

# **PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE VALIDO PER TUTTI I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI DEL GRUPPO IGEA BANCA**

## **PREMESSA**

Egredi Signori, in prossimità della sua scadenza al 30 giugno prossimo, Vi inoltriamo, in allegato, la Piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, predisposta dalle nostre Organizzazioni Sindacali, ed approvate all'unanimità dalle assemblee dei Lavoratori e delle Lavoratrici svoltesi nel mese di maggio.

L'ultimo rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale risale al 2016 quando la Banca del Fucino non era ancora un Gruppo e l'Istituto aveva un unico proprietario.

Nel corso del 2020, a ridosso della fusione Igea-Fucino, le nostre Sigle e la Banca firmarono un accordo che andava a modificare alcune materie del Contratto Integrativo in essere (in particolare i buoni pasto, la polizza sanitaria, la previdenza integrativa, il premio Aziendale) ed inoltre sanciva una pressoché immediata armonizzazione delle condizioni contrattuali a tutti i dipendenti della ex Banca Igea. Fu un buon accordo, stipulato dopo una pericolosa crisi aziendale, superata dapprima grazie al grande sforzo delle nostre OO.SS. che riuscirono ad ottenere, dopo diversi mesi di incontri e trattative, l'intervento sanatorio della Banca d'Italia congiuntamente al Ministero dell'Economia. Si creò l'opportunità di immissione di nuovi capitali e investimenti con l'ingresso dei soci legati a Igea Banca, grazie anche al proficuo lavoro relazionale dei suoi massimi dirigenti.

Dopo questa lunga fase di transizione, oggi la Banca del Fucino ha intrapreso un percorso di crescita, a tratti anche vorticoso, ma accompagnato da una stabilità, in particolare patrimoniale, che può consentire la condivisione di un nuovo Contratto Integrativo, più ampio nelle materie contenute, ma soprattutto che offra ai Lavoratori ed alle Lavoratrici un recupero atteso dal 2016.

Negli ultimi trenta anni il reddito da lavoro dipendente in Italia è stato fortemente penalizzato, basti evidenziare pochi dati: la quota salari sul Pil ferma dal 2000 intorno al 59%, mentre nel ventennio precedente si attestava intorno al 70%; la quota profitti sul Pil è cresciuta dal 30% ante 2000 al 41% attuale (per le banche possiamo anche aggiungere gli extraprofitti caratteristici della loro attività); l'andamento dei salari reali è rimasto invariato dal 1991 ad oggi, mentre in media, nei paesi Ocse, cui anche l'Italia appartiene, sono cresciuti del 32% (tanto è vero che, nella classifica salariale Ocse, nel periodo citato, l'Italia è scesa dal nono al ventiduesimo posto, su un totale di 34 paesi). Sono dati che esprimono chiaramente l'impoverimento generalizzato dei lavoratori dipendenti, che coincide con il notevole incremento dell'indebitamento ed il contestuale trasferimento di ricchezza alla classe imprenditoriale ed ai liberi professionisti. Nell'ambito delle imprese, il settore bancario è quello che ne ha tratto il maggior beneficio, con la crescita degli impieghi e con l'ampliamento della gamma dei servizi offerti, anche grazie all'introduzione di prodotti finanziari più strutturati ed alla diversificazione degli investimenti. Negli ultimi due anni e mezzo il nostro settore ha goduto di ulteriori benefici, con la crescita del margine d'interesse derivante dall'aumento dei tassi. In questo contesto, il recente rinnovo del Contratto Nazionale di settore, seppur positivo, ha colmato solamente in parte l'erosione salariale.

Come accennato all'inizio, il nostro Gruppo bancario ha evidenziato in tre anni una crescita importante sotto molti profili: patrimoniale, con i fondi propri

praticamente raddoppiati, fino a circa 250 mln di euro e con buone possibilità di ulteriori incrementi futuri, data l'attrattività che si è conquistata l'Istituto. Tale incremento è accompagnato dal buon andamento dei principali indici di vigilanza, anch'essi in aumento.

La raccolta e gli impieghi hanno registrato ulteriori aumenti anche nel 2023 (+29% e +14%). Anche per ciò che concerne i margini da interesse e da intermediazione abbiamo rilevato incrementi, rispettivamente del 54% e 53%, così come l'operazione di cessione Pos alla Worldline ha consentito un importante provento, benché straordinario e seppur rinunciando a detenere una attività importante. Per quanto riguarda l'andamento degli Npl non ci risultano sussistere al momento particolari criticità. L'unica voce che potrebbe destare qualche perplessità è quella del cost/income che si attesta intorno al 70%, con una media di sistema intorno al 46%, ma riteniamo che tale dato sia in parte giustificabile dalle esigenze di rilancio del Gruppo, dagli importanti investimenti effettuati negli immobili, dall'apertura di filiali, dalla costituzione di nuove società, dall'ampliamento delle partecipazioni, dalle ristrutturazioni ed ammodernamenti e dalle assunzioni di personale, con un incremento di oltre il 70% del numero dei dipendenti in tre anni. Va rilevato nell'ultimo anno un incremento del 19% del costo del personale (da 47 mln a 56 mln di euro) a fronte di un incremento numerico dei dipendenti del 7% (ci lascerebbe presupporre politiche remunerative eccessive nelle fasce apicali), ma soprattutto va evidenziato un incremento decisamente importante delle spese amministrative, balzate del 60% (da 47 mln a 75 mln di euro). Riteniamo che su questo punto sia importante svolgere un controllo di gestione più efficace, soprattutto programmato e ben strutturato, che non sia affidato ad un estemporaneo tentativo di riduzione indiscriminata dei costi, che potrebbe risultare dannoso, inibendo investimenti necessari o penalizzando i dipendenti. Sarebbe bene improntare un'attenta strategia di medio periodo che consenta

di agire in modo oculato, tagliando quelle spese che sono realmente inutili, od eccessive, che talvolta si sono verificate in questi tre anni.

Il dato complessivo riguardo l'utile consolidato risulta molto positivo, con una chiusura a 17 mln. di euro ed un balzo notevole dagli 1,8 mln. del 2022. Va apprezzato il fatto che sia stato deciso il prudente accantonamento di circa 9 mln di euro a riserva non distribuibile.

È opportuno ora procedere ad una panoramica dei contenuti del Contratto.

In apertura proponiamo di inserire un accordo etico di responsabilità sociale di impresa anche alla luce della volontà e dell'impegno già manifestato dall'Azienda in occasione del protocollo d'intesa per il settore edile recentemente siglato con le nostre OOSS; abbiamo quindi inserito i seguenti impegni:

- una clausola sociale di salvaguardia occupazionale sui futuri contratti di appalto che l'Azienda stipulerà con nuove società appaltatrici;
- la non finanziabilità delle imprese operanti nel settore militare;
- le agevolazioni alle imprese del settore ecogreen, in sintonia con quanto già il Gruppo sta attuando in modo diretto nelle aziende partecipate;
- l'applicazione anche in futuro delle garanzie occupazionali già condivise in occasione delle cessioni di ramo di Azienda svoltesi in questi anni;

- il ripristino per tutti i lavoratori, compresi quelli assunti successivamente all'entrata in vigore del Jobs Act, delle norme sulla reintegra applicate prima della legge Fornero del 2012;

- l'assunzione, dietro richiesta degli interessati, dei familiari dei parenti deceduti o gravemente invalidati, in costanza di servizio.

