determinante all'accrescimento individuale e professionale della persona, viene escluso dal concetto di missione temporanea o trasferta la partecipazione ai corsi formativi effettuati. In tali casi verrà corrisposto il rimborso delle spese effettive di viaggio debitamente autorizzate (indennità chilometrica da casa a casa o mezzi pubblici) ed il ticket pasto. Sarà valutato di volta in volta l'eventuale spesa per la cena (che non potrà, in ogni caso, superare i 30 Euro) ed il pernottamento da concordarsi preventivamente con l'Ufficio del Personale.

Ribadita nuovamente l'importanza della formazione verranno adottati idonei criteri nella individuazione delle e dei partecipanti valorizzando in particolare la partecipazione del personale femminile.

Conseguentemente Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. adotterà le opportune iniziative atte a garantire nei corsi di formazione la presenza del personale femminile proporzionalmente adeguata alla percentuale dello stesso nel complesso dell'azienda. Si prevede prima dello svolgimento la comunicazione del programma annuale del piano formativo aziendale alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. si impegna a predisporre corsi relativi alle problematiche attinenti i processi di trasformazione interni/esterni in atto nel settore ed alle politiche di intervento dell'azienda.

In relazione all'evoluzione del mercato finanziario e delle politiche creditizie, l'Azienda si impegna a prevedere corsi per i dipendenti, finalizzati a fornire competenze, conoscenze, capacità adeguate, prevedendo anche la partecipazione ai corsi di formazione in materie attinenti a vincolanti disposizione di legge (es. normativa antiriciclaggio, trasparenza). Nel caso specifico di ristrutturazione parziale o generale, fusioni, incorporazioni, partecipazioni ad altri gruppi creditizi, Il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. prevedrà specifici percorsi formativi che permettano la riqualificazione del personale. Verranno individuati criteri di precedenza nella partecipazione, quali l'anzianità di servizio e l'appartenenza al settore e/o uffici da riconvertire, ristrutturare ecc.

Resta ferma la volontarietà della partecipazione ai corsi, tranne che per quelli previsti dalla normativa in base all'incarico dell'interessato per i quali potranno essere svolte prove miranti a verificare il livello di apprendimento raggiunto. La partecipazione, unitamente alle rotazioni ed alle professionalità, verranno riconosciute ai fini degli avanzamenti di carriera.

Art. 29 - Pari opportunità

Le parti convengono di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative (legge 125/1991) in tema di parità uomo/donna, interventi che favoriscano e promuovano parità di opportunità uomo donna sul lavoro, anche attraverso attività di studio finalizzate alla previsione di azioni positive a favore delle lavoratrici.

A tal fine verrà costituito un gruppo di lavoro paritetico, composto da n. 4 membri di parte aziendale e da n. 4 membri di parte sindacale.

La commissione si avvarrà del supporto esterno della Consigliera di Parità nominata a livello territoriale. La Commissione stabilirà il programma dei lavori e delle riunioni.

Art. 30 – Maternità - tutela delle mansioni svolte

Le dipendenti in gravidanza e i dipendenti tutelati dal testo unico sulla maternità e paternità mantengono durante il periodo di assenza ed al loro rientro le mansioni precedentemente svolte, e possibilmente la collocazione, con specifica eccezione per le mansioni di cassiere, salvo espressa richiesta dell'interessato/a.

L'Azienda valuterà con priorità le richieste di trasferimento, per avvicinamento al proprio domicilio della lavoratrice che rientra dalla maternità fino al compimento del 6° anno di età del figlio. Tale diritto sarà attribuito anche ai lavoratori padri con affidamento esclusivo del figlio fino alla medesima età.

Art. 31 – Aanticipazioni di TFR

Fermo restando il contenuto degli accordi nazionali ACRI del 26.10.1983, si conferma che l'anticipazione di TFR sarà concessa anche per la ristrutturazione della casa di proprietà per l'abitazione propria o dei figli; per cure assistenziali e/o sanitarie a familiari anziani o malati privi di mezzi propri consistenti, previa presentazione di idonea documentazione.

Viene infine previsto che, per ulteriori esigenze, i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio possano chiedere (non più di una volta all'anno) un'anticipazione pari al 30% di quanto maturato sempre e comunque nei limiti del 70% dell'intero TFR maturato.

Art. 32 – Politiche commerciali

Con riferimento alla regolamentazione delle politiche commerciali, a quanto previsto dall' "Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro" del 8/02/2017 e dall'art. 56 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, entro la data del 30/04/2024 le Parti si incontreranno per avviare un confronto utile a definire termini e modalità di regolamentazione per i dipendenti del Banco di Lucca.