Per quanto attiene le Famiglie Professionali, riteniamo che sia necessario un ragionamento più ampio e di modernizzazione del Gruppo, in analogia con quanto avviene in altre imprese. In primo luogo, va ripristinato il cosiddetto censimento delle risorse o stato di servizio, al fine di rilevare annualmente ruoli e mansioni di tutti i dipendenti. Va inoltre elaborato un sistema di famiglie per tutte le società del Gruppo, per le filiali e gli uffici interni, attraverso il quale declinare successivamente i percorsi professionali specifici per ciascun settore del Gruppo. In tale impianto andrebbero poi predisposti i percorsi formativi suddividendo i lavoratori per aree di crescita delle competenze in base alle mansioni svolte e agli obiettivi di cambiamento di ruolo, collegandovi anche un sistema di valutazione strettamente correlato alle opportunità formative e di crescita professionale offerte dall'Azienda. La finalità è quella di far crescere il livello qualitativo medio di tutti i lavoratori, con benefici di crescita sia della produttività aziendale che delle competenze e della carriera dei lavoratori, obiettivi questi ultimi che sarebbero quindi realizzati in modo più equo ed oggettivo, cercando di eliminare quella eccessiva discrezionalità nella decisione dei percorsi di carriera che rischia di creare nel tempo malumori e mancanza di stimoli in tanti lavoratori.

Chiediamo un ripristino ed un adeguamento dell'indennità di preposizione, già prevista dal CIA del 2016, così come riteniamo indispensabile un adeguamento

dei Benefici economici per automatismo, che vanno ridefiniti Benefici da anzianità professionale, con un ampliamento delle attuali previsioni. Non è accettabile che ci siano decine di dipendenti che, a distanza di oltre 15/20 anni dalla loro assunzione, siano ancora inquadrati ai due livelli più bassi della scala degli inquadramenti, pur in presenza di professionalità riconosciuta nel tempo e buone schede di valutazione.

Abbiamo inserito l'impegno a creare sistemi incentivanti mirati anche per le società controllate, nonché per gli uffici interni, perché la qualità e la produttività va premiata anche in questi settori. Così come abbiamo inserito un incentivo per quei lavoratori che da oltre 8 anni lavorano in filiale, in considerazione del maggiore stress derivante dal rapporto diretto con la clientela, le rigidità dell'orario di lavoro, i rischi e gli adempimenti legati alla sicurezza. Chiediamo di inserire, anche per le filiali, la possibilità di usufruire dello smartworking un giorno alla settimana.

Il Premio Aziendale va rivalutato; dal 2016 in poi i parametri di calcolo non solo non sono aumentati, ma hanno subito delle decurtazioni. Occorre recuperare con incrementi adeguati.

La polizza sanitaria va aumentata in funzione dell'incremento delle tariffe per le visite, la diagnostica e gli interventi chirurgici, nonché per garantire il mantenimento degli equilibri tra premio e sinistri. La crisi sempre più forte che investe la sanità pubblica rende indispensabile offrire ai lavoratori maggiore tranquillità nella copertura sanitaria.

Anche il contributo Aziendale per la previdenza integrativa va adeguato, in quanto le attuali e future riforme previdenziali non lasciano presagire buone prospettive per i lavoratori.

Vanno adeguate, incrementandole, le agevolazioni al personale ferme da 8 anni: contributo familiari portatori di handicap, befalla per i figli dei dipendenti, provvidenze ai figli studenti, premi fedeltà.

I buoni pasto sono un elemento importante della retribuzione; l'incremento dei prezzi nei supermercati, nei bar, nei negozi alimentari ha provocato una erosione importante del potere di acquisto dei lavoratori; il loro importo va pertanto aumentato, prevedendo anche un buono ridotto per le giornate di smartworking

Va adeguato il rimborso chilometrico; occorre inoltre che l'Azienda fornisca preventiva informativa al dipendente che intenda trasferire, così come vanno modificate alcune modalità per la fruizione dei permessi retribuiti.

Infine, come condiviso da tanti lavoratori, proponiamo l'istituzione di un dopolavoro (Cral), finanziato dall'Azienda, nonché convenzioni stipulate dalla Banca con società primarie di autonoleggio a lungo termine, al fine di consentire ai dipendenti l'accesso, con condizioni agevolate, a questa forma di utilizzo delle autovetture

Riteniamo che la proposta della piattaforma di rinnovo contrattuale, che avviene in un positivo contesto, sia adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, proporzionata ai costi di impresa e ben sostenibile dalla Banca. Per quanto attiene la proporzionalità e la sostenibilità, l'incidenza dei costi

dell'attuale Cia sul totale del costo del personale è pari al 7% circa; con l'attuazione di quanto richiesto passerebbe all'11% circa. Ciò rappresenterebbe un doveroso incremento legato all'erosione inflattiva che si è abbattuta sulle materie del Cia, alcune delle quali non hanno avuto incrementi da 4 anni, altre addirittura da 8 anni. Ma se pensiamo che l'Azienda ha avuto buoni e crescenti risultati e contestualmente abbia potuto sostenere un incremento dei costi complessivi da 81 mln a 131 mln in due anni (di cui un incremento del costo del personale da 40 mln a 56 mln in due anni), possiamo ben affermare che l'incidenza dell'incremento del rinnovo Cia sui costi del personale o, ancor più sui costi complessivi, può considerarsi perfettamente nei parametri di proporzionalità e sostenibilità per l'Azienda. Se poi consideriamo il fatto che alcune spese straordinarie del 2023 non si ripeteranno nel 2024, la richiesta appare ancora più in linea.

Va inoltre evidenziato un altro aspetto ancora più importante: i lavoratori e le lavoratrici rappresentano il volano ed il motore senza i quali nessuna azienda potrebbe aspirare a migliorare i propri risultati nel tempo. Sono anch'essi degli *stakeholders*, quantomeno alla pari degli azionisti, degli amministratori e dei dirigenti. Agli azionisti quest'anno è stato corrisposto un dividendo di circa 6 mln di euro, più di un terzo dell'utile e +300% rispetto al 2022. Gli emolumenti di amministratori e sindaci sono aumentati da 1,2 mln del 2021 a circa 3 mln del 2023 (+150%). I dirigenti sono arrivati a 29 (il 5% del totale dipendenti), un numero anch'esso molto elevato rispetto alla media di sistema. Gli emolumenti dei dirigenti con responsabilità strategica hanno avuto un incremento dai 4 mln del 2021 agli 8,6 mln del 2023 (+115%). Il peso di questi emolumenti è pari al 21% del totale del costo del personale: un quinto degli emolumenti di tutti i dipendenti viene corrisposto a consiglieri, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche. Alla luce dell'elevato incremento e peso specifico di tali dati, le

richieste dei Lavoratori e delle Lavoratrici sul Contratto integrativo (+4% circa sul totale costo del personale) risultano essere sostenibili ed equilibrate e dunque riteniamo debbano essere accolte positivamente da parte aziendale, a maggior ragione perché non può sussistere questa dicotomia tra gli importanti miglioramenti di cui hanno beneficiato alcuni stakeholders, mentre la restante maggioranza dei lavoratori è ferma da 4 anni ed oltre.

Chiediamo pertanto di fissare un incontro a breve scadenza, al fine di aprire le trattative, fiduciosi che quanto sopra esposto sia pienamente condiviso da parte vostra.

Distinti saluti

---

IL PRESENTE CONTRATTO AVRA' SCADENZA IL 30 GIUGNO 2027. LE CONDIZIONI IN ESSO CONTENUTE SARANNO APPLICATE A TUTTI I DIPENDENTI DEL GRUPPO BANCARIO IGEA BANCA E DELLE SOCIETA' CONTROLLATE

## **ACCORDO ETICO DI RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA**

Il Gruppo Bancario Igea Banca e le OOSS firmatarie ritengono imprescindibile attuare un'intesa che ponga al centro il tema della Responsabilità Sociale di Impresa, inteso come riconoscimento della capacità imprenditoriale di coniugare gli obiettivi economico-finanziari con le esigenze di rispetto dei Lavoratori e delle norme di garanzia e tutela del lavoro. In questo senso la

Banca può svolgere un ruolo fondamentale, non soltanto per sé stessa ma anche per imprese di altri settori, poiché, attraverso la concessione del credito, può verificare ed esigere che altre aziende operino nell'ottica della responsabilità sociale e del rispetto delle normative. Il protocollo d'intesa siglato in data 1° marzo 2024, inerente il settore edile, potrà avere un seguito anche in altri settori. Il Gruppo, inoltre, all'atto di eventuali rinnovi di contratti di appalto con nuove società appaltatrici, inserirà all'interno del contratto una "clausola sociale" che preveda, per la società subentrante, l'obbligo di assunzione di tutto il personale (a tempo determinato o indeterminato) che era impiegato nella società appaltatrice uscente.

Il Gruppo si impegna, inoltre, a non finanziare qualsiasi attività imprenditoriale attinente, direttamente o indirettamente, alla produzione di armamenti o di sistemi informatici ed elettronici ad essa inerenti. Il Gruppo intende potenziare il proprio impegno nel settore dello sviluppo ambientale eco compatibile, sia con iniziative dirette, sia con il finanziamento agevolato a settori ed imprese impegnate in questa sfida.

Il Gruppo Bancario si impegna ad attuare anche per il futuro, nelle eventuali cessioni di impresa o di ramo di azienda, tutte le garanzie occupazionali già sancite precedentemente in altri accordi aziendali su questa materia.

A tutto il personale già dipendente alla stipula di questo accordo, nonché a quello che sarà assunto in futuro, saranno applicate le tutele di reintegra previste dall'art.18 legge 300/70 in vigore per i lavoratori assunti precedentemente alle modifiche intervenute con la legge 92/2012.

Il Gruppo Bancario si impegna ad assumere, dietro richiesta degli interessati, i familiari dei dipendenti deceduti o che abbiano riportato un'invalidità permanente pari o superiore al 50%, in costanza del rapporto di lavoro.

## **Art.1 – Inquadramenti e Famiglie Professionali**

PREMESSA: NEL COMPUTO DELLE RISORSE SI INTENDE SEMPRE COMPRESO IL RESPONSABILE

### **-RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA (filiali e uffici interni):**

Fino a 4 risorse: inquadramento QD1L

Fino a 6 risorse: inquadramento QD2L

Oltre 6 risorse: inquadramento QD3L

### **-PRIMO COLLABORATORE DI RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA (filiali e uffici interni):**

Fino a 5 risorse: inquadramento 3A4L

Fino a 7 risorse: inquadramento QD1L

Oltre 7 risorse: inquadramento QD2L

Alla sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda provvederà alla predisposizione ed alla consegna dello stato di servizio di cui all'art.2 e procederà al riconoscimento degli inquadramenti spettanti.

Entro il primo semestre del 2025, di concerto tra azienda ed OOSS, sarà elaborato un sistema di famiglie professionali che individuerà ruoli e mansioni, nell'ambito di tutte le società del Gruppo, sia per la rete commerciale che per gli uffici interni. Successivamente, e non oltre dicembre 2025, saranno definiti tra azienda ed OOSS i percorsi professionali collegati al sistema.

## **Art.2 - Declaratorie**

- L'Azienda deve provvedere annualmente, entro il mese di aprile, in occasione della valutazione professionale, alla consegna dello stato di servizio a tutte le Risorse della Banca (livello retributivo, unità di assegnazione, profilo

organizzativo, mansione principale svolta, anzianità nel grado e nella mansione).

- L'Azienda notifica al Sindacato entro 5 giorni dalla delibera, i trasferimenti, i passaggi di livello, le cessazioni, nonché le assunzioni specificando la tipologia contrattuale e, per i contratti a termine, la durata e la scadenza, compresi gli stage.
- L'Azienda comunica a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla delibera, le assunzioni, i trasferimenti, i conferimenti di incarico ed avanzamenti nell'ambito dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.
- Il riconoscimento dell'inquadramento spettante deve avvenire entro 30 giorni dal momento in cui si verificano le condizioni contrattuali di cui sopra.
- Nessun ufficio può essere retto ad interim per un periodo di oltre tre mesi.
- Per le nuove Unità che verranno istituite successivamente alla firma del presente accordo, o per quelle che verranno soppresse, qualora non ricorrano i requisiti per le procedure di riorganizzazione/ristrutturazione previste dalle norme vigenti, verrà predisposto un apposito incontro tra le parti entro 1 mese dalla loro istituzione/cessazione.
- Nel numero di postazioni di cassa si computano quelle interne all'unità operativa o esterne (sportelli distaccati) che siano utilizzate per almeno 10 giorni lavorativi mensili.

### **Indennità di Preposizione**

Ai Responsabili di Filiale, con un inquadramento fino a Quadro Direttivo di 2° livello, verrà corrisposto un riconoscimento "ad personam" di € 3.000 annui. In caso di avanzamento a Quadro Direttivo di 3° livello, l'indennità sarà ridotta da 3.000 a 1.500 euro.

### **Art.3 – Benefici da anzianità professionale**

A tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali fino al secondo livello che non abbiano ricevuto avanzamenti di carriera (promozioni) per 10 anni, spetta, ogni dieci anni, l'avanzamento al livello successivo sino al raggiungimento del

3A3L (tale disposizione ha effetto retroattivo, comprendendo cioè anche il periodo maturato alla data di sottoscrizione del presente contratto).

I dipendenti già inquadrati come 3A3L, 3A4L, QD1L e QD2L che non abbiano ricevuto avanzamenti di carriera (promozioni/ad personam) per 10 anni, avranno diritto ad un assegno mensile pari ad euro 100,00. Tale assegno verrà corrisposto in sommatoria fino a 2 volte (due decenni) anch'essi con effetto retroattivo. L'assegno mensile non è riassorbibile da eventuali inquadramenti superiori e, per il personale part-time, verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro.