Art. 33 – entrata in vigore e scadenza

Il presente Contratto di secondo livello entra in vigore alla data della stipulazione ed ha efficacia nei confronti del personale indicato nelle singole norme.

Esso ha decorrenza dalla data della sua stipulazione, salvo le diverse decorrenze indicate nelle singole norme.

In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, il presente contratto di secondo livello scadrà il 31/12/2025.

Art. 34 – norme finali

Le parti si danno, inoltre, atto che il Regolamento del 17 dicembre 2007, attualmente applicato in via di liberalità, unilateralmente, dal Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. cesserà di avere efficacia in toto e non verrà, quindi, più applicato con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Contratto di Secondo livello.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme stabilite dal CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni, nonché quelle previste da accordi, regolamenti, deliberazioni, agevolazioni e provvidenze in atto presso il Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A. e non espressamente abrogate.

Ravenna, 20 dicembre 2023

BANCO DI LUCCA E DEL TIRRENO S.P.A.

Maurizio Rossi *Roberto Jelli*

FABI

[Signature]
FIRST-CISE

[Signature]
FISAC-CGIL

[Signature]
UILCA

[Signature]
Giampaolo Jaccinani

Allegati

TABELLA A

	Filiale	Tipo filiale	Codice	Inquadramento base previsto per la filiale	Organico minimo	Percorso	Obiettivo finale
FILIALI AUTONOME							
1)	Firenze Ag. 2	autonoma	104	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.
2)	Firenze Sede	autonoma	102	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione	QD 2° Liv.
3)	Livorno	autonoma	105	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione	QD 2° Liv.
4)	Viareggio	autonoma	157	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione	QD 2° Liv.
FILIALI CAPOFILA E DIPENDENZE							
5)	Prato	Capofila	103	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione	QD 2° Liv.
6)	Pistoia	Dipendenza	106	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.
					6		
7)	Casetnuovo Garfagnana	Capofila	160	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione	QD 2° Liv.
8)	Castelvecchio Pascoli	Dipendenza	159	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.
					6		
9)	Lucca Sede	Capofila	101	QD 3° Liv.	10	dopo 5 anni nella mansione	QD 4° Liv.
10)	Marlia	Dipendenza	162	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.
					12		

Precisazioni:

Le Filiali "Dipendenze" rientrano, a tutti gli effetti, nella tipologia delle cosiddette filiali ad operatività ridotta previste dall'art. 97 del CCNL 19/12/2019 e successive modificazioni.

Il percorso di carriera è riferito all'incarico di Direttore della filiale per la quale il percorso è definito.

Al riguardo si precisa quanto segue:

1. Se il Direttore nominato ha un livello di inquadramento inferiore a quello base previsto per la Filiale, decorso il periodo di prova verrà inquadrato al livello base previsto per la Filiale e, con decorrenza dalla nomina, inizierà il relativo percorso;
2. Il trasferimento, senza soluzione di continuità, tra Filiali che prevedano un identico percorso di carriera, non comporta alcuna interruzione del percorso stesso;
3. Il trasferimento ad una Filiale con un organico minimo inferiore interromperà il percorso precedentemente maturato che riprenderà a decorrere con riferimento alla Filiale di nuova assegnazione;
4. Il trasferimento ad una Filiale con un organico minimo superiore non interromperà il percorso precedentemente maturato;
5. Se il cambio di mansione di Direttore è richiesto dal Dipendente l'anzianità maturata nell'incarico precedente sarà azzerata;
6. Se il cambio di mansione di Direttore è disposto dall'Azienda per conferire incarichi di maggiore responsabilità, verrà conservata l'anzianità maturata nel precedente incarico per un periodo di 8 mesi, tranne i casi di assenza per maternità o malattia, in cui viene mantenuta quella già maturata al momento dell'assenza;
7. Nel caso in cui un Direttore di Filiale venga assegnato, in corso di progressione, ad incarico di Vice Direttore di una Filiale cosiddetta "Capofila" verrà conservata l'anzianità del precedente incarico, qualora ritorni in seguito nel ruolo di Direttore.

Gli organici delle Filiali saranno soggetti a verifica biennale e comprenderanno il solo personale a tempo indeterminato (media annua).

L'incremento o il decremento dovrà essere stabile per almeno otto mesi.