I sopra citati benefici economici e avanzamenti verranno corrisposti subordinatamente ad una valutazione, nell'ultimo anno, di "Quasi adeguato" o superiore. Nel caso in cui tali condizioni non si realizzassero, i termini previsti si prorogano sino al raggiungimento dei livelli suddetti.

I benefici economici già in vigore per il personale inquadrato a partire da 3A3L andranno adeguati agli importi definiti in questo articolo, mentre per il personale da 3A1L a 3A2L sarà applicata la normativa qui contenuta, ferma restando la non riassorbibilità dell'eventuale assegno per automatismo e degli ad personam sin qui percepiti.

#### **Art 4- Incentivo Rete Commerciale e Sistemi Incentivanti per Società controllate e Uffici di Direzione**

Al personale destinato alla Rete è corrisposta un'indennità annua pari al 3% della RAL a partire dall'ottavo anno di attività continuativa in filiale (per annualità si intendono almeno 8 mesi per anno). Tale corresponsione cessa dopo un anno dal trasferimento presso uffici di Direzione. Analogamente a quanto già attuato per la Rete Commerciale, con decorrenza gennaio 2025, saranno strutturati sistemi incentivanti ad hoc per le società controllate e per gli uffici di Direzione. Tali sistemi saranno discussi e valutati con le OOSS secondo i criteri previsti dal CCNL.

## **Art.5 – Premio Aziendale**

Con riferimento all'art. 51 del C.C.N.L. 23 novembre 2023, i criteri per la determinazione del Premio Aziendale relativo agli anni 2024- 2027 vengono definiti sulla base dei sottoelencati punti a), b) e c).

### **a) Produttività**

L'indicatore prescelto è composto dalle voci Totale dell'attivo più Titoli di terzi in custodia ed amministrazione (BOT, CCT, BTP, prodotti assicurativi e altre obbligazioni al valore nominale; titoli azionari, fondi, Sicav, GPF al valore di mercato o, in assenza, al valore di acquisto) diviso per il numero medio dei dipendenti. Andranno presi a riferimento gli importi medi risultanti dalla semisomma dei saldi di bilancio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e di quello precedente.

Il numero dei dipendenti è dato dalla media del personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e precedente, considerati i mesi effettivi di servizio (fermo restando quanto stabilito in caso di assenza retribuita) e depurato dal "risparmio" derivante dal personale in part-time.

Per la determinazione del premio viene calcolata la variazione anno su anno dell'indice suindicato, ponendo come base 100 il valore dell'anno precedente.

L'importo da erogare per la componente Produttività è ricavato dalla seguente tabella:

<b>Tipo</b>	<b>Soglia</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<i>Anno rif. &lt; anno prec.</i>	<i>Oltre 10%</i>	350	385	423
<i>Anno rif. &lt; prec.</i>	<i>Fino al 10%</i>	460	506	557
<i>Anno rif. = o &gt; prec.</i>	<i>Fino al 5%</i>	580	638	702
<i>Anno rif. &gt; prec.</i>	<i>Dal 5% al 10%</i>	690	759	835
<i>Anno rif. &gt; prec.</i>	<i>Oltre 10%</i>	806	887	976

## **b) Redditività**

Per la redditività viene calcolato un importo annuo globale da erogare pari al 2,40% del Risultato Lordo di Gestione calcolato come segue: voce 120 di conto economico (margine di intermediazione) al netto della voce 70 (dividendi e proventi simili) oltre alla voce 160 (spese amministrative) e voce 200 (altri oneri, proventi di gestione) limitatamente alla gestione ordinaria.

La cifra media pro-capite viene determinata dividendo il suddetto importo globale per il numero dei dipendenti calcolato con i criteri del punto a).

## **e) Quota fissa pro-capite**

euro 1.400,00 (millequattrocento/00)

L'importo medio pro-capite del Premio Aziendale è dato dalla somma degli importi risultanti dai punti a) b) e c) e il valore così ottenuto viene parametrato sulla base della tabella riportata nell'art. 4 nel Contratto Integrativo Aziendale della Banca del Fucino del 1A febbraio 2016.

Restano altresì confermate le ulteriori previsioni contenute in detto articolo.

Il valore così ottenuto viene parametrato sulla base della seguente tabella:

Inquadramento	Parametro
Quadro Direttivo 4° Livello	260
Quadro Direttivo 3° Livello	220
Quadro Direttivo 2° Livello	170
Quadro Direttivo 1° Livello	160
3a Area 4° Livello	144
3a Area 3° Livello	134
3a Area 2° Livello	127
3a Area 1° Livello	120
2a Area 3° Livello	113
2a Area 2° Livello	110
2a Area 1° Livello	107
LIV.UNICO	100

Tutta la documentazione necessaria per la determinazione dell'ammontare del Premio Aziendale dovrà essere consegnata alle Delegazioni Sindacali a cura della Direzione del Personale entro e non oltre il 20 maggio di ciascun anno insieme al bilancio dell'esercizio precedente ed al sistema di calcolo del Premio Aziendale relativo a tutte le voci.

Ai fini dell'erogazione del premio si applica il comma 6 dell'art. 51 CCNL 23 novembre 2023

In caso di valutazione negativa (valore inferiore o pari a "non adeguato" sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi) e di provvedimenti disciplinari (ad esclusione di quanto alla lettera a e b dell'art. 44 del CCNL 19/01/2012), il Premio Aziendale non viene riconosciuto. In tal caso verrà data preventiva informativa alle OO.SS.

Il Premio Aziendale viene corrisposto - con le competenze del mese di giugno di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce - a tutti i Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, inclusi i Dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e tutti i Lavoratori rientranti nelle tipologie previste dal Dlgs n.276/2003 e successive modifiche previste dalla L. 16/05/2014, n.78 e tutte le tipologie contrattuali previste dalle leggi vigenti, con esclusione dei contratti di consulenza.

Il Premio Aziendale non viene computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Per i Dipendenti a tempo parziale, il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro stabilito.

Nel caso di assenza non retribuita dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

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.

La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Le Parti stabiliscono di dar corso, nel periodo compreso tra il 31 maggio e il 15 giugno di ciascun anno, alla verifica degli eventuali effetti di eventi straordinari che avessero ripercussioni sugli indicatori assunti a riferimento per il calcolo del Premio Aziendale.

## **Art.6 – Polizze e previdenza integrativa**

### **- Articolo 6a Polizza sanitaria:**

Fermo quanto attualmente previsto per l'anno in corso, a far tempo dal 1° gennaio 2025, in materia di polizza sanitaria, il contributo annuo a carico dell'Azienda per tutti i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti delle aziende del Gruppo è fissato in euro 1.600,00 (milleseicento/00) allo scopo di migliorare le prestazioni. L'Azienda inoltre fornirà un contributo pari ad euro 300,00 a quei dipendenti che estenderanno la garanzia assicurativa al nucleo familiare. Le coperture assicurative e le forme tecniche più adeguate alle esigenze dei lavoratori verranno valutate congiuntamente tra le Parti.

### **- Articolo 6b Polizza a copertura eventi criminosi:**

A copertura dei danni derivanti ai Dipendenti da atti criminosi a danno dell'Azienda, la stessa ha stipulato idonea polizza assicurativa per il rimborso, per ogni infortunio, delle spese di cura fino alla concorrenza della somma complessiva di € 15.000,00. Le spese coperte e le modalità di rimborso sono descritte nella polizza.

### **- Articolo 6c Polizza infortuni:**

Restano ferme le previsioni del C.I.A. 1° Febbraio 2016 in materia e di polizza infortuni i cui criteri e misure sono uniformati per tutti i dirigenti, i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti da aziende del Gruppo.

Viene confermata l'assicurazione, con premio totalmente a carico dell'Azienda, a favore di tutti i Dipendenti a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali, Le coperture assicurative devono essere valutate congiuntamente tra le parti e comunque, in fase di rinnovo, non si potranno

prevedere diminuzioni dei diritti e prestazioni già acquisiti. Le coperture assicurative devono essere esenti da qualsiasi tipo di franchigia. Saranno inoltre uniformati i parametri previsti per i Dirigenti ed i Dipendenti dall'allegato 2 di polizza (condizioni speciali) nella seguente maniera:

Caso morte e caso Invalidità Permanente 5 volte la Ral per tutti, con massimali per i Dipendenti di euro 300.000 per caso morte e di euro 400.000 per invalidità permanente

**Nota a Margine:** l'Azienda deve consegnare a ciascun lavoratore copie di tutte le polizze assicurative in essere.

#### **- Articolo 6d Previdenza integrativa:**

L'Azienda effettua una contribuzione per ogni singolo lavoratore pari al 6% annuo dell'imponibile previdenziale, da ritenersi aggiuntiva a quella effettuata dal lavoratore stesso. Il versamento avverrà in uno dei fondi indicato dal lavoratore riveniente da accordi collettivi. Tale contributo decorre dal 1° gennaio 2025 ed è esteso a tutto il personale, inclusi i dipendenti di qualsiasi tipologia contrattuale prevista dalle leggi vigenti o con contratto diverso dal tempo indeterminato.

#### **Art.7 – Indennità di rischio**

Fermo restando quanto previsto nelle tabelle del CCNL, viene chiarito che, nei casi di adibizione non continuativa alla mansione di addetto allo sportello che effettua esborsi e/o introiti di valori, l'indennità di rischio viene attribuita come segue:

- 60% dell'indennità ove l'effettiva adibizione non superi gli otto giorni nel mese solare.
- 100% dell'indennità per adibizione superiore agli otto giorni nel mese solare.

## **Art.8 – Agevolazioni a favore del personale**

- a) CONTRIBUTO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP
- b) BEFANA A FAVORE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI
- c) PROVVIDENZE AI FIGLI STUDENTI
- d) MISURA DEL BUONO PASTO (TICKET)
- e) AGEVOLAZIONI IN C/C
- f) PRESTITI PERSONALI
- g) MUTUI PRIMA CASA
- h) PREMIO DI FEDELTA' IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
- i) PREMIO DI FEDELTA' PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- j) DIVISE AI COMMESSI.

**Contributo per familiari portatori di handicap:** Euro 4.000,00 annue da corrispondere a ciascun familiare a carico fiscalmente con gravi menomazioni fisiche o psichiche accertate dalle strutture pubbliche preposte.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di aprile di ciascun anno a presentazione, da parte dei dipendenti interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

**Befana a favore dei figli dei dipendenti:** Euro 400,00 a ciascun figlio o persona equiparata a carico del dipendente, fino al compimento del 10° anno di età. Verrà corrisposto, in busta paga, sino al limite di Euro 400,00 senza tassazione, oltre con tassazione, entro il 6 gennaio di ciascun anno.

**Provvidenze ai Lavoratori studenti ed ai figli studenti:** Le misure sono stabilite come segue:

- Studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado: Euro 600,00
- Studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado:

Euro 800,00

- Studenti universitari:

Euro 1.000,00: occorre aver ottenuto da 20 a 30 crediti formativi

Euro 1.500,00: occorre aver ottenuto da 31 crediti formativi in poi.

**Buono Pasto (Ticket):** A decorrere dal mese di settembre 2024, il ticket pasto di tutto il personale del Gruppo viene riconosciuto nella misura giornaliera di euro 13,00 (tredici/00). Per i dipendenti a tempo parziale la misura è di euro 7,80 (sette/80). Per le giornate svolte in modalità di lavoro agile, la misura è di euro 5,00 (cinque/00).

A tutto il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, spettano le seguenti agevolazioni.

**A) Agevolazioni in c/c:** per i rapporti regolati in c/c per un numero massimo pari a 3 rapporti di c/c accesi per dipendente:

- Franco Imposta di Bollo per giacenze medie fino ad Euro 50.000,00
- Franco spese e commissioni
- Depositi: tasso pari al B.C.E. pro tempore vigente
- Impieghi: su richiesta del dipendente, scoperto di c/c da utilizzare per elasticità di cassa entro i seguenti limiti:
  - fino al 30% della RAL, certificata dalla Direzione Personale.
  - Importo massimo concedibile: € 25.000,00
  - Tasso: B.C.E. p.t.v.
  - Eventuali ulteriori agevolazioni, eccedenti i limiti suindicati ed attuate le prescritte autorizzazioni, saranno regolate al B.C.E. p.t.v. + 0,50 punti percentuali.
- Al personale in quiescenza viene mantenuto un fido per scoperto di c/c pari ad Euro 3.000 se con accredito della pensione.

- Gli scoperti di c/c già in essere, laddove non rientrino nei suddetti parametri, non saranno tenuti ad adeguarsi.

**B) Agevolazioni per i depositi titoli:** franco bolli e commissioni sui depositi titoli in convenzione del Personale su giacenza media Euro 50.000,00

- Commissioni compravendita titoli obbligazionari: 0,10%
- Commissioni compravendita titoli azionari: 0,30%

C) Prestiti personali: Possono essere concessi ai dipendenti fino ad Euro 45.000,00 indicizzato, in caso di Tasso Variabile, al B.C.E. p.t.v. + 0,50%, in caso di Tasso Fisso, al B.C.E. p.t.v., con rate fino a 120 mesi; le richieste di rinegoziazione di un prestito precedentemente erogato potranno essere accolte trascorso almeno un anno dalla erogazione/rinegoziazione:

- fino alla concorrenza di Euro 45.000,00 in caso di richieste originarie di importo inferiore;
- ad avvenuto ammortamento del 35% per richieste originarie di importo pari ad Euro 45.000,00.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%, da intendersi riferito all'esposizione debitoria complessiva del singolo Lavoratore/Lavoratrice.

Per i prestiti già in essere, sarà messo a disposizione nella intranet Aziendale un modulo per effettuare l'eventuale richiesta di adeguamento del tasso in base alle condizioni sopra elencate.

Nei casi di Tasso Fisso, il B.C.E. vigente al momento di stipula, ovvero di passaggio a tale tasso, è da ritenersi valido per tutta la durata di vita ovvero per il periodo residuale del prestito stesso, salva la facoltà per il dipendente di ottenere l'adeguamento del tasso in caso di modifiche derivanti da successivi accordi Aziendali.

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

- Bancomat: Nessun aggravio di spese e commissioni per l'utilizzo del medesimo presso gli sportelli automatici di altri Istituti di Credito; rilascio tessera gratuito;

- Utenze: Franco spese e commissioni solo a mezzo domiciliazione, altrimenti regolate alle stesse condizioni praticate per la Clientela.
- Bonifici Italia o estero: commissioni gratuite.
- Home Banking gratuito sui conti in convenzione dei dipendenti.
- Carta di credito: plafond mensile pari al 5% della RAL, certificata dalla Direzione Personale; limite massimo mensile: € 4.000,00.

In caso di esigenze temporanee, la Banca dà disponibilità a valutare l'ampliamento del plafond mensile e del limite massimo. I plafond mensili ed i limiti massimi mensili già in essere, laddove non rientrino nei suddetti parametri, non saranno tenuti ad adeguarsi.

- Compravendita valuta estera: franco commissioni.

## **D) Mutui agevolati**

Possono essere concessi ai dipendenti mutui per l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa o per l'acquisto di pertinenze relative alla prima casa (box, cantine), e per la rinegoziazione di mutui contratti con altri Istituti, nonché per liquidità, usufruibili alle seguenti condizioni agevolate da ritenersi valide anche per i dipendenti che hanno già contratto il finanziamento.

Tali condizioni saranno valide anche per i dipendenti e i loro figli che intendano rinegoziare il tasso e la durata (senza costi e senza necessità di atto notarile) del finanziamento già contratto. La rinegoziazione può essere, inoltre, attuata con passaggio da tasso variabile a fisso (o viceversa), con (se richiesto) prolungamento della durata del piano d'ammortamento, fino alla concorrenza dei 30 anni. Per i mutui già in essere, sarà messo a disposizione nella intranet Aziendale un modulo per effettuare l'eventuale richiesta di adeguamento del tasso alle condizioni sottoelencate.

### **- Caratteristiche mutuo 1A casa dipendenti**

Durata: Fino a 30 anni –

Importo massimo: Euro 400.000,00 di cui:

#### *Tasso Variabile*

Importo massimo: Euro 400.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,50%.

### Tasso Fisso

Importo massimo: Euro 400.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. p.t.v.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%

### **- Caratteristiche mutuo 1A casa figli**

Durata: Fino a 30 anni - Importo massimo: Euro 300.000,00 di cui

#### Tasso Variabile

Importo massimo: Euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,50%.

#### Tasso Fisso

Importo massimo: Euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. p.t.v.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

### **- Caratteristiche mutuo 2A casa dipendenti**

Durata: Fino a 30 anni - Importo massimo: Euro 300.000,00 di cui

#### Tasso Variabile

Importo massimo: Euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,80%.

#### Tasso Fisso

Importo massimo: Euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,30%.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

### **- Caratteristiche mutuo liquidità**

Durata: Fino a 20 anni - Importo massimo: Euro 150.000,00 di cui

#### Tasso Variabile

Importo massimo: Euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,80%.

#### Tasso Fisso

Importo massimo: Euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 0,30%.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

## **E) Per tutte le tipologie di mutuo sopra elencate**

Finanziabilità massima: 100% del valore commerciale. Iscrizione ipotecaria: 100% dell'importo finanziato.

Intestazione: Possibile eventuale cointestazione con il coniuge/convivente di fatto. Nessuna penale per l'estinzione anticipata;

Nessuna spesa per l'istruttoria;

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

Limite di età per l'ammortamento: 75 anni, elevabile ad 80 anni in presenza di TCM. Polizza TCM: obbligatoria oltre i 75 anni e fino ad 80 anni.

Il rapporto rata/reddito si intende riferito all'esposizione debitoria complessiva del singolo Lavoratore/Lavoratrice.

Nei casi di Tasso Fisso, il B.C.E. vigente al momento di stipula, ovvero di passaggio a tale tasso, è da ritenersi valido per tutta la durata di vita ovvero per il periodo residuale del mutuo stesso, salva la facoltà per il dipendente di ottenere l'adeguamento del tasso in caso di modifiche derivanti da successivi accordi Aziendali.

Per quanto riguarda le domande di mutuo già presentate nel periodo transitorio di cui al secondo alinea della premessa al presente accordo, si conviene che il tasso da applicare al momento della stipula sarà il BCE vigente al momento della presentazione della domanda.

### **Premio di fedeltà in costanza di rapporto di lavoro:**

In occasione del compimento da parte dei dipendenti del 25° e 35° anno di effettivo servizio presso il nostro Istituto, l'Azienda corrisponderà un importo pari al 25% della retribuzione annua lorda.

### **Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro - “bonus di fine rapporto”:**

A favore del personale in servizio, verrà corrisposto un premio di fedeltà di fine rapporto di lavoro commisurato al 20% della retribuzione annua lorda percepita

nell'anno precedente esclusa l'indennità di rischio e l'indennità per lavori svolti in locali sotterranei.

Detto premio sarà corrisposto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro al personale che abbia superato i 25 anni di servizio presso la nostra Banca e sempre che la risoluzione non sia determinata da licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

### **Divise ai commessi:**

- 4 paia di scarpe ogni anno (2 estive e 2 invernali);
- 8 camicie ogni anno (4 estive maniche corte e 4 invernali a manica lunga);
- 4 cravatte ogni anno;
- 4 pantaloni ogni anno (2 estivi + 2 invernali);
- 2 vestiti ogni anno (1 invernale e 1 estivo);
- 1 pullover invernale ogni anno;
- 1 impermeabile lungo ogni 3 anni
- 1 cappotto ogni 3 anni.

L'Azienda si impegna a siglare convenzioni con asili che assicurino riduzioni sulle tariffe di iscrizione.

### **Art.9 – Formazione del Personale**

La formazione è lo strumento insostituibile per l'aggiornamento, ma soprattutto per la crescita delle capacità e delle conoscenze del personale; pertanto, le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i lavoratori diffondendo le competenze necessarie allo sviluppo professionale.

1) Programmi, criteri e finalità formeranno oggetto di preventiva valutazione comune tra Azienda e OO.SS. Aziendali, come previsto dal CCNL, entro il 28/2 di ogni anno. Tutti i corsi effettuati senza detta preventiva valutazione comune non rientreranno nel computo delle ore previste per ciascun lavoratore dal presente articolo.

2) Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi, devono essere portati a conoscenza di tutto il Personale (CCNL).

3) Per ciascun lavoratore verrà predisposta una scheda formativa individuale contenente tutti i dati riguardanti i corsi effettuati esterni ed interni all'Azienda. Le schede formative individuali, con indicazione delle ore di formazione svolte, delle tipologie dei corsi frequentati e degli eventuali gap formativi accumulati nell'ambito del piano formativo di riferimento, saranno consegnate a tutto il personale appartenente alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi, orientativamente entro un mese dal termine delle attività previste dal medesimo piano. Sulla base delle schede formative e del catalogo formativo, entro il 10 marzo di ciascun anno, i responsabili concorderanno, con i propri collaboratori, il piano di recupero dei gap formativi accumulati o, in assenza di gap, la formazione da svolgere. Tale percorso, che dovrà essere strutturato in coerenza con le mansioni del personale interessato, tenendo presente anche gli obiettivi di crescita di competenze professionali, oltreché delle preferenze del lavoratore, saranno comunicati alla Direzione del Personale per gli adempimenti organizzativi di competenza.

4) Si ritengono esclusi dal pacchetto formativo gli aggiornamenti ed addestramenti relativi all'uso delle procedure informatiche.

5) A garanzia della qualità della formazione erogata i corsi dovranno essere tenuti da "Società Certificate" o altamente qualificate.

6) I corsi di formazione dovranno mantenere un equilibrio tra l'aggiornamento delle normative e le restanti tematiche.

L'Azienda si impegna inoltre a svolgere le attività formative oltre che presso la Direzione Generale anche presso le sedi di Avezzano e L'Aquila.

7) come previsto dal C.C.N.L. a tenere corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento per ogni Lavoratore. Il pacchetto formativo per ciascun Dipendente sarà non inferiore alle 38 ore annue retribuite da erogare entro il 31 dicembre di ciascun anno. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle 38 ore (di cui eventualmente massimo 5 ore in e-learning), potrà scegliere di propria iniziativa, dal catalogo, i corsi di formazione da effettuare. Indicativamente entro trenta giorni dalla notifica di approvazione del piano formativo di ciascun anno da parte di FBA (Fondo Banche e Assicurazioni), la Banca invierà ai Lavoratori ed alle Lavoratrici il catalogo formativo completo di tutti i corsi definiti

nell'ambito del piano medesimo, evidenziando la possibilità per il lavoratore di segnalare i corsi di formazione cui intende partecipare. Nell'ambito del consuntivo annuale, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo le ore di formazione in aula effettuate.

8) entro il 28 febbraio di ciascun anno ad effettuare un incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto per verificare e pianificare lo smaltimento dei crediti formativi maturati dai Lavoratori attraverso un piano di recupero individuale. Ogni anno, entro il 30 aprile, saranno inoltrati alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i prospetti relativi alla programmazione dei corsi ed al recupero dei gap formativi suddivisi per Unità Operativa e per Filiale.

Le parti, tenuto conto delle particolari responsabilità nonché delle capacità professionali richieste al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, convengono sull'opportunità di erogare uno specifico intervento formativo riservato ai Lavoratori che accedono alla categoria medesima e che avrà l'obiettivo di rafforzare le competenze specifiche. La partecipazione allo specifico intervento formativo dovrà avvenire entro sei mesi dall'inquadramento nella categoria Quadri Direttivi.

L'Accordo sulla Formazione firmato tra le Parti in data 22/05/2015 costituisce parte integrante del presente Contratto.

Tenuto conto dell'importanza strategica, sia per la Banca che per la crescita professionale dei Lavoratori, con il proposito di migliorare la qualità e l'organizzazione delle proposte formative, le parti convengono di approfondire e discutere l'argomento, comprese eventuali intese sulla distribuzione delle ore di formazione (Ore in aula e ore e-learning).

### **Art.10 – Missione Temporanea**

Al personale inviato in missione temporanea spetta il trattamento di cui ai contratti ed accordi nazionali che regolano la materia.

Nel caso in cui il viaggio venga compiuto con il proprio automezzo, spetta il rimborso delle spese che è disposto nella misura di Euro 0,50 per ogni chilometro percorso.

### **Art.10 Bis-Trasferimenti**

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge e di CCNL in materia di trasferimenti, l'Azienda si impegna a dare preventiva comunicazione al dipendente della sua intenzione a trasferirlo, con un minimo di 30 giorni.

### **Art.11 – Mobilità Territoriale**

Fermo quanto previsto dal CCNL 19/12/2019, non modificato dall'accordo di rinnovo del 23/11/2023, l'Azienda si impegna a tenere nella dovuta considerazione richieste di trasferimento legate a particolari situazioni familiari e personali del Dipendente.

### **Art.12 – Aspettativa per motivi familiari, personali e di studio**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 60 CCNL 2019 non modificato dall'accordo di rinnovo del 2023, l'Azienda sarà tenuta ad accogliere positivamente le richieste pervenute almeno per una quota minima del 3% della forza lavoro.

La richiesta scritta del dipendente dovrà essere inoltrata all'Azienda con un preavviso minimo di trenta giorni di calendario ed in assenza di rifiuto scritto da parte di quest'ultima si intende tacitamente accettata.

## **Art.13 – Permessi retribuiti**

Il Lavoratore, in forma aggiuntiva rispetto a quanto previsto dalle normative di legge o di CCNL, ha diritto a:

1. cinque giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente.

2. un giorno lavorativo di permesso retribuito per decesso di altri parenti ed affini ricompresi nel terzo grado.

3. quindici giorni lavorativi di permesso retribuito, complessivamente nell'anno solare, per infermità che determinino necessità di assistenza dei soggetti di cui al punto 1) che precede. Per fruire del permesso, l'interessato, di norma, comunica preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Nel caso fosse impossibilitato, ne darà comunicazione a breve distanza temporale dall'evento che ne ha reso necessaria la fruizione.

La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dei medici di medicina generale o del pediatra di libera scelta. Nel caso di ricovero, con o senza intervento chirurgico, è sufficiente che ne venga data comunicazione preventiva o a breve distanza temporale dall'evento. La certificazione relativa al ricovero, rilasciata dalle amministrazioni delle strutture di ricovero stesse o, in alternativa, la lettera di dimissione dalla struttura di ricovero deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. Tali permessi non sono frazionabili in ore e sono escluse le autocertificazioni.

4. fino a tre giorni lavorativi di permesso retribuito in occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, con presentazione del certificato di nascita o di adozione entro cinque giorni dal rientro in servizio;

5. al Lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione;

6. cinque giorni lavorativi per la preparazione di esami d'iscrizione ad albi professionali e discussione tesi di master;

7. Prestazioni sanitarie: fino a 50 ore per anno solare. La Lavoratrice o il Lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione della struttura sanitaria o del medico specialista o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta. Resta inteso che il permesso si estenderà alla intera giornata lavorativa, qualora la durata della prestazione sanitaria, nonché il tempo occorrente per i relativi spostamenti e per il rientro in servizio rendano, di fatto, trascurabile la prestazione lavorativa pre e post prestazione sanitaria.

8. I permessi per prestazioni sanitarie, con le modalità di cui al comma 7, saranno concessi, per un massimo di ulteriori 20 ore annue, anche per accompagnare i soggetti di cui al c. 1 di età inferiore ad anni 13 o superiore ad anni 80.

#### **Art.14 – Orario di Lavoro**

In tema di orario di lavoro al lavoratore verranno conteggiate le prestazioni aggiuntive tenendo conto di una soglia minima di 20 minuti.

#### **Art.15 – Part Time**

L'Azienda, compatibilmente alle esigenze operative delle singole unità produttive, accoglierà le richieste di trasformazione almeno fino al 10% del Personale a tempo pieno. Le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del part time potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e, comunque, non oltre tre mesi dalla data di presentazione della richiesta.

Il personale a part-time inserito in percorsi professionali contrattualizzati maturerà gli inquadramenti ed i livelli retributivi previsti dalle vigenti disposizioni negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **Art.16 – Pari Opportunità**

La Banca deve:

- organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che rientrano dalla maternità o da assenze superiori ai cinque mesi;
- organizzare i corsi di formazione nelle ore antimeridiane per consentire la partecipazione del Personale a part time;
- valorizzare nel modo più appropriato, anche attraverso nuove soluzioni organizzative, il contributo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori a part-time. A tal fine la Banca deve porre in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei Quadri Direttivi con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per quanto concerne le Lavoratrici che rientrano dalla maternità e coloro i quali usufruiscono del part time per esigenze familiari o di salute, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a valutare con favore ed in via prioritaria le richieste di adibizione ad unità operativa vicina all'abitazione abituale.

Il rispetto di quanto sopra è demandato ad una Commissione di nuova istituzione formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla presente in Azienda e da un rappresentante Aziendale.

## **Art.17 – Salute e sicurezza**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee - anche diversificate in rapporto alle diverse situazioni ambientali - per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, l'Azienda esaminerà le proposte che le R.S.A. competenti avessero al riguardo; l'Azienda, a sua volta, darà alle anzidette RSA preventiva informazione in merito ai provvedimenti che in linea generale intende adottare nell'ambito Aziendale.

Il Regolamento per l'elezione dei R.L.S. (Dlg.81/08 e s.m.i.) ed il Verbale di Accordo del 20 aprile 2005 sottoscritto tra la banca e le Delegazioni sindacali, formano parte integrante del presente Contratto.

In materia di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro l'Azienda si impegna all'osservanza dell'obbligo datoriale di adottare tutte le misure idonee a prevenire atti criminosi.

In particolare, in occasione di eventi criminosi, sarà attivata, a cura dei Preposti, la "procedura operativa post-rapina", parte integrante del Piano di Emergenza di Filiale che ogni Preposto deve ricevere all'atto del proprio insediamento unitamente alla c.d. "check list postrapina".

Su richiesta del Lavoratore, che abbia subito un evento criminoso, l'Azienda si impegna a concedere un periodo di riposo da uno a cinque giorni lavorativi.

### **Art.19 – Locali per attività sindacale**

L'Azienda, su richiesta della singola OOSS, concederà per motivi sindacali l'uso di idonea stanza dotata di una scrivania, un armadio, un personal computer collegato ad internet ed un telefono, fax, stampante e fotocopiatrice.

La chiave di accesso alla stanza sindacale viene consegnata dalla Banca ad un Delegato della singola organizzazione sindacale richiedente e firmataria del presente contratto. I Delegati sindacali, con apposita verbalizzazione, saranno tenuti alla custodia della chiave e saranno responsabili del suo eventuale smarrimento.

L'uso del locale è consentito esclusivamente ai rappresentanti sindacali, segretari o membri di Direttivo RSA della OOSS richiedente eletti di volta in volta dalle assemblee dei lavoratori, unicamente per l'espletamento di attività sindacali. Le organizzazioni sindacali possono far accedere nella stanza i lavoratori per la disamina di problematiche sindacali ed in presenza di almeno un Delegato.

L'organizzazione sindacale richiedente si impegna affinché l'uso del locale e delle attrezzature in esso installate avvenga per finalità esclusivamente di carattere sindacale, nel rispetto delle norme vigenti, dell'integrità dei beni

concessi e per il tempo strettamente necessario al predetto scopo, non potendo in nessun caso destinarli a scopi diversi o consentirne l'uso a terzi.

La Banca ha diritto di accesso al locale per l'effettuazione di sopralluoghi/interventi tecnici e delle pulizie.

L'accesso ad internet e l'uso della posta elettronica, del telefono, del fax sono sottoposti alle normative interne ed esterne.

Ai fini di una completa e trasparente comunicazione con tutti i Lavoratori, è consentito alle OO.SS. l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione a disposizione, compresa la posta elettronica interna e il fax.

### **Art.20 - CRAL Aziendale**

Le parti decidono di istituire un CRAL Aziendale con finanziamento a totale carico dell'Azienda, la cui gestione sarà demandata ad un Comitato paritetico formato da 3 rappresentanti della OO.SS. maggioritaria e da 1 rappresentante per ciascuna delle restanti OO.SS. firmatarie il presente C.I.A.

Verranno nominati un Presidente ed un Responsabile Organizzativo individuati dalla OO.SS. maggiormente rappresentativa. Essi provvederanno a redigere e proporre un regolamento che dovrà essere approvato a maggioranza semplice dal Comitato paritetico, nonché a curare lo svolgimento delle attività con l'ausilio del Comitato stesso.

Per l'espletamento delle proprie mansioni, le figure di cui al comma 1 avranno a disposizione complessive 50 ore annue di permessi retribuiti a carico dell'Azienda. Le figure di cui al comma 2 avranno a disposizione 25 ore annue ciascuno.

### **Art 21 – Eccedenze di cassa**

Entro gennaio di ciascun anno la Banca presenterà alle OOSS il consuntivo delle eccedenze di cassa registrate nell'anno precedente. Tali eccedenze

saranno devolute, entro il mese di febbraio, all'Organizzazione umanitaria denominata EMERGENCY Ong Onlus, con sede legale in via Santa Croce 19, 20122 Milano.

## **Art. 22 – Noleggio auto a lungo termine**

La Banca stipulerà convenzioni a condizioni agevolate con una o più aziende di noleggio auto a lungo termine, cui i dipendenti potranno accedere. L'importo dei canoni relativi al noleggio sarà addebitato mensilmente al dipendente. L'accesso a tali agevolazioni sarà soggetto alla valutazione del rischio in uso per la concessione di mutui e prestiti al personale.

## **Altre disposizioni**

### **Riduzione Di Orario**

In ottemperanza alle previsioni contenute nell'accordo di rinnovo del CCNL del 2023, si conviene di applicare la riduzione di orario di 30 minuti in esso previsto nella giornata del lunedì, con uscita alle ore 16.10 per tutto il personale del Gruppo.

### **Lavoro agile e flessibilità di orario**

Restano qui confermate le intese raggiunte sul lavoro agile nei diversi accordi stipulati. Ad integrazione di tali accordi sarà consentito lo svolgimento del lavoro agile anche al personale di filiale nella misura massima di una giornata per settimana, con le modalità già previste nei suddetti accordi.

## **Banca Ore Residua Dei Quadri Direttivi**

I Quadri Direttivi che hanno accumuli di Banca Ore pregressa, al fine di consentirne lo smaltimento, come già attuato in altri Istituti di credito, possono, a loro scelta, utilizzare tale *plafond*, fino ad esaurimento, in sostituzione del giorno di festività soppresse devoluto annualmente al Fondo di Solidarietà, come da accordi nazionali vigenti.